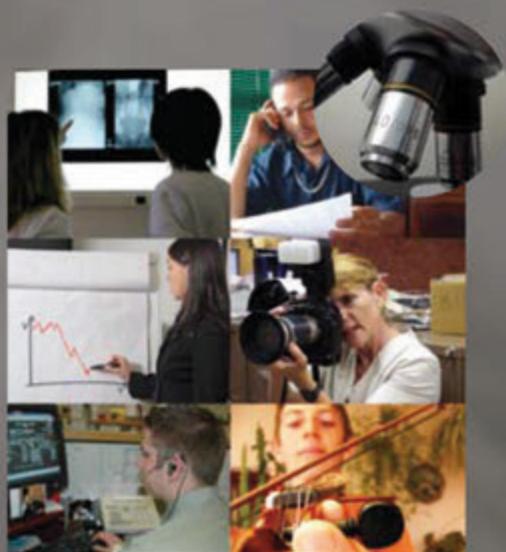


Migrantes calificados de América Latina y el Caribe

¿Capacidades desaprovechadas?

Fernando Lozano Ascencio

Luciana Gandini



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

*M*igrantes calificados
de América Latina y el Caribe
¿Capacidades desaprovechadas?

*M*igrantes calificados
de América Latina y el Caribe
¿Capacidades desaprovechadas?

Fernando Lozano Ascencio
Luciana Gandini

HD8038 Lozano Ascencio, Fernando
A54 Migrantes calificados de América Latina y el Caribe ¿Capaci-
L69 dades desaprovechadas? / Fernando Lozano Ascencio y Luciana
Gandini. Cuernavaca: UNAM, CRIM; 2011.
105 p.
ISBN: 978-607-02-2072-2

1. Emigración de profesionales – América Latina. 2. Emigración
de profesionales – El Caribe. I. Gandini, Luciana, coautor.

Catalogación en publicación: Martha A. Frías-Biblioteca del CRIM

Diseño de cubierta: Patricia Luna

Primera edición: 31 de diciembre de 2010

© D.R. Universidad Nacional Autónoma de México,
Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias,
Ciudad Universitaria,
04510 México, D.F.

Esta obra se dictaminó por pares académicos y cuenta con la aproba-
ción del Comité Editorial del CRIM para su publicación.

Esta obra no puede ser reproducida por ningún medio sin permiso
escrito de los editores.

Correo electrónico: crim@servidor.unam.mx
Sitio en Internet: <http://www.crim.unam.mx>

ISBN: 978-607-02-2072-2

Impreso y hecho en México

CONTENIDO

Introducción	9
1. Definiciones, debates y tendencias globales	15
¿Qué es la migración calificada?	15
¿Pérdida o ganancia?	16
Grandes tendencias globales	21
2. La emigración calificada con origen en ALC	25
Migración calificada hacia los países de la OCDE.	
Cambios entre 1990 y 2007 por subregiones y países	25
Estados Unidos: el principal destino de la migración calificada global y de ALC	35
Nivel de estudios de los migrantes con título universitario	37
El país de formación de los recursos humanos calificados: el origen o el destino	40
El desperdicio de cerebros en ALC	42
3. Algunas experiencias nacionales de vinculación con las diásporas de migrantes calificados	59
4. Síntesis y conclusiones	69
Anexos	79
Fuentes	91
Índice de cuadros, gráficas y anexos	102

Introducción

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

En rigor, una de las características contemporáneas más importantes de la migración internacional es la bifurcación entre migración calificada y no calificada, desplazamientos que se rigen por lógicas y dinámicas distintas. Mientras que los migrantes de baja calificación enfrentan cada vez mayores dificultades para desplazarse entre su país de origen y el de destino, estrategia que algunos autores califican como política de “puertas cerradas”, las restricciones legales para los migrantes de alta calificación durante las últimas dos décadas se han flexibilizado, dando paso a una política de “puertas abiertas” (Cornelius, Espenshade y Salehyan, 2001); o como lo señala Thomas Faist, la política contemporánea hacia los migrantes de alta calificación ha cambiado “de una estrategia de tarjeta roja a una de alfombra roja” (Faist, 2005: 21). Esta escisión de los movimientos internacionales de población de acuerdo a su nivel de calificación ha transformado el debate sobre la migración y, específicamente, la agenda global sobre migración y desarrollo.

Uno de los postulados centrales de las teorías del desarrollo plantea que el crecimiento económico depende, en buena medida, del fortalecimiento del conocimiento y del capital humano como insumo básico de ese desarrollo. En la actualidad, existe un amplio consenso en el sentido que la riqueza y las posibilidades de desarrollo de un país están altamente asociadas a la consolidación de los sectores de ciencia y tecnología, de una masa crítica de científicos y profesionales vinculados al sector productivo, a la investigación y a los servicios. Esto ha desatado una fuerte competencia, particularmente en los países del Norte, por reclutar a personal calificado (médicos, ingenieros especializados en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y científicos en general) para abastecer la demanda del aparato productivo y de un sector de servicios, en gran medida incrementada por el proceso de envejecimiento de sus sociedades.

La creciente demanda de mano de obra calificada en los países industrializados tiene dos graves contrapartes: la primera es la subutilización de recursos humanos calificados en los países de origen. En el caso latinoamericano y caribeño, la ausencia de oportunidades laborales, con salarios competitivos, para los contingentes de profesionales y técnicos recién egresados de las universidades públicas y privadas favorece la emigración. En un estudio, la CEPAL sugiere una serie de proce-

sos asociados a esta subutilización, tales como “...la escasa absorción laboral, que no es congruente con la tendencia a una rápida generación de oferta de personas con formación profesional y técnica [...], las bajas retribuciones, la inactividad involuntaria, el desempleo abierto, el subempleo, la desalarización y la terciarización” (CEPAL, 2006: 39). Todo esto supone una continuidad en el proceso de emigración calificada. La segunda contraparte es la subutilización de las habilidades y conocimientos de los migrantes en el país de destino, ya sea porque se desempeñan en ocupaciones que no corresponden con su nivel calificación, o simplemente por inactividad no voluntaria.

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

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

Paralelo al cambio de perspectiva sobre el impacto de la migración calificada, han surgido nuevos conceptos que caracterizan otros procesos de la movilidad contemporánea de talentos, que superan la visión tradicional de pérdida o ganancia. Por ejemplo, el concepto de *intercambio de cerebros* (“brain exchange”) implica un movimiento en dos direcciones, es decir, un intercambio de migrantes calificados entre dos o más países, sin que necesariamente dicho intercambio implique pérdidas para alguna de las naciones involucradas. El concepto de *ganancia de cerebros* (“brain gain”) no sólo se emplea cuando un país industrializado recibe una migración neta positiva de mano de obra calificada, sino también cuando el migrante de algún país emisor retorna a su país de origen y se reinserta en una actividad productiva, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridos durante su experiencia migratoria. El concepto de *circulación de cerebros* (“brain circulation”), por su parte, está referido principalmente a la movilidad de estudiantes que se desplazan para llevar a cabo estudios universitarios en el extranjero, tomar algún tipo de empleo y después retornar a sus países de origen. Otro concepto analítico que denota la subutilización de mano de obra calificada, tanto en el país de destino como en el de origen, es el de *desperdicio de cerebros* (“brain waste”), término que describe la incorporación de mano de obra calificada en ocupaciones que no corresponden con el nivel de calificación, habilidades y experiencias del profesionista. Aunque a lo largo de este trabajo se examinará este proceso de desperdicio de cerebros con mucho detalle, por el momento se menciona que del total de emigrantes calificados nacidos en algún país de ALC y residentes en Estados Unidos (población que en 2007 ascendió a 1.2 millones de profesionales), únicamente el 43% de ellos laboró en una ocupación que correspondía con su nivel de formación, mientras que el 57% restante se desempeñaba en ocupaciones de baja o nula calificación. Los profesionistas latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos presentan la tasa más alta de desperdicio de capacidades, seguidos por los nacidos en África, grupo en el que 48% de sus profesionistas se desempeñó en ocupaciones de baja o nula calificación. El caso de los inmigrantes europeos y asiáticos registra una tasa de desperdicio similar a la de los nativos de Estados Unidos, esto es, 40% de los profesionistas labora en actividades que no se corresponden con su nivel de calificación. Un último concepto que

implicaría tanto pérdida como ganancia es el de *encadenamiento de cerebros*: “un ejemplo notable es el de los médicos que se van de Canadá a Estados Unidos, quienes a su vez son reemplazados por sudafricanos en Canadá. En el extremo de la cadena, están los médicos cubanos que se trasladan a Sudáfrica”, y que cubren las plazas que dejaron vacantes los médicos sudafricanos (Faist, 2005: 2).

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

Este estudio se compone de cuatro apartados básicos, además de esta introducción; en el primer apartado se presenta un panorama de la emigración de recursos calificados desde países de ALC, que incluye una definición de migración calificada, una breve descripción del debate vivido en ALC acerca de si la salida de esos recursos es una pérdida o una ganancia para la región, y una descripción de las grandes tendencias de la migración calificada a nivel mundial. En el segundo apartado se examina la emigración calificada de ALC en dos dimensiones: hacia los países de la OCDE y hacia Estados Unidos, por ser el principal destino internacional. En esta última sección se desarrolla una discusión sobre lo que implica este fenómeno para el país donde se lleva a cabo la formación de los recursos humanos calificados y se reflexiona sobre el

desperdicio de personal calificado de ALC. El tercer apartado analiza algunas experiencias nacionales de vinculación con las diásporas latinoamericanas y caribeñas de migrantes calificados. En el cuarto y último apartado se presenta una síntesis de los resultados y las conclusiones del trabajo.

Una primera versión de este texto se presentó en la Reunión regional “La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe”, celebrada en Caracas, Venezuela, los días 17 y 18 de junio de 2009. El trabajo fue elaborado a petición del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) y presentado por los autores como documento base en dicha reunión regional. Agradecemos la gentileza del SELA por autorizar esta publicación en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. En particular agradecemos los comentarios y sugerencias de José Rivera Banuet, Antonio Romero y Carmen Gabriela Menéndez, ya que contribuyeron a mejorar y enriquecer el conjunto del trabajo. También queremos expresar nuestra gratitud a Rodrigo Aguilar por su invaluable apoyo en la organización de la información estadística.

1. Definiciones, debates y tendencias globales

¿QUÉ ES LA MIGRACIÓN CALIFICADA?

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

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

Con el fin de unificar criterios para definir los recursos humanos en ciencia y tecnología (cyt), en 1995 la OCDE elaboró una guía, el Manual de Canberra,¹ que los define de la siguiente manera: 1) personas que han completado exitosamente estudios a nivel terciario en alguna de las áreas de cyt; 2) personas que, si bien formalmente no pueden

¹ Si bien dicho manual constituye una de las guías más detalladas de definiciones para la comparación de estadísticas internacionales, se centra sólo en las ocupaciones en cyt, limitando su utilidad general (Lowell, 2008).

clasificarse en la categoría anterior, se encuentran empleadas en una ocupación de cyt, en las que las calificaciones anteriores suelen ser requisito.

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

En este trabajo se examinarán dos tipos de migrantes calificados: el primero considera a las personas que han logrado un nivel educativo de trece o más años, es decir, con al menos un año cursado en el nivel terciario; mientras que el segundo (que en rigor es un subgrupo del anterior) considera exclusivamente a quienes obtuvieron un título universitario. En ambos casos se analiza específicamente a la población de 25 años y más, para excluir a la mayoría de los estudiantes y, por ende, considerar a la población que ya ha concluido su educación formal.

¿PÉRDIDA O GANANCIA?

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

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

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

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

En años recientes, el tema ha cobrado vida nuevamente y esa concepción tradicional ha comenzado a ser cuestionada por dos perspectivas teórico-metodológicas interrelacionadas: por un lado, empíricamente, el avance del proceso globalizador y sus consecuencias económico-laborales, tecnológicas y de comunicación e información, influyen decisivamente en los movimientos de población, lo que se expresa en el

² Para una síntesis de las perspectivas que dominaron el debate académico en ALC, véanse Pellegrino (2001) y Martínez Pizarro (2006).

incremento global de la demanda de trabajadores calificados. Por el otro, y estrechamente asociado al primero, se produce un replanteamiento epistemológico en el campo de los estudios de la migración, impulsado de manera importante por el surgimiento de la perspectiva transnacional, la cual ha propuesto una visión alternativa sobre la concepción del proceso migratorio a partir del abandono del entendimiento de la migración como un proceso dicotómico, uni o bidireccional, apartándose de manera simultánea de las explicaciones simplistas de expulsión-atracción.³

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

La nueva perspectiva rediscute el tradicional concepto de fuga de cerebros (“brain drain”) y da lugar al surgimiento de varios conceptos analíticos alternativos que pretenden dar cuenta de una visión menos pesimista del fenómeno (“brain gain”, “brain exchange”, “brain circulation”, entre otros). La tesis de esta nueva mirada es que la pérdida podría, bajo ciertas condiciones, convertirse en ganancia. La emigración de recursos calificados se vería, así, como una fuente de desarrollo y ventaja potencial (Martínez Pizarro, 2006) y los cerebros emigrados como agentes del desarrollo (Adams, 2003). Estos efectos positivos se expresan no sólo a niveles macro (sociedad de origen y destino), sino que también suponen beneficios para los propios migrantes (Lowell, 2001; Hugo, 2007). En este sentido, la migración calificada contempo-

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

ránea constituye un caso paradigmático en la relación entre migración y desarrollo en el que se depositan muchas más expectativas en su papel potencial para generar efectos benéficos, que el asignado a la migración laboral no calificada.

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

El surgimiento de esta nueva visión fue identificado por algunos como un cambio de paradigma en el estudio de la migración calificada (UNESCO, 2007; Tejada y Bolay, 2005). Sin embargo, al asumir una posición antagónica a la visión tradicional que destacaba un solo tipo de efecto, esencialmente negativo, proliferaron ahora argumentos excesivamente optimistas respecto de las favorables repercusiones de la migración calificada en los orígenes. En este contexto, se polarizó la mirada expresándose en antípodas del fenómeno como *maldición o bendición* y en la búsqueda de *ganadores y perdedores* (“curse or boon”, “winners and loser”) (Salt, 1997; Schiff, 2006; Commander, Kangasniemi y Winters, 2002). Otros autores, advirtiendo la complejidad del fenómeno, así como la diversidad de situaciones intermedias (Lowell, 2003), proponen miradas alternativas menos determinantes o rotundas. Así, algunos identifican la posibilidad de que exista un nivel *óptimo* de emigración o un “brain drain” benéfico, que ocurre cuando una emigración moderada de recursos calificados ocasiona un incremento del nivel educativo del país de origen⁴ (Lowell, 2003), o la generación de

⁴ El argumento lo explica Lowell (2003). Este efecto se generaría porque las posibilidades de trabajar en el exterior y obtener mejores ingresos incentivarían a los individuos que permanecen en el país de origen a elevar sus niveles de estudio, lo cual,

efectos de retroalimentación (“feedback”) que estimularían el crecimiento económico en el país de origen (Docquier y Marfouk, 2006; Lowell, 2003).

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

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

En general, el debate actual en términos académicos respecto de las consecuencias de la emigración de recursos humanos calificados sobre el desarrollo de los países de origen de dichos recursos se ha vuelto más complejo. Incluso hay propuestas teóricas “rotundas” que argumentan que, en todo caso, la movilidad internacional de personas

a su vez, estimularía el crecimiento económico (Lowell, 2003). Sin embargo, vale la pena preguntar si este proceso repercutirá en el desarrollo y la consolidación del mercado laboral local, permitiendo la inserción de trabajadores calificados, o es otra expresión de un círculo vicioso.

calificadas es un proceso, además de objetivo, de naturaleza positiva. Sin embargo, y sobre la base de la constatación de que tal argumentación resulta difícil de sostener a partir de las condiciones que exhiben muchas de las naciones en desarrollo (como en el caso de la mayoría de los países de ALC), comienza a difundirse una propuesta teórica que señala que este tipo de emigración puede contribuir efectivamente al desarrollo del país de origen, siempre y cuando: *a*) la proporción de fuerza de trabajo calificada que emigra no supere ciertos niveles; *b*) parte de dicha emigración regrese posteriormente al país de origen con mayores habilidades y calificaciones técnico-científicas y *c*) se desarrollen procesos simultáneos de salida de fuerza de trabajo calificada con la retroalimentación de conocimientos, recursos y posibilidades de avance tecnológico en el país de origen.

GRANDES TENDENCIAS GLOBALES

En las últimas décadas, tres han sido las grandes tendencias que han caracterizado a la migración de recursos humanos calificados a nivel global: 1) un crecimiento sin precedentes de la migración calificada; 2) un ritmo de crecimiento por encima de la migración de media y baja calificación y 3) una creciente participación de mujeres migrantes en el flujo de mano de obra calificada.

Se analizarán estas tendencias utilizando la base de datos elaborada por Docquier, Lowell y Marfouk (2008) de la población de migrantes internacionales de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad (bajo, medio y alto),⁵ para los años 1990 y 2000. Asimismo, a partir de las tasas de crecimiento observadas entre 1990 y 2000, se realizó una serie de estimaciones por regiones y países, tomando como base el año 2007. El supuesto básico de estas estimaciones es que el ritmo de crecimiento de la migración calificada se mantuvo constante entre 2000 y 2007.

⁵ La clasificación de los niveles de escolaridad están definidos en la base de datos de la siguiente manera: bajo (hasta ocho años de educación), medio (de nueve a doce años de educación) y alto (trece o más años de educación).

Si se toma en cuenta exclusivamente el flujo de migrantes de 25 años y más, según su nivel de escolaridad (alto, medio y bajo), con destino en los países que conforman la OCDE, entre 1990 y 2007 el *stock* de migrantes con nivel de escolaridad alto creció 111%, al pasar de 12.2 millones de individuos a 25.9 millones, mientras que el incremento de los migrantes con nivel de escolaridad bajo fue cercano a 39% y los de escolaridad media, 76% (cuadro 1).⁶

Al comparar la estructura porcentual del stock de migrantes de acuerdo con su nivel de escolaridad, y considerando a los países de la OCDE como destino de este flujo migratorio, entre 1990 y 2007 se observa un incremento de los migrantes con nivel de escolaridad *alto* por encima de los migrantes con nivel de escolaridad *medio* y *bajo*. En 1990, los migrantes con alto nivel educativo (13 años y más de escolaridad) representaban el 30% del total, porcentaje que aumentó a 37% en el año 2007. En cambio, la participación porcentual de los migrantes de baja calificación, pese a que tuvieron un crecimiento absoluto de 7.9 millones de individuos, disminuyó de 49.3 a 40.6%, entre 1990 y 2007 (gráfica 1).

La comparación por sexo del flujo migratorio, según su nivel de escolaridad, da cuenta de un importante crecimiento de población femenina en el stock de migrantes calificados. Mientras que los hombres migrantes con nivel de escolaridad alto crecieron en 97.5% entre 1990 y 2007, esto es, de 6.5 millones de individuos a 12.9 millones, las mujeres migrantes con nivel de escolaridad alto crecieron en 127%, es decir, de 5.7 a 13 millones.

La transformación del flujo migratorio de alta calificación entre los países menos desarrollados hacia los más desarrollados (en este caso de la OCDE), es expresión de tres hechos fundamentales: *a*) el incremento en el nivel de escolaridad de la población en los países en desarrollo, *b*) la mayor selectividad de individuos con elevado nivel de calificación en la emigración internacional, situación que se refleja en el mayor ritmo de crecimiento de la población de migrantes calificados, frente a los

⁶ De acuerdo con diversos autores, el flujo mundial de migrantes calificados se dirige en un 90% hacia los países de la OCDE (Docquier y Marfouk, 2006).

CUADRO 1
POBLACIÓN DE MIGRANTES DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE,
POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (1990, 2000 Y 2007^c)

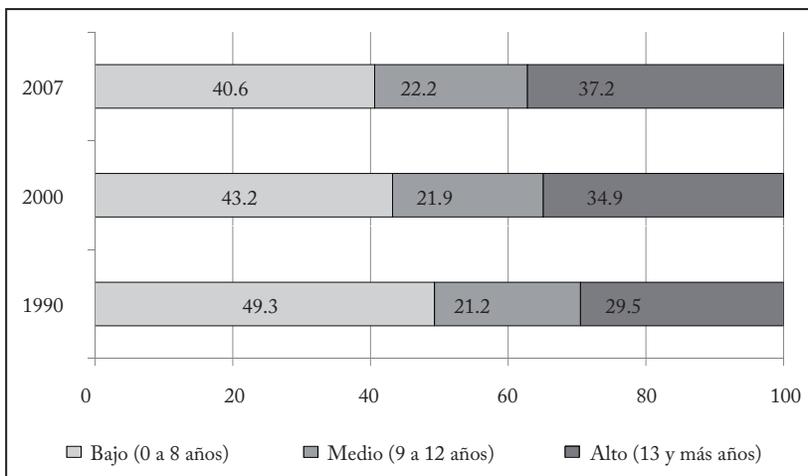
<i>Nivel de escolaridad</i>	1990	%	2000	%	2007 ^c	%	<i>Cambio % 1990-2007</i>
<i>Total</i>	41 441 127	100.0	58 054 799	100.0	69 684 369	100.0	68.2
Bajo (0 a 8 años)	20 413 656	49.3	25 067 550	43.2	28 325 275	40.6	38.8
Medio (9 a 12 años)	8 791 199	21.2	12 737 204	21.9	15 499 406	22.2	76.3
Alto (13 y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

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

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

Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultarse en <http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DataSetByGender_Aggregates.xls>.

GRÁFICA 1
 POBLACIÓN DE MIGRANTES DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE, POR NIVEL DE ESCOLARIDAD (1990, 2000 Y 2007)^e
 (DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: cuadro 1.

no calificados y *c*) la creciente demanda de recursos humanos calificados en los países desarrollados.⁷ Este nuevo perfil de la migración internacional ha transformado no sólo el debate de la agenda global sobre el vínculo entre migración y desarrollo, sino, fundamentalmente, las políticas migratorias que se caracterizan por una mayor restricción de la migración de baja calificación, favoreciendo, paulatinamente, tanto en los países de origen como en los de destino, la libre movilidad de recursos humanos altamente calificados.

⁷ Los avances en los niveles de escolarización de las últimas décadas, particularmente observados en los países en desarrollo (UNESCO, 2009), repercuten nítidamente en el aumento de los niveles de educación de los migrantes, situación que conlleva no sólo al incremento de la población de migrantes calificados, sino también un cambio de escala en el orden de magnitud, es decir, en la participación de los migrantes calificados respecto del total de migrantes internacionales (Luchilo, 2006).

2. La emigración calificada con origen en ALC

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

MIGRACIÓN CALIFICADA HACIA LOS PAÍSES DE LA OCDE. CAMBIOS ENTRE 1990 Y 2007 POR SUBREGIONES Y PAÍSES

América Latina y el Caribe es la región del mundo que experimentó el mayor crecimiento relativo de migrantes calificados entre 1990 y 2007: el stock aumentó 155% (mientras el incremento promedio total fue de 111%), seguida muy de cerca por África y Asia, que evidenciaron un crecimiento de 152.4 y 144.8%, respectivamente (cuadro 2). Asimismo, también ha ganado terreno respecto de otras regiones del mundo como exportadora de recursos humanos calificados, pasando de aportar de 16 a un 19% del total de inmigrantes calificados en los países de la OCDE entre 1990 y 2007, lo que en términos absolutos representó 1.9 millones en 1990 y 4.9 millones de personas en 2007. Entre los países de ALC destaca el caso de México, con el mayor incremento de su población calificada entre 1990 y 2007 (270%), cifra que para este último año se ubicó en 1 357 120 migrantes.

En segundo lugar, la población de migrantes calificados con origen en los países andinos creció 162% en el periodo señalado, en el que destaca el aumento de Perú (177%) y Venezuela (216%). En el caso de México y en el de los cinco países de la región andina, el peso del aporte de migrantes calificados respecto del flujo migratorio total se ha incrementado: en el caso mexicano, pasó de aportar un 3% de la población mundial de migrantes calificados en 1990, a un 5.2% en 2007. En el caso de los países andinos, este porcentaje pasó de 2.6 a 3.2 por ciento.

CUADRO 2
POBLACIÓN DE MIGRANTES DE ALTA CALIFICACIÓN DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE
POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN (1990, 2000 Y 2007^c)

<i>Región de origen</i>	1990	%	2000	%	Estimación para 2007	%	Cambio % 1990-2007
Total	12 236 271	100.0	20 250 045	100.0	25 859 687	100.0	111.3
Estados Unidos y Canadá	716 742	5.9	949 566	4.7	1 112 543	4.3	55.2
Europa	4 869 045	39.8	6 864 409	33.9	8 261 164	31.9	69.7
África	723 907	5.9	1 372 712	6.8	1 826 875	7.1	152.4
Asia	3 781 331	30.9	7 002 491	34.6	9 257 303	35.8	144.8
Oceanía	220 624	1.8	379 067	1.9	489 977	1.9	122.1
América Latina y el Caribe	1 924 622	15.7	3 681 800	18.2	4 911 825	19.0	155.2
<i>México</i>	366 783	3.0	949 334	4.7	1 357 120	5.2	270.0
<i>Centroamérica</i>	236 891	1.9	427 677	2.1	561 227	2.2	136.9
Belize	8 770	0.1	16 121	0.1	21 267	0.1	142.5
Costa Rica	17 400	0.1	27 403	0.1	34 405	0.1	97.7
El Salvador	59 329	0.5	134 072	0.7	186 392	0.7	214.2
Guatemala	33 165	0.3	71 480	0.4	98 301	0.4	196.4
Honduras	21 967	0.2	51 581	0.3	72 311	0.3	229.2
Nicaragua	40 315	0.3	68 958	0.3	89 008	0.3	120.8
Panamá	55 945	0.5	58 062	0.3	59 544	0.2	6.4
<i>Caribe</i>	783 176	6.4	1 300 333	6.4	1 662 343	6.4	112.3
Antigua y Barbuda	4 318	0.0	9 198	0.0	12 614	0.0	192.1
Bahamas	5 324	0.0	10 973	0.1	14 927	0.1	180.4
Barbados	24 787	0.2	33 736	0.2	40 000	0.2	61.4
Cuba	241 122	2.0	331 908	1.6	395 458	1.5	64.0

Dominica	5 382	0.0	8 270	0.0	10 292	0.0	91.2
Rep. Dominicana	81 367	0.7	153 563	0.8	204 100	0.8	150.8
Granada	9 695	0.1	15 696	0.1	19 897	0.1	105.2
Guyana	62 419	0.5	116 013	0.6	153 529	0.6	146.0
Haití	64 873	0.5	153 285	0.8	215 173	0.8	231.7
Jamaica	161 563	1.3	286 933	1.4	374 692	1.4	131.9
San Cristóbal y Nieves	4 337	0.0	8 040	0.0	10 632	0.0	145.1
Santa Lucía	3 446	0.0	7 480	0.0	10 304	0.0	199.0
San Vicente	6 415	0.1	13 046	0.1	17 688	0.1	175.7
Surinam	28 176	0.2	34 093	0.2	38 235	0.1	35.7
Trinidad y Tobago	79 952	0.7	118 099	0.6	144 802	0.6	81.1
<i>Países andinos</i>	<i>317 243</i>	<i>2.6</i>	<i>618 864</i>	<i>3.1</i>	<i>829 999</i>	<i>3.2</i>	<i>161.6</i>
Bolivia	18 807	0.2	30 338	0.1	38 410	0.1	104.2
Colombia	123 855	1.0	233 073	1.2	309 526	1.2	149.9
Ecuador	58 500	0.5	110 477	0.5	146 861	0.6	151.0
Perú	80 397	0.7	163 932	0.8	222 407	0.9	176.6
Venezuela	35 684	0.3	81 044	0.4	112 796	0.4	216.1
<i>Sudamérica</i>	<i>220 529</i>	<i>1.8</i>	<i>385 592</i>	<i>1.9</i>	<i>501 136</i>	<i>1.9</i>	<i>127.2</i>
Argentina	73 614	0.6	112 429	0.6	139 600	0.5	89.6
Brasil	63 018	0.5	154 451	0.8	218 454	0.8	246.7
Chile	61 141	0.5	86 827	0.4	104 807	0.4	71.4
Paraguay	4 906	0.0	7 224	0.0	8 847	0.0	80.3
Uruguay	17 850	0.1	24 661	0.1	29 429	0.1	64.9

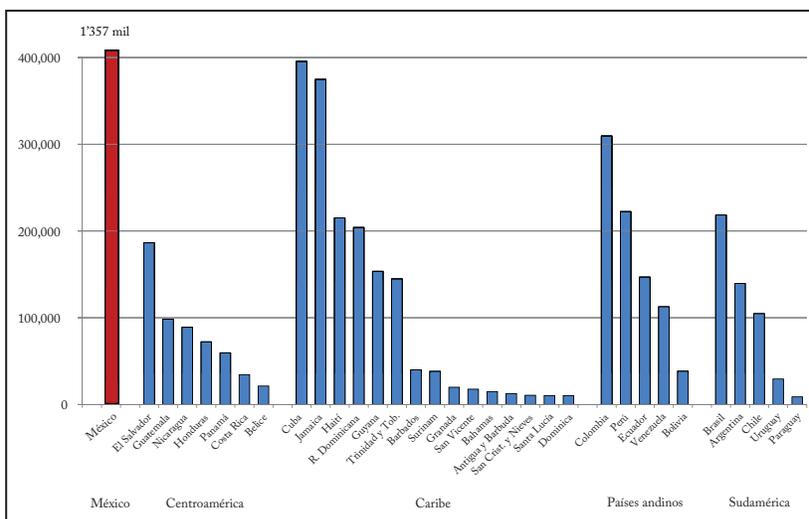
Fuente: las cifras de 1990 y 2000 se obtuvieron a partir de la base de datos de Docquier, Lowell y Marfouk, 2008.

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

Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultarse en <http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/file/PDF/DataSetByGender_Aggregates.xls>.

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

GRÁFICA 2
POBLACIÓN DE MIGRANTES CALIFICADOS DE 25 AÑOS Y MÁS,
POR PAÍS DE ORIGEN DE ALC (2007^e)



Fuente: cuadro 2.

Como ya se señaló, el crecimiento de la emigración calificada se ha presentado de manera más acentuada en las mujeres. Si se comparan las dos últimas columnas de los cuadros A y B del anexo 2, las que presentan el cambio porcentual entre 1990 y 2007 del stock de migrantes calificados en los países de la OCDE, por región y país de origen, en todos los países de ALC las migrantes calificadas crecen mucho más que los hombres, con la única excepción de Honduras. En 2007, ellas alcanzaron 1.7 veces más de las que se contabilizaron en 1990. El comportamiento de la emigración femenina calificada sobresale en algunos países, en donde el incremento entre 1990 y 2007 es muy superior al de sus pares hombres. Tal es el caso de algunos países caribeños: en Dominica, por ejemplo, las migrantes calificadas crecieron 4.7 veces más que sus pares hombres; en San Vicente y las Granadinas, 2.1 veces; en Barbados, las migrantes calificadas crecieron 189% más que los hombres, 124% en San Cristóbal y Nieves, y casi el doble en República Dominicana (cuadros A y B del anexo 2).

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

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

CUADRO 3
POBLACIÓN NATIVA Y MIGRANTES DE ALTA CALIFICACIÓN DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE
Y TASA DE EMIGRACIÓN POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN (1990, 2000 Y 2007^c)

Región de origen	1990			2000			Estimación para 2007		
	Población nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración	Población nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración	Población nativa calificada	Migrantes calificados	Tasa de emigración
Total	244 528 358	12 236 271	5.0	374 532 287	20 250 045	5.4	465 535 038	25 859 687	5.6
Estados Unidos y Canadá	72 324 049	716 742	1.0	105 865 218	949 566	0.9	129 344 036	1 112 543	0.9
Europa	69 666 115	4 869 045	7.0	95 039 290	6 864 409	7.2	112 800 513	8 261 164	7.3
África	6 444 092	723 907	11.2	13 185 995	1 372 712	10.4	17 905 326	1 826 875	10.2
Asia	73 120 257	3 781 331	5.2	121 805 021	7 002 491	5.7	155 884 355	9 257 303	5.9
Oceanía	3 977 690	220 624	5.5	5 301 966	379 067	7.1	6 228 959	489 977	7.9
América Latina y el Caribe	18 996 155	1 924 622	10.1	33 334 798	3 681 800	11.0	43 371 848	4 911 825	11.3
<i>México</i>	3 356 876	366 783	10.9	6 138 349	949 334	15.5	8 085 380	1 357 120	16.8
<i>Centroamérica</i>	1 053 216	236 891	22.5	1 917 709	427 677	22.3	2 522 854	561 227	22.2
Belize	13 128	8 770	66.8	24 605	16 121	65.5	32 639	21 267	65.2
Costa Rica	209 784	17 400	8.3	386 705	27 403	7.1	510 550	34 405	6.7
El Salvador	183 576	59 329	32.3	422 476	134 072	31.7	589 706	186 392	31.6
Guatemala	170 361	33 165	19.5	299 075	71 480	23.9	389 175	98 301	25.3
Honduras	98 254	21 967	22.4	208 025	51 581	24.8	284 865	72 311	25.4
Nicaragua	144 808	40 315	27.8	228 702	68 958	30.2	287 428	89 008	31.0
Panamá	233 305	55 945	24.0	348 121	58 062	16.7	428 492	59 544	13.9
<i>Caribe</i>	1 684 954	783 176	46.5	2 858 690	1 300 333	45.5	3 680 305	1 662 343	45.2
Antigua y Barbuda	6 421	4 318	67.2	13 430	9 198	68.5	18 336	12 614	68.8
Bahamas	14 630	5 324	36.4	29 724	10 973	36.9	40 290	14 927	37.0
Barbados	36 183	24 787	68.5	53 858	33 736	62.6	66 231	40 000	60.4

Cuba	774 885	241 122	31.1	1 153 812	331 908	28.8	1 419 061	395 458	27.9
Dominica	7 510	5 382	71.7	12 934	8 270	63.9	16 731	10 292	61.5
Rep. Dominicana	331 971	81 367	24.5	685 602	153 563	22.4	933 144	204 100	21.9
Granada	11 545	9 695	84.0	18 629	15 696	84.3	23 588	19 897	84.4
Guyana	68 636	62 419	90.9	130 004	116 013	89.2	172 962	153 529	88.8
Haití	84 705	64 873	76.6	183 888	153 285	83.4	253 316	215 173	84.9
Jamaica	188 891	161 563	85.5	338 799	286 933	84.7	443 735	374 692	84.4
San Cristóbal	5 507	4 337	78.8	10 243	8 040	78.5	13 558	10 632	78.4
Santa Lucía	5 467	3 446	63.0	10 903	7 480	68.6	14 708	10 304	70.1
San Vicente	7 931	6 415	80.9	15 426	13 046	84.6	20 673	17 688	85.6
Surinam	40 716	28 176	69.2	51 847	34 093	65.8	59 639	38 235	64.1
Trinidad y Tobago	99 956	79 952	80.0	149 591	118 099	78.9	184 336	144 802	78.6
<i>Países andinos</i>	<i>4 605 417</i>	<i>317 243</i>	<i>6.9</i>	<i>8 888 988</i>	<i>618 864</i>	<i>7.0</i>	<i>11 887 488</i>	<i>829 999</i>	<i>7.0</i>
Bolivia	279 342	18 807	6.7	525 863	30 338	5.8	698 428	38 410	5.5
Colombia	1 164 999	123 855	10.6	2 247 258	233 073	10.4	3 004 839	309 526	10.3
Ecuador	787 603	58 500	7.4	1 159 011	110 477	9.5	1 418 997	146 861	10.3
Perú	1 349 453	80 397	6.0	2 816 913	163 932	5.8	3 844 135	222 407	5.8
Venezuela	1 024 020	35 684	3.5	2 139 943	81 044	3.8	2 921 089	112 796	3.9
<i>Sudamérica</i>	<i>8 295 692</i>	<i>220 529</i>	<i>2.7</i>	<i>13 531 062</i>	<i>385 592</i>	<i>2.8</i>	<i>17 195 821</i>	<i>501 136</i>	<i>2.9</i>
Argentina	2 147 719	73 614	3.4	4 051 555	112 429	2.8	5 384 240	139 600	2.6
Brasil	4 900 238	63 018	1.3	7 562 900	154 451	2.0	9 426 763	218 454	2.3
Chile	894 490	61 141	6.8	1 451 487	86 827	6.0	1 841 385	104 807	5.7
Paraguay	127 226	4 906	3.9	191 844	7 224	3.8	237 077	8 847	3.7
Uruguay	226 019	17 850	7.9	273 276	24 661	9.0	306 356	29 429	9.6

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

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

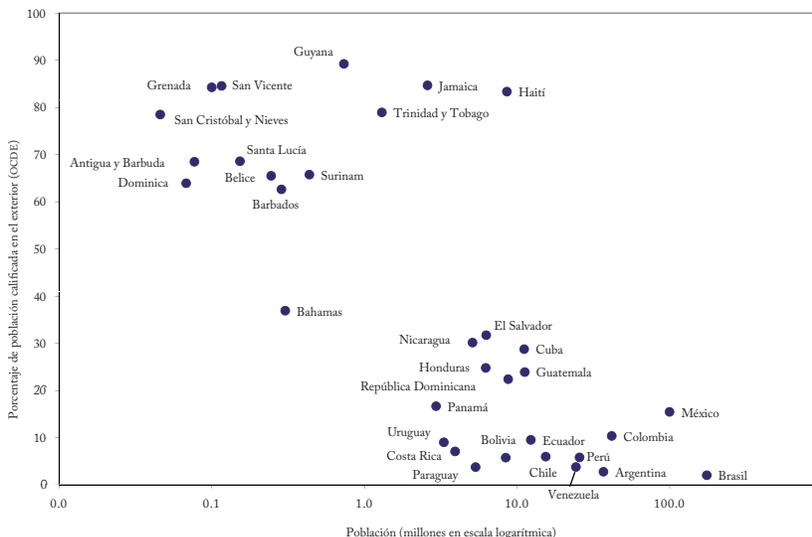
Los tabulados para 1990 y 2000 pueden consultarse en <http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/file/PDF/DataSetByGender_Aggregates.xls>.

La región del Caribe sobresale del resto, en donde, a excepción de tres países (Bahamas, Cuba y República Dominicana), todos los demás (12) se encuentran por arriba del 60%, y 5 de ellos, entre el 80 y 90% (Guyana, Jamaica, San Vicente, Granada y Haití). Es decir, en estos últimos cinco países, entre 10 y 20% de la población calificada que nació en alguna de estas naciones, permanece en sus países de origen y el resto labora en uno distinto al de su nacimiento. En América Central, la mayoría de los países tiene en el exterior entre la tercera y cuarta parte de su población calificada, alcanzando, en el caso de Belice, el 65% en 2007. En los países de la región andina y en los sudamericanos el fenómeno tiene menor incidencia, no obstante, algunos países como Colombia, Ecuador y Uruguay presentan tasas alrededor de 10% (cuadro 3).

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

El trabajo de Clemens (2009) muestra que este patrón de concentración de altas tasas de migración calificada en países menos poblados y con una dinámica económica menos diversificada, no es privativo de la migración internacional, sino que es un comportamiento que

GRÁFICA 3
 PORCENTAJE DE POBLACIÓN CALIFICADA DE 25 AÑOS Y MÁS NACIDA EN ALC VIVIENDO EN ALGÚN PAÍS DE LA OCDE, SEGÚN POBLACIÓN TOTAL DEL PAÍS DE ORIGEN (2000)



Fuente: cuadro 3, y CEPAL, 2008.

también se aprecia en la movilidad de la mano de obra calificada dentro de los países. El autor observa que la migración interna de personas calificadas sigue las mismas pautas de la migración internacional, es decir, mayores tasas de migración calificada en Estados o provincias menos pobladas y más empobrecidas, al menos en el caso de cuatro países considerados en su trabajo: Brasil, Estados Unidos, Filipinas y Kenia.

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

La evidencia presentada muestra que este proceso social, si bien se presenta a nivel mundial, repercute muy de cerca a los países de ALC, donde la migración de este tipo de recursos humanos, en particular hacia Estados Unidos, es de primordial importancia, ya que en 2007 involucró a 11% de la población calificada del origen, pero con niveles de incidencia mayores para más de la mitad de los países, los cuales registran tasas de emigración de recursos calificados por encima del 20% y, para más de la tercera parte por sobre el 50%.⁸ El análisis, tanto en términos estáticos (absolutos) como relativos, permite apreciar el fenómeno desde distintos ángulos: a través del primero se identifica con claridad que México es el país que más emigrantes calificados envía a las naciones desarrolladas, en particular, a Estados Unidos, siendo dentro de la región latinoamericana y caribeña el país que con más stock de migrantes calificados contribuye a los países de la OCDE (colocándose en el sexto lugar a nivel mundial). Desde otro ángulo, en términos relativos, se aprecia que son los países menos poblados los más afectados por la emigración calificada, con tasas muy por encima del 80% (Jamaica, Guyana, Granada, Haití, San Vicente y las Granadinas), lo que repercute negativamente y con mucha mayor fuerza en las sociedades de origen, pues produce una merma de los recursos humanos calificados en magnitudes extraordinarias. La relación inversa entre las tasas de emigración y el tamaño poblacional de los países ha sido evidenciada a nivel mundial en varios trabajos (Docquier y Marfouk, 2006; Docquier; Lohest y Marfouk, 2007; Docquier y Rapoport, 2007). La pérdida de estos recursos conduce, necesariamente, a la discusión en torno a la fuga de cerebros y las consecuencias asociadas a este hecho.

⁸ Un trabajo reciente de Beine, Docquier y Rapoport (2008) encuentra que la mayoría de los países que experimentan efectos netos positivos asociados con la salida de migrantes calificados poseen bajos niveles de capital humano y bajas tasas de emigración de trabajadores calificados. Por el contrario, aquellos países con tasas de emigración calificada por encima del 20% o con una proporción de personas con alta educación por abajo del 5%, presentan efectos negativos en sus países de origen.

ESTADOS UNIDOS: EL PRINCIPAL DESTINO DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA GLOBAL Y DE ALC

La emigración latinoamericana y caribeña presenta una fuerte concentración en un solo destino: Estados Unidos. Este patrón no es privativo de ALC, sino que da cuenta de un comportamiento mundial. Por un lado, cada vez más regiones y países se encuentran involucrados considerablemente en los movimientos de población (Castles y Miller, 2004) y, por el otro, se evidencia una mayor concentración de migrantes en algunos destinos —naciones desarrolladas— como polos de atracción. Mientras los países menos desarrollados han mostrado una disminución en la tasa de crecimiento de la inmigración, ésta sigue creciendo en los países desarrollados. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, 2006), 75% de los inmigrantes internacionales, a nivel mundial, viven en 28 países. Entre 1990 y 2000, la proporción de la migración que se dirigió a los países desarrollados pasó de 53 a 60% (ONU, 2006). Esta tendencia a la concentración es aún mayor en el caso de la migración de trabajadores calificados. El 90% de la población con estas características vive en uno de los treinta países de la OCDE (Docquier y Marfouk, 2006) y al igual que sucede en la migración total, el flujo proveniente del sur es el que sobresale.⁹

En 2000, el 65% de los inmigrantes calificados del mundo residía en América del Norte (Estados Unidos, Canadá y México), con algunas fluctuaciones por región. Mucho más pronunciada es la concentración de emigrantes calificados provenientes de ALC, ya que el 88.3% de ellos tienen como destino la región de América del Norte (Lowell, 2008). Para el análisis de la emigración de mano de obra calificada hacia Estados Unidos, en este trabajo se utiliza la Encuesta de la Comunidad Americana (*American Community Survey*, ACS), específicamente el módulo

⁹ Durante los noventa, la población de migrantes calificados residentes en los países de la OCDE creció 64%, sin embargo, los procedentes de países menos desarrollados experimentaron un aumento considerablemente mayor al promedio, de 93% (Docquier, Lohest y Marfouk, 2007).

referido a 2005-2007.¹⁰ La gran ventaja de trabajar con este módulo trianual es que permite el análisis de grupos de inmigrantes provenientes de países pequeños, como los casos de algunos países caribeños y centroamericanos.

De acuerdo con los resultados de esta encuesta, en el trienio 2005-2007, la población de migrantes de alta calificación de 25 años y más, nacidos en ALC y residentes en Estados Unidos, ascendió a 4 143 063 personas, de las cuales 52% correspondió al grupo de mujeres. Este universo de trabajadores calificados está compuesto por migrantes con trece o más años de escolaridad, criterio empleado por Docquier, Lowell y Marfouk (2008) para identificar a la población de migrantes altamente calificados. Sin embargo, en esta parte del trabajo se analizarán las características generales de los migrantes calificados con título universitario, población que representa el 43.1% del grupo de migrantes con trece o más años de escolaridad y, más específicamente, con alguna ocupación remunerada, población que, de acuerdo con la ACS, ascendió a 1 192 746 personas (cuadro 4). El propósito de centrar la atención en la población ocupada y asalariada, se debe a que nuestro interés es analizar la correspondencia entre el nivel de calificación de los inmigrantes y el tipo de ocupación que desempeñan, proceso al que hemos denominado *desperdicio formativo*, y que se examinará ampliamente en las siguientes secciones.

Tres son los criterios que se toman en cuenta en el análisis de la población de migrantes calificados asalariados: 1) nivel de estudios, es decir, el tipo de diploma obtenido (licenciatura, maestría o doctorado); 2) país donde realizó sus estudios universitarios, que en este caso puede ser Estados Unidos o fuera de éste, presumiblemente su país de origen y 3) nivel de calificación del puesto de trabajo desempeñado, esto es,

¹⁰ Las estimaciones trianuales de la ACS 2005-2007 se basan en información recolectada entre enero de 2005 y diciembre de 2007, por lo cual, representa a las características medias en ese período de 3 años de tiempo. Es publicada para áreas geográficas seleccionadas con poblaciones de 20 000 habitantes o más, tiene un tamaño de muestra mayor y es menos actual que las estimaciones anuales. Al optar por su utilización, se privilegia la precisión de las estimaciones, más que la actualidad de la información. En <http://factfinder.census.gov/jsp/saff/SAFFInfo.jsp?_content=acs_guidance.html>.

CUADRO 4
POBLACIÓN DE MIGRANTES DE ALTA CALIFICACIÓN DE 25 AÑOS Y MÁS,
NACIDOS EN ALC, RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR NIVEL DE ESTUDIO Y CATEGORÍAS OCUPACIONALES,
SEGÚN SEXO (2005-2007)

<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Migrantes de 25 años y más con 13 y más años de escolaridad	4 143 063	100.0	2 003 704	100.0	2 139 359	100.0
Técnicos: 1 y 3 años de escolaridad	2 359 232	56.9	1 135 434	56.7	1 223 798	57.2
Con estudios universitarios	1 783 831	43.1	868 270	43.3	915 561	42.8
Inactivos	370 990	20.8	113 668	13.1	257 322	28.1
Desocupados	55 437	3.1	25 513	2.9	29 924	3.3
Ocupados	1 357 404	76.1	729 089	84.0	628 315	68.6
Fuerzas armadas	3 228	0.2	2 729	0.4	499	0.1
Autoempleados	161 430	11.9	101 039	13.9	60 391	9.6
Asalariados	1 192 746	87.9	625 321	85.8	567 425	90.3

Fuente: elaboración propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007.*

ocupaciones de calificación alta, calificación técnica o no calificadas. El cuadro 5 presenta el desglose de estas tres categorías para la población de migrantes asalariados con título universitario de 25 años y más, nacidos en ALC y residentes en Estados Unidos.

Nivel de estudios de los migrantes con título universitario

En el cuadro 5 se observa que del total de migrantes calificados asalariados de ALC, 68.2% tiene nivel de licenciatura, 20.4% nivel de maestría y 11.4% de doctorado. Sin embargo, al comparar esta estructura por nivel de estudios de los inmigrantes de ALC con la de la población nativa de Estados Unidos, y con la de los inmigrantes de otras regiones del mundo, se observan algunas tendencias que merecen ser destacadas (cuadro C del anexo 2): 1) Los inmigrantes calificados pre-

CUADRO 5
POBLACIÓN DE MIGRANTES ASALARIADOS CON TÍTULO UNIVERSITARIO
DE 25 AÑOS Y MÁS, NACIDOS EN ALC Y RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR NIVEL DE ESTUDIO, PAÍS DE ESTUDIOS Y NIVEL DE CALIFICACIÓN
DEL PUESTO DE TRABAJO, SEGÚN SEXO, 2005-2007

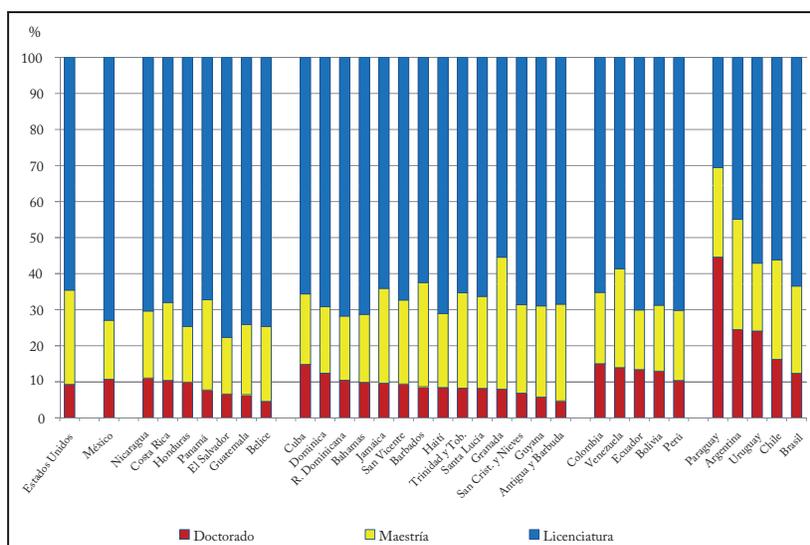
<i>Categoría</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Población de migrantes asalariados	1 192 746	100.0	625 321	100.0	567 425	100.0
<i>Nivel de estudios</i>						
Licenciatura	812 965	68.2	423 674	67.8	389 291	68.6
Maestría	243 375	20.4	123 636	19.8	119 739	21.1
Doctorado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

Fuente: elaboración propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007.*

sentan una mayor proporción de individuos con doctorado que la población nativa; es decir, mientras que el 9.3% de la población calificada nacida en Estados Unidos cuenta con grado de doctor, estos porcentajes se elevan a 18.6 entre los europeos; 16.3 en los africanos; 15.5 en los asiáticos y 11.4 en los nacidos en ALC. Estas cifras exhiben la gran selectividad del mercado laboral norteamericano, por atraer este tipo de mano de obra calificada. 2) Una segunda tendencia observable es el menor porcentaje de inmigrantes con grado de licenciatura, comparado con sus pares nativos, con la única excepción de los nacidos en ALC. Mientras que el 64.6% de la población calificada nacida en Estados Unidos cuenta con grado de licenciatura, para los europeos el porcentaje es de 50.7 (58.6% en el caso de los africanos; 55.9 entre los

asiáticos y 68.2 entre los nacidos en ALC). En el mismo cuadro C del anexo 2, se observa la estructura de nivel de estudios de cada uno de los países de ALC. Llama la atención que una gran cantidad de países de las subregiones de Centroamérica y el Caribe, como Nicaragua, Costa Rica, Honduras, Cuba, República Dominicana, Jamaica, Bahamas, Dominica y San Vicente, presenten porcentajes mayores de inmigrantes con grado de doctor que la población nativa de Estados Unidos. En el caso de las regiones andina y sudamericana, todos los países sin excepción rebasan el 10% de migrantes calificados con grado de doctor, destacando los casos de Colombia (15), Chile (16.2), Uruguay (24.1), Argentina (24.5) y Paraguay (44.6 por ciento) (gráfica 4).

GRÁFICA 4
MIGRANTES CALIFICADOS ASALARIADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
DE 25 AÑOS Y MÁS, POR PAÍS DE NACIMIENTO DE ALC
SEGÚN NIVEL DE ESTUDIO, 2005-2007
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: elaboración propia con base en U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007.

De manera que aun con la evidencia general de que el conjunto de los inmigrantes calificados en Estados Unidos se encuentra positivamente selecto, distintos criterios de selectividad intervienen simultáneamente, por ejemplo, la distancia —social y geográfica— de los países de origen con el destino, nivel educativo promedio y peso de la población calificada en la sociedad de origen, lo que origina diferencias regionales y subregionales. Más allá de estos criterios de selectividad intervinientes, existen otros dos que refieren a distintos procesos temporales: la decisión de migrar y la de permanecer en el destino (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002), los cuales difieren en función de las características de los individuos, pero también de las de sus países de procedencia. Así que los migrantes calificados de ALC, no obstante evidenciar una selección positiva, exhiben menores proporciones de doctores que quienes provienen de otras latitudes del mundo. Esta situación cambia drásticamente al desagregar el análisis dentro de ALC, en donde los nativos de Sudamérica superan las proporciones de toda la región. Se trata de inmigrantes más selectos que otros nacionales de ALC, pues provienen de sociedades con mayores niveles educativos promedio, la distancia con Estados Unidos es mayor que en otros casos (tanto geográfica, como social), por lo que la decisión de migrar y, posteriormente, permanecer en el destino, difiere de la de otros países en donde el efecto de selección pudiera ser mucho menor.

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

La noción de pérdida de recursos humanos calificados se fundamenta, específicamente, en dos vertientes: por un lado, la pérdida neta de personal con altos niveles de escolaridad y las consecuencias que conlleva la no disponibilidad de una élite científica y profesional que impulse el desarrollo productivo nacional y, por el otro, una pérdida económica en tanto que el país de origen habría invertido en la formación de esos recursos humanos. Es decir, el supuesto es que si se trata de una formación foránea, los costos posiblemente sean menores para el país de origen, en tanto que sean asumidos de manera privada (Martínez Pizarro, 2006), ya sea de forma individual o por agencias que provean becas

o financiamientos. ¿Es factible suponer que buena parte de la educación de quienes realizan su formación en el país de origen es financiada con recursos públicos y que quienes se forman fuera lo hacen apoyados en financiamientos privados? Es posible que exista un mayor compromiso e involucramiento público en el primer caso. Siendo así, la migración calificada entendida como *fuga* resulta en una inversión sin retornos para la sociedad que invirtió en su formación, lo cual, a su vez, impondría cargas económicas de importancia para aquélla (Özden, 2005).

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

La definición del lugar de formación y sus implicaciones para el país de origen no resulta un asunto de sencilla resolución. No obstante, y como primera conclusión general, es entendible que, al menos en principio, y sólo por el hecho de haberse formado en el país de origen, éste haya invertido recursos (particularmente si se trata de sistemas de educación públicos) que no aprovecha el país que los invirtió. ¿En qué medida los inmigrantes calificados en Estados Unidos de ALC se han formado en sus países de origen? De acuerdo con la información del cuadro D del anexo 2, 46% de las personas que nacieron en ALC, residentes en Estados Unidos (2005-2007), adquirió su educación profesional en sus países de origen, en otras palabras, poco más de la mitad se ha formado en el destino. De manera que, siguiendo el argumento en torno a la inversión del país de origen, el problema crítico de la “fuga de cerebros” se centraría en quienes se formaron en el país de origen.¹¹

En el caso de la población de inmigrantes calificados que realiza sus estudios dentro o fuera de Estados Unidos, existen diferencias sig-

¹¹ Los supuestos y la metodología para determinar el país de realización de los estudios de educación superior se pueden consultar en el anexo 1.

nificativas entre regiones y países de ALC que conviene señalar. Las dos regiones con los niveles más altos de formación de sus migrantes calificados en Estados Unidos son el Caribe (con 62%) y Centroamérica (con 61%) (cuadro D del anexo 2). En el caso del Caribe, en ocho de los quince países, más de las dos terceras partes de sus migrantes adquirieron su formación profesional en Estados Unidos. En el caso de la región centroamericana, sobresale el caso de Belice, pues el 78% de sus migrantes calificados se formó en Estados Unidos.¹²

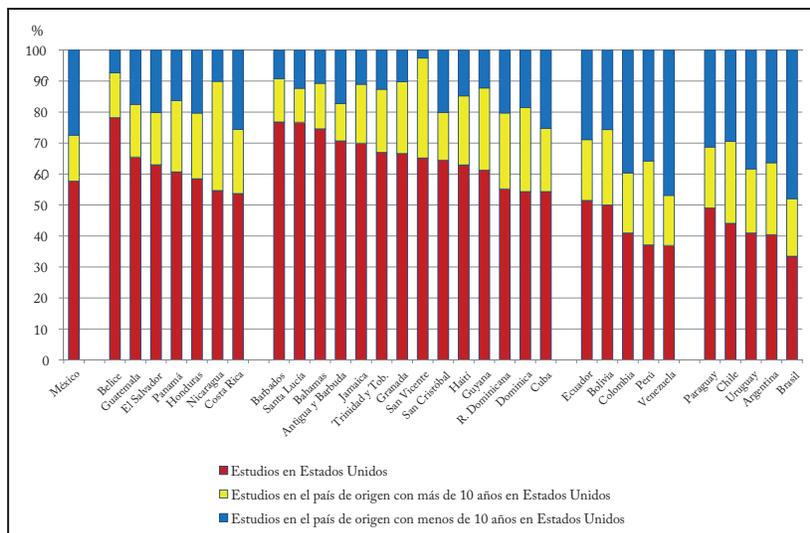
En contraste con lo que sucede en las regiones descritas, en la región andina y en los países sudamericanos es un porcentaje significativamente menor el que adquiere su formación profesional en Estados Unidos. Destaca el caso de Brasil, el país con el porcentaje más bajo de migrantes calificados que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

El desperdicio de cerebros en ALC

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

¹² ¿Quién financia el estudio de quienes se forman en el país de destino? De acuerdo con el Reporte Open Doors 2008 del Instituto Internacional de Educación (Institute of International Education, 2008), el grueso del financiamiento de la matrícula de los estudiantes extranjeros en universidades de Estados Unidos es solventado por fondos personales y familiares (62.3%), poco más de una cuarta parte asumido por las propias universidades (25.9%) y porciones mucho menores corresponden a empleadores (4.7%), gobiernos de los países de origen (3.4%) y otras fuentes (3.7%) (*ibid.*).

GRÁFICA 5
MIGRANTES CALIFICADOS ASALARIADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
DE 25 AÑOS Y MÁS, POR PAÍS DE NACIMIENTO DE ALC, SEGÚN PAÍS DONDE
REALIZÓ SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, 2005-2007
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: elaboración propia con base en U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007.

El *desperdicio de cerebros* o “brain waste”¹³ es un concepto que alude al desaprovechamiento de las habilidades o niveles formativos. Éste se presenta cuando los individuos se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo (Mattoo, Neagu y Özden, 2005; Özden, 2005). Esta falta de correspondencia es una forma de subempleo, definida por aque-

¹³ El concepto de desperdicio de cerebros pretende continuar la línea de investigación en materia de migración calificada que se inició con la preocupación de la fuga de cerebros. Por tal motivo, si bien utilizamos tal concepto (en inglés se denomina “brain waste”), también aludimos al mismo fenómeno al referirnos a desperdicio de cerebros o *desperdicio formativo* (este último, con una carga valorativa menor). En las conclusiones retomamos esta discusión.

llas situaciones en las que se encuentran los individuos “cuyo nivel de empleo, en términos de duración o de la productividad del trabajo, se sitúa por debajo de sus capacidades y preferencias” (ort, 1998).¹⁴

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

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

¹⁴ El subempleo existe cuando las personas empleadas no han alcanzado el pleno empleo. La no adquisición de éste se relaciona con la reducción de mano de obra o la creación insuficiente de empleo en relación con determinados oficios, motivos por los cuales, para no encontrarse en situación de desempleo, las personas se ven forzadas a aceptar puestos con horarios reducidos, con niveles de calificación inferiores o en unidades económicas con menores niveles de productividad, condiciones que propician la adquisición de ingresos por debajo de los que obtendrían bajo otras circunstancias (ort, 1998).

Los niveles de inactividad también pueden ser una expresión de subutilización de esta mano de obra calificada, en tanto que podría tratarse de una forma de desempleo encubierto. De manera que, aún aquellos individuos que no participan del mercado laboral (PEA), podrían ser manifestación de desperdicio. Si bien los migrantes de la región de ALC en su conjunto muestran niveles de inactividad menores a los de los nativos —aunque en general similares— algunos procedentes de ciertos países (Cuba y la mayoría de los sudamericanos) tienen porcentajes de inactividad mayores. Sin ahondar por ahora en este aspecto, conviene plantear lo paradójico que resulta que la población migrante presente niveles de inactividad semejantes a los de los nativos.¹⁵

La imposibilidad de acceder a un trabajo es expresión del desperdicio formativo, pero la inserción deficitaria es una manifestación más grave del fenómeno. En el cuadro 7 se considera el lugar de nacimiento de los migrantes (por subregiones), así como el tiempo de llegada a Estados Unidos, como una variable “proxy” del lugar donde el migrante adquirió sus estudios universitarios;¹⁶ esto para analizar el grado de correspondencia entre la calificación de la ocupación y los niveles de escolaridad adquiridos, tanto para nativos como para inmigrantes, tomando en cuenta una clasificación de las ocupaciones en tres categorías: no calificadas, técnicas y de alta calificación.¹⁷ Con base en la construcción de estas categorías, una concordancia adecuada para la

¹⁵ En este trabajo no consideramos estos casos por la metodología que utilizamos, la cual establece una relación de correspondencia entre los niveles de educación formal y la calificación de la ocupación en la cual se encuentran insertos. Para explorar sobre esta posible expresión de desperdicio, se requeriría analizar información adicional acerca de los motivos de la permanencia fuera del mercado laboral o algunos indicadores de calificación de las ocupaciones de su trayectoria laboral pasada.

¹⁶ En esta sección se sigue la metodología de Batalova y Fix (2008) y se replica el procedimiento que estos autores proponen para el análisis del desperdicio formativo. En el anexo 1 se presenta detalladamente la metodología propuesta por ellos.

¹⁷ Las tres categorías de ocupación utilizadas se definen de la siguiente manera: 1. *Ocupaciones no calificadas*: requieren de un entrenamiento modesto en el puesto de trabajo; 2. *Ocupaciones técnicas*: trabajadores con un entrenamiento en el puesto de trabajo de largo plazo, entrenamiento vocacional o grado de asociado; 3. *Ocupaciones altamente calificadas*: requiere al menos nivel de licenciatura. Para mayores especificaciones sobre la metodología, véase el anexo 1.

CUADRO 6
POBLACIÓN DE MIGRANTES DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
POR CONDICIÓN DE ACTIVIDAD, SEGÚN REGIÓN Y PAÍS DE NACIMIENTO (2005-2007)

Región y país de nacimiento	PEA			PEA				
	Total	Ocupados	Desempleados	PEI	Total	Ocupados	Desempleados	PEI
Total	52 884 883	39 462 141	1 114 764	12 307 978	100.0	74.6	2.1	23.3
Nativos	44 719 483	33 510 601	892 463	10 316 419	100.0	74.9	2.0	23.1
Europa	1 902 252	1 324 208	43 401	534 643	100.0	69.6	2.3	28.1
África	434 680	343 575	17 191	73 914	100.0	79.0	4.0	17.0
Asia	4 022 539	2 908 985	105 953	1 007 601	100.0	72.3	2.6	25.0
Latinoamérica y el Caribe	1 772 509	1 348 704	55 089	368 716	100.0	76.1	3.1	20.8
<i>México</i>	<i>441 054</i>	<i>328 261</i>	<i>15 420</i>	<i>97 373</i>	<i>100.0</i>	<i>74.4</i>	<i>3.5</i>	<i>22.1</i>
<i>Centroamérica</i>	<i>214 811</i>	<i>167 700</i>	<i>6 439</i>	<i>40 672</i>	<i>100.0</i>	<i>78.1</i>	<i>3.0</i>	<i>18.9</i>
Belize	6 405	5 298	176	931	100.0	82.7	2.7	14.5
Costa Rica	15 317	11 748	357	3 212	100.0	76.7	2.3	21.0
El Salvador	61 005	50 129	1 644	9 232	100.0	82.2	2.7	15.1
Guatemala	40 106	30 959	1 387	7 760	100.0	77.2	3.5	19.3
Honduras	32 155	24 017	1 436	6 702	100.0	74.7	4.5	20.8
Nicaragua	34 470	26 304	799	7 367	100.0	76.3	2.3	21.4
Panamá	25 353	19 245	640	5 468	100.0	75.9	2.5	21.6
<i>Caribe</i>	<i>572 247</i>	<i>438 247</i>	<i>16 895</i>	<i>117 105</i>	<i>100.0</i>	<i>76.6</i>	<i>3.0</i>	<i>20.5</i>
Antigua y Barbuda	3 465	3 058	-	407	100.0	88.3	0.0	11.7
Bahamas	6 711	5 770	241	700	100.0	86.0	3.6	10.4
Barbados	9 998	7 502	283	2 213	100.0	75.0	2.8	22.1
Cuba	186 347	130 070	3 761	52 516	100.0	69.8	2.0	28.2

Dominica	5 092	3 762	228	1 102	100.0	73.9	4.5	21.6
República Dominicana	79 539	62 241	3 023	14 275	100.0	78.3	3.8	17.9
Granada	5 156	3 746	277	1 133	100.0	72.7	5.4	22.0
Guyana	42 878	33 943	1 043	7 892	100.0	79.2	2.4	18.4
Haití	72 824	58 673	2 674	11 477	100.0	80.6	3.7	15.8
Jamaica	108 409	88 860	3 386	16 163	100.0	82.0	3.1	14.9
San Cristóbal y Nieves	2 784	2 374	132	278	100.0	85.3	4.7	10.0
Santa Lucía	2 620	2 295	77	248	100.0	87.6	2.9	9.5
San Vicente y Granadinas	3 718	2 623	223	872	100.0	70.5	6.0	23.5
Trinidad y Tobago	42 706	33 330	1 547	7 829	100.0	78.0	3.6	18.3
<i>Países andinos</i>	372 933	285 592	12 707	74 634	100.0	76.6	3.4	20.0
Bolivia	18 794	14 951	635	3 208	100.0	79.6	3.4	17.1
Colombia	151 171	115 045	4 743	31 383	100.0	76.1	3.1	20.8
Ecuador	50 811	39 506	1 869	9 436	100.0	77.8	3.7	18.6
Perú	94 208	73 696	3 103	17 409	100.0	78.2	3.3	18.5
Venezuela	57 949	42 394	2 357	13 198	100.0	73.2	4.1	22.8
<i>Sudamérica</i>	171 464	128 904	3 628	38 932	100.0	75.2	2.1	22.7
Argentina	53 621	40 002	1 133	12 486	100.0	74.6	2.1	23.3
Brasil	81 202	62 286	1 509	17 407	100.0	76.7	1.9	21.4
Chile	25 705	18 773	742	6 190	100.0	73.0	2.9	24.1
Paraguay	2 563	1 732	123	708	100.0	67.6	4.8	27.6
Uruguay	8 373	6 111	121	2 141	100.0	73.0	1.4	25.6

Fuente: elaboración propia con base en U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*.

CUADRO 7
TRABAJADORES ASALARIADOS DE 25 AÑOS Y MÁS CON TÍTULO UNIVERSITARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS
Y TIPO DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN, SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO
(ESTADOS UNIDOS Y AMÉRICA LATINA) Y LUGAR DE ESTUDIOS (2005-2007)

Nivel de escolaridad por tipo de calificación de la ocupación	Números de Estados Unidos	Estudios, fuera de Estados Unidos																
		Inmigrantes con menos de 10 años en EU					Inmigrantes con más de 10 años en EU					Estudios en Estados Unidos						
		Total nacidos en ALC	Centro-américa	Países andinos	Sud-américa	Total	México	Centro-américa	Países andinos	Sud-américa	Total	México	Centro-américa	Países andinos	Sud-américa			
Nivel universitario (total)	29 078 505	1 192 746	80 287	26 140	67 249	92 161	45 003	43 531	31 235	84 007	52 195	23 739	168 807	90 207	244 046	101 716	42 423	
Número (empleados)	60.0	42.6	29.6	23.8	29.9	33.9	44.4	29.5	31.4	39.5	40.3	60.8	40.6	41.6	55.5	51.3	52.7	
Distribución ocupacional	25.1	26.7	25.3	25.5	29.0	22.7	25.2	27.4	25.8	31.5	26.3	18.5	27.2	28.4	26.2	27.2	27.6	
% en calificación alta	14.9	30.7	45.1	50.7	41.1	43.4	30.4	43.1	42.8	29.1	33.4	20.7	32.2	30.0	18.3	21.5	19.8	
% en calificación técnica	Nivel licenciatura	18 774 011	812 965	54 422	18 349	47 653	56 757	25 701	28 796	22 684	53 091	33 070	10 924	130 183	67 531	164 071	73 615	26 118
% en sin calificación	Número (empleados)	50.3	34.4	23.7	16.5	24.0	25.7	29.9	22.0	24.0	29.9	28.7	42.2	34.6	35.2	46.2	43.3	43.9
	Distribución ocupacional	30.3	29.5	26.4	25.1	31.0	25.2	27.9	30.0	26.0	35.4	28.1	22.3	29.2	31.6	30.3	30.6	31.2
	% en calificación alta	19.4	36.1	49.9	58.4	44.9	49.2	42.2	47.9	50.0	34.7	43.2	35.5	36.2	33.2	23.5	26.1	25.0
	% en calificación técnica																	
	% en sin calificación																	

Nivel maestría																	
Número (empleados)	7 611 767	243 375	14 467	4 818	10 733	19 058	12 145	7 066	4 799	19 376	10 791	6 418	26 436	17 549	58 864	20 083	10 772
Distribución ocupacional																	
% en calificación alta	75.3	62.1	47.9	43.5	49.0	51.3	62.9	47.1	48.3	55.5	61.6	72.7	65.0	63.0	72.2	72.1	61.1
% en calificación técnica	17.1	21.4	23.6	25.2	20.7	21.9	22.9	26.9	31.9	25.6	21.5	18.6	20.3	18.9	19.2	18.4	23.8
% en sin calificación	7.6	16.5	28.4	31.3	30.3	26.7	14.2	26.0	19.8	18.9	16.9	8.7	14.6	18.1	8.6	9.4	15.1
Nivel doctoral/profesional																	
Número (empleados)	2 692 727	136 406	11 398	2 973	8 863	16 346	7 157	7 669	3 752	11 540	8 334	6 397	12 188	5 127	21 111	8 018	5 533
Distribución ocupacional																	
% en calificación alta	84.4	57.2	34.5	36.5	38.1	42.1	64.9	41.3	54.5	56.6	58.5	80.6	51.4	53.6	81.1	73.1	77.8
% en calificación técnica	11.4	19.1	22.2	28.8	28.3	15.2	19.4	18.0	16.7	23.2	25.7	11.9	20.6	18.1	13.8	17.7	17.9
% en sin calificación	4.2	23.7	43.3	34.7	33.5	42.7	15.6	40.7	28.8	20.2	15.8	7.5	28.0	28.3	5.1	9.2	4.4

Fuente: elaboración propia con base en U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*.

población que se analiza (personas con nivel educativo universitario o más) ocurre cuando se insertan en ocupaciones de calificación alta, mientras que inserciones laborales en ocupaciones de otro tipo (técnicas o no calificadas) significan un claro desperdicio formativo —en tanto las credenciales educativas que ostentan exceden los requerimientos de calificación asociados a esas ocupaciones.

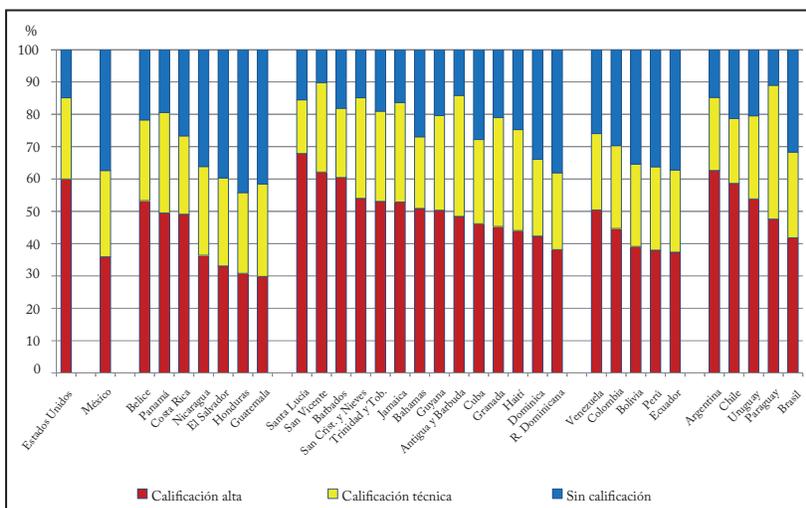
El cuadro 7 suministra una gran cantidad de información de interés. La estrategia analítica empleada permite examinar la inserción laboral de los migrantes en relación con la de los nativos. El problema crítico, siguiendo el argumento expuesto, se expresa en quienes se formaron en sus países de origen.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

Los inmigrantes calificados en Estados Unidos de todas las regiones de ALC tienden a estar en mayores proporciones en trabajos no calificados que los nativos. En el nivel agregado, sin diferenciar por nivel educativo, seis de cada diez nativos consiguen una ocupación acorde con su formación; mientras que para el caso de los inmigrantes nacidos en ALC únicamente cuatro de cada diez labora en una ocupación acorde con su formación (las variaciones por región y por países de ALC se observan en la gráfica 6 y en el cuadro E del anexo 2).

Continuando con la presentación de los resultados del cuadro 7, en el grupo de inmigrantes más recientes (con menos de diez años en Estados Unidos), únicamente tres de cada diez profesionales labora en ocupaciones que se corresponden con su formación. Para quienes tienen más de diez años en Estados Unidos, las condiciones son mejores, aunque las diferencias no son significativas. A excepción de los sudamericanos, quienes se encuentran considerablemente mejor que el resto de los inmigrantes de la región, los que presentan condiciones más favorables asociadas al tiempo de residencia son los migrantes calificados provenientes de los países andinos. Por tanto, el tiempo de llegada constituye un factor que influye en la obtención de mayores posibilidades de una adecuada inserción laboral.

La relación entre el tiempo que transcurre desde el arribo de los inmigrantes al destino y las posibilidades de aprovechamiento de las capacidades ha sido observada con base en el concepto de *transferencia* o *portabilidad del capital humano*. Esta idea —desarrollada por Gary

GRÁFICA 6
MIGRANTES CALIFICADOS ASALARIADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
DE 25 AÑOS Y MÁS, POR PAÍS DE NACIMIENTO DE ALC, SEGÚN CALIFICACIÓN
DEL PUESTO DE TRABAJO, 2005-2007
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)



Fuente: elaboración propia con base en U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007.

Becker en los años sesenta¹⁸ se ha utilizado para explicar el hecho de que las habilidades de los migrantes no son perfectamente transferibles, al menos inicialmente, al trasladarse de un país a otro (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002). Esta imperfecta portabilidad de las habilidades se refleja de diversas formas: en las aptitudes lingüísticas, en las competencias adquiridas en el mercado laboral (experiencia premigratoria), en las capacidades conseguidas en el sistema de educación formal (lo cual

¹⁸ Según el planteo de Becker (1964), existirían dos tipos de capital humano: el que se refiere a habilidades generales —con un valor potencial mayor para los empleadores— y el de las habilidades específicas —útiles para un determinado empleador—. El primero aumenta la portabilidad, mientras que el segundo la reduce. Es decir, para esta teoría, la transferibilidad es un atributo de una persona, un equipo o una organización.

incluye no sólo el nivel educativo, sino también el tipo de sistema escolar del país de origen, su calidad, la compatibilidad con el de destino, las dificultades para revalidar los estudios universitarios o la falta de reconocimiento de credenciales educativas o estudios adaptados a otros sistemas productivos), la falta de contactos laborales, la no familiaridad con prácticas laborales (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002; Chiswick y Miller, 2007; Sanromà, Ramos y Simón, 2008).

Las habilidades específicas que se adquieren en el destino pueden sustituir (reemplazar o adquirir mayor peso que) los niveles de educación formal (Chiswick y Miller, 2007) lo que potencialmente colocaría a los migrantes en una mejor posición relativa para el logro de mejores tipos de inserción. En parte, la conjunción de éstos y otros factores son la base explicativa de las diferencias que evidenciamos en los niveles de desperdicio formativo entre los migrantes de menor o mayor tiempo de estancia, así como de las diferencias subregionales. La prevalencia de los niveles de desaprovechamiento de capacidades evidencia que una fracción importante de la fuerza laboral migrante continúa sin poder aprovechar sus habilidades en el mercado laboral receptor, aun para quienes tienen al menos una década de residencia en Estados Unidos. No obstante, las condiciones no son las mismas en cada nivel educativo.

Los migrantes con nivel de licenciatura se encuentran en una situación de mayor desventaja. Mientras que la mitad de los nativos con este grado educativo logra una inserción acorde a su formación, sólo el 17% de los centroamericanos con menos de diez años en el destino consigue dicha inserción, proporción que se encuentra alrededor de la cuarta parte para los migrantes de las regiones restantes. En otras palabras, la mayoría de estos migrantes presentan niveles de desperdicio formativo de entre el 70 y 83 por ciento.

Para el nivel de maestría, las condiciones mejoran considerablemente. Mientras una cuarta parte de los nativos permanecen en ocupaciones deficitarias, los niveles de desperdicio en la inserción laboral de los migrantes latinoamericanos con menos de diez años en Estados Unidos se encuentran entre el 37 y 58%. En ambos niveles formativos (licenciatura y maestría), la situación de quienes tienen más tiempo de residencia es mejor, pero las diferencias no son sustanciales. Los casos de México y Centroamérica son los más graves.

Por su parte, quienes tienen nivel de doctorado logran, comparativamente, una mejor inserción y el efecto del tiempo de residencia incide más acentuadamente en la posibilidad de alcanzar incorporaciones laborales acordes. De modo que, conforme el nivel educativo es mayor, las posibilidades de inserción en ocupaciones calificadas son mayores; aunque de todas formas las proporciones se asemejan, pero nunca alcanzan a las de los nativos.

En cuanto al papel que desempeña el lugar donde se obtuvo la formación profesional, se observa que mientras el desperdicio formativo de los asalariados nativos con algún título universitario es de 40%, entre los inmigrantes latinoamericanos y caribeños con estudios en Estados Unidos, la tasa de desperdicio se ubica entre un 59 y 46%, lo que, comparativamente, los coloca en una situación más ventajosa respecto de quienes se formaron en sus países de origen. En algunas regiones se presentan situaciones más benéficas. Los caribeños que obtuvieron maestrías o doctorados en Estados Unidos se ubican mucho mejor que sus pares formados en el país de origen, situación que también se aprecia en el caso de los provenientes de países andinos.

El análisis del desperdicio formativo entre hombres y mujeres indica tendencias que conviene comentar. Un primer aspecto es que las mujeres migrantes asalariadas nacidas en ALC presentan un menor desperdicio formativo que sus pares hombres: 56 frente a 59% (véanse los cuadros F y G del anexo 2). En otras palabras, las mujeres latinoamericanas residentes en Estados Unidos con estudios universitarios tienen, en general, una inserción laboral más acorde con su nivel de formación profesional que los hombres. Algunos procesos, tanto del país receptor como de los países emisores, se relacionarían con esta mejor inserción laboral de las mujeres, lo cual planteamos aquí sólo como hipótesis de trabajo futuro. La migración femenina, a diferencia de la masculina, tiende a ser más permanente y menos temporal, ello significa que los tiempos de estancia de las mujeres migrantes en el país de destino son mayores y que la circulación entre el país de origen y de destino sea considerablemente menor. Esta dinámica de la migración femenina significaría condiciones más favorables tanto para la búsqueda y obtención de empleo, como para la adquisición de algún título universitario en Estados Unidos.

Por otra parte, en los países de origen existe una serie de desventajas en la inserción laboral y brechas de equidad de género que se asocian con el incremento masivo de la emigración de mujeres universitarias a Estados Unidos. En un reciente informe de la OIT, se señala que *a)* la tasa de desempleo femenina es 30% superior a la de los hombres en los países de ALC; *b)* las mujeres reciben menores salarios que los hombres, pues perciben 66% de lo que reciben los hombres; *c)* pese a que la escolaridad de las mujeres entre 1990 y 2000 se incrementó a un ritmo superior a la de los hombres, la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es más pronunciada en los estratos superiores de educación, sobre todo a partir de los 16 años de escolaridad (Abramo, 2006).

Aunque en términos generales se observa un menor desperdicio formativo entre las mujeres universitarias migrantes de ALC, los años de permanencia en Estados Unidos son un aspecto que afecta diferencialmente la inserción laboral de hombres y mujeres. En los cuadros F y G del anexo 2 se observa que las inmigrantes con menos de diez años en Estados Unidos presentan un mayor desperdicio formativo que los hombres en todas las subregiones de ALC, situación que va cambiando en el grupo de mujeres con más de diez años en Estados Unidos, pues tanto las mexicanas como las centroamericanas presentan menores tasas de desperdicio formativo que sus pares hombres. Respecto del nivel de estudios universitarios, destaca el hecho de que las mujeres latinoamericanas y caribeñas con licenciatura y maestría presentan un menor nivel de desperdicio formativo que sus pares hombres, lo que no ocurre entre las mujeres con doctorado. Llama notablemente la atención que las inmigrantes sudamericanas con más de diez años en Estados Unidos presenten una tasa de desperdicio formativo de 20%, equivalente a lo que sucede entre las mujeres nativas de Estados Unidos.

En cuanto al país donde las inmigrantes de ALC adquirieron su título universitario, destaca que las mexicanas y las centroamericanas con estudios en Estados Unidos presentan niveles de desperdicio formativo significativamente menores que sus contrapartes hombres. Asimismo, sobresale que las mujeres caribeñas con estudios en Estados Unidos presentan tasas similares de desperdicio formativo que las mujeres nativas, es decir, de 20% para ambos grupos (cuadro G, anexo 2).

Finalmente, una cuestión que excede los límites de este trabajo se relaciona con la manera en que el tipo de formación profesional adquirida fuera de Estados Unidos influye en su incorporación en el mercado de trabajo estadounidense. Gran parte de esto se explicaría por las características de los países de origen, los cuales repercuten sobre la calidad del capital humano, por ejemplo, el gasto en educación terciaria, la calidad del sistema educativo, el manejo del inglés y su uso en los sistemas de formación, las similitudes de los sistemas formativos de origen con los del destino, la apertura de las políticas de inmigración, entre otras posibles variables explicativas (Özden 2005; Batalova y Fix, 2008).

Así, retomando las líneas de discusión respecto del lugar de formación, se agrega que, además del perjuicio que la fuga genera por la pérdida de los recursos humanos calificados formados en el país de origen, el nivel de desperdicio en el de destino es mayor. Esto significaría un aumento incluso superior del nivel de pérdidas o, en otros términos, que disminuya la posibilidad de que ésta se compense mediante diversos mecanismos (remesas, transmisión de conocimientos, inversiones productivas de los migrantes, etcétera).

En síntesis, los patrones que se identifican con respecto al desperdicio formativo en el mercado laboral de Estados Unidos de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños son los siguientes:

- Los inmigrantes calificados de todos los países de ALC tienden a estar en mayores proporciones en trabajos no calificados que los nativos.
- El patrón de desventaja de los inmigrantes calificados de ALC en Estados Unidos respecto de los nativos se aprecia en todos los niveles de formación. Sin embargo, conforme el nivel educativo es mayor, las posibilidades de inserción en ocupaciones calificadas también aumentan. Las proporciones se asemejan, pero nunca alcanzan a los primeros.
- El tiempo de llegada es un factor que influye en las mayores posibilidades de inserción laboral, en correspondencia con el nivel profesional, en especial para quienes tienen nivel de doctorado o profesional equivalente.

- Se evidencian importantes diferencias subregionales. Los inmigrantes con formación universitaria en México y en algún país centroamericano tienen desempeños más pobres, en comparación no sólo con los nativos, sino también con migrantes originarios de otras subregiones. Por el contrario, quienes proceden de Sudamérica se encuentran en condiciones laborales más benéficas.
- Quienes se forman en el destino, se encuentran en ventaja respecto de sus pares connacionales que adquirieron su formación profesional en el país de origen. Los caribeños y andinos son quienes mejor provecho laboral obtienen con la adquisición de conocimientos foráneos.
- Las mujeres latinoamericanas residentes en Estados Unidos con estudios universitarios tienen, en general, una inserción laboral más acorde con su nivel de formación profesional que los hombres.

Al considerar a los inmigrantes originarios de ALC sin empleo y a quienes estando insertos laboralmente se ubican en ocupaciones que no se corresponden con su formación, el nivel de desperdicio total es de 60.9%. Así, casi dos terceras partes de los inmigrantes calificados de ALC residentes en Estados Unidos se ubican en espacios del mercado de trabajo que no les permiten hacer uso completo de sus habilidades. El desperdicio formativo acentúa una situación paradójica respecto de la migración calificada: mientras los países de origen pierden estos recursos humanos, las economías receptoras no logran aprovecharlos adecuadamente (Riaño, 2003). A su vez, si bien los migrantes pueden llegar a obtener un beneficio económico mayor que el que obtendrían en el origen (Solimano, 2008),¹⁹ resultan perjudicados por efectos adversos,

¹⁹ Distinta es la situación si se comparan los ingresos laborales de los migrantes con los obtenidos por los nativos. Una primera exploración sobre el tema indica que los salarios de los inmigrantes latinoamericanos, aun los que tienen una residencia mayor a diez años, se encuentran muy por debajo de los de la población nativa con mismos niveles educativos (U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-year estimates, 2005-2007*).

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

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

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

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

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

Por último, cabe agregar que estas situaciones de desperdicio formativo en el origen no sólo existen previamente a la emigración, sino que también se suelen producir con posterioridad. En el caso de los científicos y académicos, el desaprovechamiento de recursos humanos y de la calificación adquirida puede ocurrir cuando, luego de un periodo formativo en el exterior, retornan al país, insertándose en actividades ajenas a su carrera académica (Tejada y Bolay, 2005), es decir, su nuevo nivel educativo no encuentra correlato con las posibilidades de inserción laboral ofertadas.

Situaciones como la anterior obligan a realizar una reflexión más profunda sobre las posibilidades de que la fuga de cerebros se capitalice como circulación o ganancia. La generación e implementación de opciones de vinculación con las diásporas pueden construir una alternativa en el aprovechamiento y movilización de recursos que representan los migrantes calificados para la sociedad de origen. A continuación, exploramos algunas experiencias en la región.

3. Algunas experiencias nacionales de vinculación con las diásporas de migrantes calificados

Las acciones de diversos gobiernos de ALC frente al fenómeno de la migración de mano de obra calificada han estado en correspondencia con la forma en que conciben este tipo de migración, esto es, como pérdida o fuga de cerebros, o como factor que —bajo ciertas condiciones— favorecería el desarrollo, en virtud del nuevo conocimiento adquirido por los migrantes calificados en el exterior. Pese a que durante los años setenta y ochenta eran más frecuentes las voces en el sentido de retener, e incluso promover, el retorno de los migrantes calificados, hoy existe un amplio consenso en que los programas y políticas gubernamentales se deben orientar a minimizar los costos de esta migración y a maximizar los beneficios potenciales que se pudieran obtener de ésta. Según algunos expertos, lo anterior implica en la práctica que entre los gobiernos de ALC se está rebasando la visión dicotómica de pérdida o ganancia respecto de la emigración de recursos humanos calificados y, por ende, se reconoce que dicha migración tendría efectos positivos y negativos (Lowell, Findlay y Stewart, 2004; De Haas, 2010).

El problema más crítico para los países de origen y que justificaría la noción de fuga de cerebros aparece cuando la salida de personal calificado se presenta en situaciones de escasez y no de sobreoferta de mano de obra calificada. Por ejemplo, si algún país caribeño tiene cubierta la demanda de sus profesionistas en el campo de la salud, la salida de médicos y enfermeras no necesariamente implicaría una “pérdida”; por el contrario, significaría una ganancia, ya que se promovería el contacto con experiencias laborales en otros países y el retorno de recursos monetarios por la vía de las remesas. La situación crítica se manifiesta cuando la salida de personal calificado implica dejar

puestos laborales vacíos en el país de origen, particularmente en áreas estratégicas como la salud. En una situación de esta naturaleza, que al parecer es la que enfrentan diversas naciones de la región, cualquier gobierno estaría en pleno derecho de promover la retención y el retorno de su personal calificado.

Las políticas de retención y retorno de mano de obra calificada, aunque genuinas, han sido en general poco efectivas, y en un futuro previsible —debido al importante incremento de la demanda de migrantes calificados en los países más desarrollados— ya no será posible poner freno a estas corrientes migratorias (UNCTAD, 2007). Esta realidad ha llevado a los gobiernos de los países de origen de ALC a desplegar políticas concretas de vinculación con sus connacionales profesionistas y científicos radicados en el exterior, con el fin de promover el contacto de éstos con su país de origen y hacerlos a la idea de participar en la agenda de desarrollo nacional. Se trata de impulsar la integración de estas diásporas al desarrollo económico del país de origen, vía la divulgación del conocimiento adquirido en el exterior, apoyo a la formación de recursos humanos, inversiones productivas, la promoción de intercambios científicos y culturales. La idea básica de estas iniciativas es evitar, ante todo, que las diásporas pierdan contacto con su país de origen.²⁰

Esta política de acercamiento entre gobiernos y sus comunidades en el exterior, que algunos autores han denominado como de *cor-tejo a la diáspora* (Portes, 2003), se ha encontrado con que existen organizaciones de profesionistas y científicos, impulsadas y promovidas por los mismos migrantes en los países de destino. Al respecto, es curioso observar que mientras los gobiernos buscan promover la vinculación, la circulación y el probable retorno de talentos a sus naciones de origen, las organizaciones buscan, además del contacto con su país

²⁰ Por ejemplo, la Red de Talentos Mexicanos, promovida por el Instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) del gobierno mexicano “busca promover una estrecha relación entre científicos, profesionistas y emprendedores mexicanos en México y Estados Unidos, involucrados en industrias de alto desarrollo tecnológico, con objeto de desarrollar una comunidad binacional para concretar negocios con alto valor agregado que contribuyan a fortalecer el desarrollo y la innovación tecnológica del país de origen” (IME, en <<http://www.ime.gob.mx/>>).

originario, velar por la defensa de las necesidades de sus agremiados en el país de destino, en renglones relacionados con las condiciones laborales y de vida.

En el caso de la región de ALC, existe gran cantidad de programas gubernamentales de vinculación con las diásporas de migrantes calificados (cuadro 8), lo cual pone de manifiesto que estos acercamientos se han convertido cada vez más en un tema fundamental para los gobiernos de los países de la región (González, 2006). Al mismo tiempo, la proliferación de diversos tipos de asociaciones de profesionistas y gremios, con un mismo origen nacional (algunas promovidas por los gobiernos de los países de origen, otros —la mayoría— por los agremiados mismos) demuestra la existencia de formas de organización que trascienden las fronteras nacionales. Estas redes “transnacionales” constituyen un vehículo clave para promover el retorno del conocimiento y las habilidades de los migrantes calificados hacia sus países de origen, incluso en condiciones en que no necesariamente se produzca un retorno físico de los migrantes (Vertovec, 2002).

Desde una postura más crítica, algunos trabajos que analizan la “opción diáspora” —como se ha denominado a estas alternativas de capitalización de los recursos humanos calificados, en contraposición con la postura tradicional de promoción del retorno (Meyer y Brown, 2001; Banco Mundial, 2005)— presentan ciertos recaudos a la hora de su apreciación. Si bien se reconoce su potencial para la movilización de recursos y aprovechamiento de conocimientos para el país de origen, se afirma que las evaluaciones que existen hasta ahora son aún muy anecdóticas o hablan de casos específicos. En general, advierten una separación entre las expectativas de los propósitos postulados y las experiencias de los logros efectivos, lo cual en parte se explica por la intención de réplica de experiencias exitosas (como la de los científicos en Silicon Valley), en otros casos en los que no existen las condiciones propicias para su desarrollo (Saxenian, 2001; Luchilo, 2006). Además, aun quienes abogan por el modelo de la diáspora, reconocen que las prácticas y el nivel de compromiso que tienen con sus países de origen es tan variado que resulta imposible de generalizar (Newland, 2006).

El análisis del desperdicio formativo que hemos presentado evidencia las dificultades que poseen los migrantes calificados de ALC para el logro de inserciones laborales acordes a su formación, lo cual abrevia las posibilidades de capitalizar los recursos a través de redes de vinculación. De manera que, si bien se ha encontrado que, en general, son estos migrantes con mayor escolaridad los más propensos a formar parte de organizaciones que establezcan lazos con sus países de origen (Portes, 2007), si sus habilidades y credenciales educativas no se aprovechan ni reconocen en su totalidad en el país de destino y, por lo tanto, las condiciones en que se incorporan no son las adecuadas, con gran dificultad serán partícipes en la gesta de efectos benéficos para sus sociedades de origen.

Como corolario de estas reflexiones se afirma que la diáspora no debe concebirse como una panacea. La literatura en materia de migración y desarrollo tiene un extenso camino recorrido y, si algo ha demostrado, es que en esta relación no existen caminos unidireccionales, tampoco efectos únicos. No obstante, sin exigir a la diáspora que asuma un papel autosuficiente en la promoción de un proceso de innovación y desarrollo (Luchilo, 2006), la gran diversidad de organizaciones y asociaciones de migrantes calificados que en los últimos años se han forjado —ya sea por la organización de los mismos residentes en el exterior o promovidos por los gobiernos de sus países de origen— da cuenta de un fenómeno reciente que adquiere cada vez mayor relevancia, el cual derivaría en diversos (y fructíferos) resultados.

Una exploración preliminar de este tipo de organizaciones arrojó la existencia de más de treinta asociaciones con integrantes originarios de algún país de ALC (cuadro 8), las que, siguiendo a Meyer y Brown (1999), se agruparían en cuatro grandes categorías: 1) asociaciones de estudiantes, gremios y profesionistas; 2) asociaciones locales de profesionistas, 3) asociaciones de empresarios y 4) redes de intelectuales y científicos. Aunque sus objetivos e intereses varían, el denominador común es su identificación con algún Estado-nación específico, lo que, desde la perspectiva de los gobiernos del país de origen, constituye una característica central para atraer a estas asociaciones para que contribuyan a la agenda de desarrollo de esos países.

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

CUADRO 8
PROGRAMAS GUBERNAMENTALES DE VINCULACIÓN CON LA DIÁSPORA DE MIGRANTES CALIFICADOS
Y ORGANIZACIONES POR PAÍS DE ORIGEN

<i>País</i>	<i>Programas</i>	<i>Organizaciones</i>
Argentina	Programa Nacional para la Vinculación con Científicos y Técnicos Argentinos en el Exterior (Procitext). Programa Red de Argentinos Investigadores y Científicos en el Exterior (Raíces) <http://www.raices.mincyt.gov.ar/>.	Asociación de Profesionales Argentinos (APA), <http://www.geocities.com/Eureka/Suite/9311/#Declaracion%20de>. Asociación de Profesionales Argentinos en el Reino Unido (APARU), <http://www.aparu.org.uk/>.
Caribe		Caribbean Nurses Organisation (cno), <http://caribbeanurses.org/>.
Chile	Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior (DICOEX), <http://www.chilesomostodos.gov.cl/index.php?option=com_content&task=section&id=1&Itemid=5>.	Chile Global, <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/240823/Buenos%20Aires%20presentationov2.pdf>. Asociación de Amistad Chileno-Alemana (Amistad), <http://www.amistadchilenoalemana.cl/index.html>.
Colombia	Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Red Caldas), <http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=6120&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html>.	Profesionales y Estudiantes Colombianos en el Exterior (PECX), <http://www.pecx.com/index.pl/historia>. Asociación de Profesionistas Colombianos en Quebec (APCQ), <http://www.colombianosenelexterior.com/index.php?idcategoria=13938>. PorColombia, <http://www.porcolombia.net/index.php>.

Dominica	The Dominica Oversea Nationals Association (DONA), < http://www.geocities.com/daasdwa/dona.html >.
Ecuador	Secretaría Nacional del Migrante (SENAMI), < http://www.senamigo.ec/ >. Asociación de Profesionales Odontólogos Ecuatorianos en España, < http://www.migranteecuadoriano.gov.ec/content/view/1191/82/ >.
El Salvador	Viceministerio de Relaciones Exteriores para los Salvadoreños en el Exterior, < http://www.irree.gob.sv/sitio/sitiowebree.nsf/pages/ssalvext_viceministerio >. Conectándonos al Futuro de El Salvador: Hacia la creación de una Sociedad de Aprendizaje Permanente, < http://www.conectando.org.sv/ >. Salvadoreños en el Mundo, < http://www.salvadorenosenelmundo.org/Mision/tabid/322/Default.aspx >.
Haití	Ministère des Haïtiens Vivant à l'Étranger, < http://www.mhaye.gouv.ht/ >. The Association of Haitian Physicians Abroad (AMHE), < http://www.amhe.org/ >. American Haitian Federation (AHF), < http://www.ahfed.org/index.php >. Haitian American Professionals Coalition (HAPC), < http://www.hapcoalition.org/ >.
Jamaica	Jamaica Impact Inc. (JAMPACT), < http://www.jampact.org/ >.
México	Red de Talentos Mexicanos. Instituto de los Mexicanos en el Exterior, < http://www.ime.gob.mx/ime2/index.php?option=com_content&task=view&id=224&Itemid=89 >. Asociación de Empresarios Mexicanos (AEM), < http://fugadecerebros.us/aem/ >.

CUADRO 8 (CONTINUACIÓN)

<i>País</i>	<i>Programas</i>	<i>Organizaciones</i>
		<p>Canada-Mexico Chamber of Business Association, <http://www.camex-chamberbiz.com/goals.aspx>.</p> <p>Confederación de Estudiantes de Posgrado e Investigadores Mexicanos en Canadá (CEIMEXCAN), <http://www.ceimexcan.org/quienes_somos.html>.</p> <p>Technology Business Accelerator (TechBA); <http://www.techba.com/portal/>.</p> <p>Capítulo Houston (Red de Talentos Mexicanos), <http://www.imec.gob.mx/ime2/index.php?option=com_content&task=view&id=246&Itemid=142>.</p>
Perú	<p>Secretaría de Comunidades Peruanas en el Exterior, <http://www.quintosuyo.com/portal/enlaces.nsf/SeguroRemesas?OpenPage>.</p>	<p>Red Científica Peruana.</p> <p>Asociación de Médicos Peruanos de Barcelona.</p> <p>Asociación de Médicos Peruanos de Cataluña.</p> <p>Asociación de Investigadores y Estudiantes Peruanos en España (AIEPE), <http://www.comunidadperuana.com/asociaciones/>.</p> <p>Association of Peruvian American Professionals (APAPRO), <http://www.apapro.org/index.asp>.</p>

República Dominicana	Programa Estratégico de la Secretaría de Estado de Relaciones Exteriores	Asociación de Profesionales Dominicanos en Cataluña (APRODOCAT), < http://www.aprodocat.com/web/quienessomos.php >. Dominicans on Wall Street (dows), < http://www.dows.ws/aboutus.html >. Group of Dominican Professionals in Washington, DC (GDP-WASH), < http://www.gdp-wash.org/ >.
Uruguay	Dirección General de Asuntos Consulares y Vinculación	Reaching U, < http://www.reachingu.org/paginas/quienes%20somos.html >.
Venezuela	Programa de Talento Venezolano en el Exterior (Programa TALVEN), < http://www.analitica.com/va/sociedad/articulos/7799484.asp >.	Asociación de Venezolanos en el Exterior (AVE), < http://personales.mundivia.es/Josyorin/ave/ >.

Fuente: elaboración propia a partir de Vertovec (2002), Vono de Vilhena (2006), González Gutiérrez (2006), así como de investigación en diversos sitios de la Internet.

V. Síntesis y conclusiones

La movilidad internacional de recursos humanos calificados ha devenido un fenómeno creciente que, si bien es de larga data, ha cobrado nuevas dimensiones en las últimas décadas: un alcance masivo a escala global, proceso social que no ha sido aún lo suficientemente dimensionado. El trabajo que presentamos se propuso contribuir con tal propósito al suministrar un panorama general de la emigración de recursos humanos calificados en ALC y, en especial, de la prevalencia del desperdicio formativo.

En este apartado expusimos una síntesis de los principales resultados que hemos encontrado y un conjunto de reflexiones orientadas en dos sentidos: a plantear algunas limitantes teórico-metodológicas que caracterizan los estudios sobre migración calificada y, con base en ello y en los hallazgos del análisis, sugerir algunos desafíos analíticos que, en nuestra opinión, deberían encauzar los esfuerzos académicos venideros.

El objetivo principal de este trabajo ha sido analizar las principales tendencias contemporáneas de la emigración de recursos humanos calificados, desde países de ALC, con la finalidad de conocer el panorama actual y perfilar perspectivas a futuro. A continuación ofrecemos, a modo de síntesis, los principales hallazgos que confirman algunos patrones ya manifestados a nivel global y que evidencian tendencias propias de la región:

- A nivel mundial, durante el período que va de 1990 a 2007, la población de migrantes calificados en los países de la OCDE creció 111%, al pasar de 12.3 millones de individuos a 25.9 millones, lo cual significa que el grupo de migrantes calificados aumentó, en términos absolutos y relativos, por encima de la población de migrantes con calificación media y baja.
- La comparación por sexo del flujo migratorio, según el nivel de escolaridad, da cuenta de un importante crecimiento de mujeres

en la población de migrantes calificados. Mientras que los hombres migrantes con alto nivel de calificación crecieron 98% en el mismo periodo, esto es, de 6.5 millones de individuos a 12.9 millones; las mujeres migrantes con las mismas características crecieron 127%, es decir, de 5.7 millones a 13 millones.

- ALC fue la región del mundo que experimentó el mayor crecimiento relativo de migrantes calificados hacia los países de la OCDE, entre 1990 y 2007: esta población aumentó 155%, al pasar de 1.9 a 4.9 millones en el periodo.
- De los 4.9 millones de migrantes calificados estimados en este trabajo del año 2007 (con origen en ALC y que se dirigieron a los países de la OCDE), 4.1 millones emigró hacia Estados Unidos, población que constituye el 84.3% del flujo total de migrantes calificados de ALC.
- La salida de trabajadores calificados de países pequeños constituye uno de los patrones característicos de la migración calificada contemporánea en ALC, con tasas más altas que en los países más poblados, así como con un predominio de salidas desde países de bajos ingresos o con muy escasa diversificación en sus estructuras productivas. La región del Caribe notoriamente sobresale del resto, pues en doce países de esta subregión más del 60% de su mano de obra calificada se encuentra en el extranjero y en cinco países caribeños, entre el 80 y 90%. En América Central, la mayoría de los países tiene en el exterior entre la cuarta y la tercera parte de su población calificada, alcanzando 66% en el caso de Belice.
- Uno de los resultados más importantes de este estudio tiene que ver con la evidencia en torno al desperdicio de cerebros (o formativo) entre los migrantes calificados de ALC radicados en Estados Unidos. Este desperdicio formativo se presenta cuando los individuos se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo. Este estudio encontró que los inmigrantes calificados de todos los países de ALC tienden a estar en una proporción mayor en trabajos no calificados que los nacidos en el país de destino.

- Se evidencian, no obstante, importantes diferencias subregionales. Los inmigrantes en Estados Unidos con formación universitaria en México y en algún país de Centroamérica tienen desempeños más pobres, en comparación no sólo con los nativos, sino también con migrantes originarios de otras subregiones. Por el contrario, quienes proceden de Sudamérica se encuentran en condiciones laborales más favorables.
- Los emigrantes formados en el país de destino se encuentran en ventaja respecto de sus pares connacionales que adquirieron su formación profesional en el país de origen. Los caribeños y andinos son quienes mejor provecho laboral obtienen con la adquisición de conocimientos en su país de origen.
- El análisis del desperdicio formativo entre hombres y mujeres indica que las mujeres migrantes asalariadas nacidas en América Latina y el Caribe presentan un menor desperdicio formativo que sus pares hombres: 56 frente a 59%. En otras palabras, las mujeres latinoamericanas residentes en Estados Unidos con estudios universitarios tienen, en general, una inserción laboral más acorde con su formación profesional que los hombres. Sin embargo, con una mirada más desagregada, apreciamos que el “costo” por acceder a empleos en concordancia con su formación es mayor (en tanto los niveles de desperdicio son mayores para las mujeres en el grupo de más reciente arribo) y hay mayor desigualdad entre los hombres y mujeres con nivel de doctorado.
- Pese a que durante los años setenta y ochenta dominaban las voces en el sentido de retener, e incluso promover, el retorno de los migrantes calificados, hoy existe cierto consenso en cuanto a que los programas y las políticas gubernamentales deben orientarse a minimizar los costos de esta migración y a maximizar sus beneficios, tratando de ubicar al migrante calificado como promotor del desarrollo. Sin embargo, al persistir el desperdicio de cerebros en las sociedades de destino, muy difícilmente emanarán efectos de retroalimentación que redunden en beneficios para las sociedades de origen. El desperdicio formativo entonces profundiza las pérdidas asociadas a la emigración calificada y menoscaba las posibilidades de efectos benéficos asociadas al

retorno y/o a la vinculación con las diásporas de dichos recursos humanos calificados.

Al igual que otras manifestaciones del nuevo escenario de la migración, la movilidad internacional de personas calificadas no sólo carece de cuantificaciones y caracterizaciones fidedignas, sino también de explicaciones más profundas. El proceso de transformación social suscitado a partir de los últimos años ha estimulado a los científicos sociales a replantearse ciertos postulados teórico-metodológicos que han animado las principales perspectivas de la migración. Algunas observaciones, con base en la revisión de los trabajos sobre el tema y en el nuestro propio, pueden abonar en tal sentido.

Si bien al inicio del trabajo repasamos sucintamente las distintas formas de definir la migración calificada y precisamos la aquí adoptada, en todos los casos se trata de una categoría analítica que posee una conformación heterogénea —con un sobrado peso operativo. En su interior alberga profesionistas de distinto tipo: académicos, científicos, empresarios, estudiantes, etc., todos con singularidades, perfiles y problemáticas específicas tanto en lo concerniente al mercado laboral, a la movilidad internacional, así como a las dificultades de lograr una inserción acorde a su formación en un país distinto al de su nacimiento.²¹

Por otra parte, en la mayoría de los estudios sobre esta temática —de la cual no excluimos el presente— se advierte un sesgo hacia el análisis de los migrantes calificados con perfil académico. Muchas de las preocupaciones que nos atañen (desde el análisis del desperdicio formativo basado en el nivel de educación formal) refieren a problemáticas estrechamente relacionadas con el desenvolvimiento de científicos y académicos. No es extraño que así ocurra, ya que, como relatamos pre-

²¹ La mixtura a la que nos referimos no sólo se agota en el tipo de ocupaciones o formación de estos recursos humanos calificados; el carácter de los movimientos (temporales, circulares, permanentes), de las motivaciones (contratos laborales, traslados movilizados por empresas transnacionales, búsquedas personales), entre otros, son factores que imprimen diferencias sustanciales en la composición, expectativas —que también condicionan la incorporación laboral— y experiencias de estos migrantes internacionales, así como del tipo de nicho laboral en el que ellos se mueven.

viamente, los inicios de la preocupación por la fuga de cerebros se refería a la “pérdida” de este tipo de trabajadores. Este cambio en la composición, perfil y dinámica de esta movilidad de población es otra de las varias expresiones de las transformaciones recientes del proceso de migración internacional que revelan la necesidad de propiciar el desarrollo de explicaciones y análisis renovados que permitan dar cuenta de éstas.

En consonancia con esta necesidad de desmenuzar las categorías de análisis, ubicamos la de precisar el uso terminológico de una variedad de vocablos que se utilizan en la literatura como sinónimos. Al tipo de migrante “calificado” también solemos asociarlo o reemplazarlo indistintamente con referentes como “cerebros” o “talentos”. Dentro de los estudios sobre la migración de recursos humanos calificados, hay una vertiente que se preocupa por lo que suele denominarse el “mercado global de talentos” (Solimano, 2006; OCDE, 2008; Groysberg, Sant y Abrahams, 2009). Se trata de una “porción elite” de la fuerza laboral, que suele identificarse con la que se encuentra entre el 10 y 20% más alto en el *ranking* de remuneraciones o de la estructura ocupacional (Beechler y Woodward, 2009). En esta línea, “talento” remite al conjunto de habilidades, experiencia, conocimiento, inteligencia, actitud, carácter, capacidad de adaptación, rápida toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, que disponen tales personas. La creciente necesidad mundial de atracción y retención de selectos recursos humanos (cada vez más escasos) ha llevado a identificar tal conquista como una “guerra global por el talento” (Chambers *et al.*, 1998).

Sin embargo, en su uso más extendido, “talento” —como sinónimo de cerebro— ha adquirido una connotación más laxa, asociándose a la migración de personas con altos niveles de instrucción.²² Aunque mancomunado nuevamente al origen del fenómeno, su utilización —si

²² Su uso con esta acepción lo encontramos muy frecuentemente tanto en la literatura especializada, como en el discurso de los hacedores de políticas y en las organizaciones civiles. Como ejemplo, en un libro reciente sobre el tema en México, se refiere a la migración de talentos mexicanos como a los “altamente instruidos” (Castaños-Lomnitz, 2004) y la organización que nuclea a la diáspora mexicana en el exterior se denomina Red de Talentos Mexicanos, especificando que nuclea a los mexicanos “altamente calificados” residentes en el exterior <<http://portal.sre.gob.mx/alemania/pdf/REDDETALENTOS.pdf>>.

bien metafórica— también implica una carga valorativa que, en todo caso, merecería sortearse, pues talento, en tanto “inteligencia, aptitud o capacidad para el ejercicio o desempeño de una ocupación —Real Academia Española de la Lengua, <www.rae.es>—, es un atributo que identificamos en distintos tipos de trabajadores, no necesariamente “calificados”, en el sentido que definimos este término. No todos los migrantes calificados son trabajadores globales que forman parte de un mercado global, así como no todos los que sí se han insertado en ese espacio están contenidos en esta categoría de migrantes calificados.²³

En este trabajo hemos optado por una metodología para el análisis del desperdicio formativo, basada en una comparación de criterios formales en relación con el nivel educativo alcanzado y los requerimientos de calificación de la ocupación. Esta estrategia analítica tiene su correlato en la literatura referida a la sobre/subeducación, la cual supone que cada ocupación en el mercado laboral requiere de determinado nivel de educación para su correcto desempeño (Hartog, 2000; Chiswick y Miller, 2007).²⁴ Los trabajos en esa línea intentan cuantificar y analizar la variabilidad del fenómeno para suministrar explicaciones acerca de la discrepancia que se observa en la práctica en la relación entre ambos criterios (quienes no estén en correspondencia con tales requerimientos se encuentran sobre o subcalificados).

Sin embargo, existen distintas formas de aproximarnos a la medición de la concordancia o discrepancia (Hartog, 1997). La primera de éstas, la que adoptamos, se basa en el establecimiento de criterios objetivos estipulados a priori sobre los requerimientos de calificación y de

²³ Tal es el caso de los artistas y deportistas, ocupaciones que han devenido globales que pueden enmarcarse dentro de cierto tipo de talentos. No obstante, bajo una definición de migración calificada, ceñida a determinados niveles de educación formal de escolaridad, no se considerasen. Aun más, no todos los que tienen niveles de instrucción altos se mueven por esos circuitos globales.

²⁴ La discusión sobre este tema se inicia en la teoría del capital humano (Becker, 1964), investigaciones posteriores trasladan la problemática específicamente al campo de la migración (Chiswick, 1978; Borjas, 1985; 1995), y luego se pueden rastrear desarrollos teóricos basados en la sobreeducación (Duncan y Hoffman, 1981; Hartog, Clogg y Shockey, 1984). Cada uno de ellos ofrece distintas explicaciones acerca del desajuste entre educación y trabajo.

educación de cada tipo de ocupación. La segunda opción compara los logros educativos reales de los trabajadores, en cada tipo de ocupación, para lo cual se realiza el cálculo de estadísticos (media o moda y desvío estándar) que permiten estimar la variabilidad en torno al nivel educacional que presentan los trabajadores.²⁵ Una tercera alternativa —en tanto se disponga de la información necesaria— es a partir de la autodeclaración de los mismos trabajadores, quienes manifiestan cuáles son los niveles mínimos requeridos para la ocupación que desempeñan, o bien si ellos perciben que se encuentran más o menos educados, conforme a los requerimientos que su trabajo les exige.

Al adoptar tal estrategia analítica, teóricamente asumimos que es el nivel educativo formal el que habilita a incorporarse a determinadas ocupaciones y no otro tipo de cualidades, como las habilidades adquiridas mediante educación informal o la experiencia laboral. Este supuesto se erigiría en una limitante para ciertos tipos de ocupaciones, en tanto que esas destrezas pueden ser en mayor medida habilitantes para ejercer ciertos puestos que la educación formal permite.²⁶ Al evaluar las tres formas de medición, Hartog (1997) concluye que conceptualmente éste es un método muy atractivo, debido a su objetivo explícito de criterios de objetividad, el establecimiento de instrucciones de medición detalladas y definiciones claras.²⁷ De ser posible, recomienda es-

²⁵ El segundo método podría sesgar la información en tanto la evaluación realizada refleje simplemente las características de los trabajadores que hoy se encuentran en determinados puestos de trabajo, en lugar de las características “necesarias” para llevar a cabo las tareas requeridas —ya que se basa en los atributos de los trabajadores—. El primero, por el contrario, puede dar cuenta de las diferencias entre los requerimientos establecidos formalmente y no los que en la práctica —por dinámicas del mercado laboral— caracteriza a cada ocupación.

²⁶ Dos comentarios al respecto: primero, esta suposición da cuenta, una vez más, de la tendencia a analizar la migración calificada desde una óptica centrada en las profesiones de académicos y no de otro tipo de profesionistas, como ya hemos mencionado. No obstante esas limitaciones, el segundo comentario se relaciona con los resultados del análisis del desperdicio. El hecho de basar nuestro análisis en el criterio de educación formal, probablemente deja fuera este otro tipo de casos; sin embargo, la utilización de criterios de educación formal afecta más en el análisis de la subeducación que en el de la sobrecalificación.

²⁷ Sin embargo, se requiere que la información de la clasificación de ocupaciones disponible no se encuentre a un nivel demasiado agregado (Hartog, 2000; Sala, 2009).

cogerlo, pues su especificación es sencilla y su interpretación simple y directa.²⁸

La utilización de esta metodología nos permite cierto grado de estandarización que facilita la comparación entre regiones del mundo, países de ALC y respecto de la población nativa. Esto también es posible gracias al tipo de definición de migración calificada que hemos adoptado, basada en los niveles de educación formal (otro criterio con finalidad objetiva).²⁹ Como aproximación al fenómeno del desperdicio formativo de los migrantes calificados provenientes de ALC, constituye una opción que nos ha permitido dar cuenta de que el tipo de trabajo que estos migrantes logran es un tema central para entender su desempeño en el país de destino.

Los hallazgos y reflexiones precedentes invitan a profundizar en el estudio de la migración de recursos humanos calificados, permitiéndonos vislumbrar la multiplicidad de temas que se desprenden de esta línea de investigación. El presente trabajo nos ha ofrecido un panorama general de las tendencias recientes de este proceso social. Desde la perspectiva de la sobreeducación, interesa profundizar en el análisis de las repercusiones que ésta tiene en las retribuciones salariales (Jasso, Chiswick y Miller, 2007; Sanromá, Ramos y Simón, 2008).³⁰ Desde una perspectiva sociodemográfica, también interesa indagar en otras manifestaciones de la subutilización de esta fuerza de trabajo, como las principales características laborales de quienes se encuentran en si-

²⁸ Algunos estudios que han analizado la concordancia entre educación y trabajo con ambos métodos "objetivos" han encontrado muy pocas diferencias en sus resultados, como en el caso de Sala (2009) y de algunos trabajos que han revisado Chiswick y Miller (2007).

²⁹ No desconocemos las discrepancias existentes entre los sistemas de educación de cada país. No obstante, y aun con las dificultades de reconocimiento internacional de credenciales educativas que existen, constituye un criterio que permite la equiparación.

³⁰ La profundización en estas temáticas suministrará elementos para ahondar en otras preocupaciones asociadas a la transferibilidad de las habilidades, particularmente en el análisis de la variabilidad que ésta presenta entre países, trabajadores, carácter de la migración (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002), puestos (Groysberg, Sant y Abrahams, 2009), tiempo de residencia (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002; Chiswick y Miller, 2007) y origen geográfico (Sanromá, Ramos y Simón, 2008). En especial, esta vertiente ha dedicado su atención a las repercusiones.

tuación de desperdicio de su formación —posición laboral, jornada, ingresos, ocupaciones, sectores económicos— en relación con quienes han logrado un mejor aprovechamiento, los patrones distintivos que se evidencian dentro de la región. El caso específico del desperdicio formativo de las mujeres calificadas requiere profundizar en su estudio para una mejor comprensión.

Las tendencias generales del comportamiento de la migración calificada debe complementarse con otras grandes tendencias netamente relacionadas con ese proceso: evolución de los niveles educativos de la región, particularidades en su interior, evolución de los mercados laborales locales (sectores, demanda y oferta de trabajadores, etc.) y conformación de un mercado laboral global nutrido y estimulado por los factores anteriores.

Varias limitantes y restricciones analíticas y metodológicas se han enarbolado. Para continuar avanzando en este camino, resulta imperiosa la especificación de supuestos y decisiones metodológicas, de tal manera que suministre claridad en las implicancias que conllevan. El escenario actual de la migración de recursos humanos calificados subraya la importancia de la definición y construcción de indicadores y variables novedosos para su entendimiento. Un análisis desagregado del universo requerirá también de distintas formas de aproximación al objeto de estudio a través de la exploración de diversas maneras de captación e interpretación.

En suma, el crecimiento masivo de la migración calificada en América Latina y el Caribe debe ser materia de reflexión, tanto por las altas tasas que ha adquirido, como por los efectos que tiene en los países de origen, particularmente en los menos desarrollados y con poblaciones pequeñas. La población de migrantes calificados enfrenta problemas de subutilización en el lugar de origen y en el de destino. Por tanto, antes de considerar a estos migrantes como agentes promotores del desarrollo de sus países de origen, es preciso entender que son un sector que ha crecido por la falta de desarrollo en el origen, además de que su inserción en el país de destino se presenta en condiciones deficitarias. La mayor contribución que los países de origen pueden hacer a sus migrantes calificados en el exterior es revertir los procesos económicos, políticos y sociales que los orillan a abandonar su país, y no pensar que esa salida redundará milagrosamente en beneficios directos para el país de origen.

1. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS DEL DESPERDICIO DE CEREBROS UTILIZADA POR BATALOVA Y FIX (2008)

En este estudio se empleó el método desarrollado por Batalova y Fix (2008) para analizar el desperdicio de los recursos humanos calificados en el mercado laboral de destino, para el caso de ALC. Estos autores utilizan la base de datos de la *American Community Survey* (ACS) (U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-Year Estimates, 2005-2007*). Debido a que esta encuesta no reporta el país donde los inmigrantes recibieron su educación, sino que utiliza una medida *proxy* para determinarlo. Los autores definen a la población “educada en el extranjero” a la de los inmigrantes que ingresaron a Estados Unidos a los 25 años o más, y que en ese momento contaban con, al menos, nivel de licenciatura. Por su parte, los inmigrantes educados en Estados Unidos se definen como los que cuentan con nivel de licenciatura o más que ingresaron al país antes de haber cumplido 25 años de edad.

La restricción de analizar sólo a la población de 25 años y más alude a un criterio extendido en la literatura sobre educación, bajo el supuesto de que ya ha “estado expuesta” a las edades en que normativamente se realizan estudios superiores. Es decir, con este criterio de delimitación se excluye a la mayoría de los estudiantes y, por ende, se considera a la población que ya ha terminado su educación formal de grado (nivel mínimo necesario para que sea considerado como “calificado”).

Además, los autores diferencian a los inmigrantes de acuerdo con el *tiempo de arribo*, distinguiendo entre *recién llegado*, quienes ingresaron a Estados Unidos en los últimos diez años, e *inmigrantes de largo plazo*, quienes han estado en ese país una década o más. El supuesto que está

detrás de esta diferenciación es que el tiempo de llegada y, por consiguiente, el tiempo de residencia en el destino de los migrantes calificados, se encuentra altamente asociado con una variedad de acontecimientos que pueden haber sucedido después de su arribo y podrían tener alguna incidencia en su movilidad económica, como redes de desarrollo profesional, mayor experiencia laboral en Estados Unidos, mejora en la fluidez del idioma, obtención de educación estadounidense o cambio de profesión (portabilidad del capital humano).

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

- Ocupaciones no calificadas: requieren sólo un entrenamiento modesto en el puesto de trabajo (por ejemplo, trabajadores de la construcción, representantes de servicio al cliente, niñeras, intendentes y empleadas domésticas, empleados u oficinistas de archivo, burócratas).
- Ocupaciones técnicas: trabajadores con un entrenamiento en el puesto de trabajo de largo plazo, entrenamiento vocacional o grado de asociado (como los carpinteros, electricistas, cocineros o jefes de cocina, quiroprácticos, agentes de bienes raíces).
- Ocupaciones altamente calificadas: requiere al menos nivel de licenciatura (por ejemplo, científicos e ingenieros, doctores, administradores financieros, educadores de nivel posecundaria).

Las ocupaciones mencionadas en este trabajo están desagregadas en once categorías, que se reagruparon en tres, de acuerdo con el criterio de calificación requerido normalmente en la ocupación.

ESQUEMA 1
CATEGORÍAS DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN

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

Fuente: Batalova y Fix (2008).

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

ESQUEMA 2
DEFINICIÓN OPERATIVA DEL DESPERDICIO FORMATIVO

<i>Calificación de la ocupación</i>	<i>Nivel educativo</i>		
	<i>Licenciatura</i>	<i>Maestría</i>	<i>Doctorado</i>
No calificada	Desperdicio	Desperdicio	Desperdicio
Técnica	Desperdicio	Desperdicio	Desperdicio
Calificada	Correspondencia	Correspondencia	Correspondencia

Fuente: elaboración propia con base en la metodología propuesta por Batalova y Fix (2008).

ESQUEMA 3
SÍNTESIS DE LOS CRITERIOS, SUPUESTOS Y VARIABLES UTILIZADOS
EN LA DEFINICIÓN DEL DESPERDICIO FORMATIVO

<i>Concepto/Variable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Clasificación/cuantificación</i>
Recursos humanos calificados	Nivel educativo alcanzado	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel terciario finalizado: licenciatura, maestría, doctorado.
Estatus migratorio	País de nacimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Estados Unidos = nativos. • Otro país: inmigrante.
Finalización de estudios	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Menor de 25 años = asiste (puede estar en proceso de formación). • 25 años o más = finalizó.
Lugar de realización de estudios	Edad de ingreso al país. Nivel educativo alcanzado.	<ul style="list-style-type: none"> • En el extranjero: con formación terciaria que ingresaron a Estados Unidos con 25 años o más de edad. • En el país de origen: con formación terciaria que ingresaron a Estados Unidos con menos de 25 años de edad.
Inserción en el destino	Tiempo de arribo	<ul style="list-style-type: none"> • Recientes: con menos de diez años en Estados Unidos. • Largo plazo: con diez años o más en Estados Unidos.
Calificación de la ocupación	Requerimientos de calificación del puesto (<i>Bureau of Labor Statistics</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • No calificados. • Técnicos. • Calificados.
Tipo de trabajadores	Posición laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Asalariados. • Trabajadores por su cuenta.
Sexo	Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombres. • Mujeres.
Regionalización	Regiones geográficas de ALC	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco regiones.
Desperdicio	Nivel educativo. Calificación de la ocupación (Batalova y Fix, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Correspondencia: nivel terciario en ocupaciones calificadas. • No correspondencia: nivel terciario en ocupaciones no calificadas o técnicas.

Fuente: elaboración propia.

2. ANEXO ESTADÍSTICO

A) POBLACIÓN DE HOMBRES MIGRANTES DE ALTA CALIFICACIÓN
DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE,
POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN (1990, 2000 Y 2007^e)

<i>Región de origen</i>	1990	%	2000	%	<i>Estimación para 2007</i>	<i>Cambio % 1990-2007</i>
<i>Hombres</i>	6 527 110	100.0	10 269 104	100.0	12 888 499	100.0 97.5
Estados Unidos y Canadá	335 028	5.1	447 565	4.4	526 342	4.1 57.1
Europa	2 580 756	39.5	3 467 361	33.8	4 087 985	31.7 58.4
África	463 730	7.1	817 036	8.0	1 064 350	8.3 129.5
Asia	2 067 239	31.7	3 594 758	35.0	4 664 022	36.2 125.6
Oceanía	113 528	1.7	187 039	1.8	238 498	1.9 110.1
América Latina y el Caribe	966 830	14.8	1 755 344	17.1	2 307 304	17.9 138.6
<i>México</i>	203 989	3.1	501 324	4.9	709 459	5.5 247.8
<i>Centroamérica</i>	117 087	1.8	205 808	2.0	267 913	2.1 128.8
Belice	4 110	0.1	6 655	0.1	8 437	0.1 105.3
Costa Rica	8 704	0.1	12 268	0.1	14 763	0.1 69.6
El Salvador	31 372	0.5	68 491	0.7	94 474	0.7 201.1
Guatemala	17 548	0.3	37 277	0.4	51 087	0.4 191.1
Honduras	8 903	0.1	22 744	0.2	32 433	0.3 264.3
Nicaragua	20 974	0.3	34 011	0.3	43 137	0.3 105.7
Panamá	25 476	0.4	24 362	0.2	23 582	0.2 -7.4
<i>Caribe</i>	374 452	5.7	577 243	5.6	719 197	5.6 92.1
Antigua y Barbuda	2 046	0.0	3 796	0.0	5 021	0.0 145.4
Bahamas	2 347	0.0	4 115	0.0	5 353	0.0 128.1
Barbados	12 005	0.2	14 199	0.1	15 735	0.1 31.1
Cuba	123 185	1.9	162 359	1.6	189 781	1.5 54.1
Dominica	3 125	0.0	3 685	0.0	4 077	0.0 30.5
Rep. Dominicana	40 301	0.6	64 623	0.6	81 648	0.6 102.6
Granada	3 868	0.1	5 798	0.1	7 149	0.1 84.8
Guyana	30 503	0.5	54 399	0.5	71 126	0.6 133.2
Haití	34 604	0.5	76 850	0.7	106 422	0.8 207.5
Jamaica	65 517	1.0	108 865	1.1	139 209	1.1 112.5
San Cristóbal y Nieves	2 271	0.0	3 490	0.0	4 343	0.0 91.3
Santa Lucía	1 519	0.0	3 180	0.0	4 343	0.0 185.9
San Vicente	3 354	0.1	5 092	0.0	6 309	0.0 88.1
Surinam	13 328	0.2	16 050	0.2	17 955	0.1 34.7
Trinidad y Tobago	36 479	0.6	50 742	0.5	60 726	0.5 66.5
<i>Países andinos</i>	160 238	2.5	289 569	2.8	380 101	2.9 137.2
Bolivia	10 452	0.2	15 116	0.1	18 381	0.1 75.9
Colombia	62 181	1.0	105 745	1.0	136 240	1.1 119.1
Ecuador	28 950	0.4	52 710	0.5	69 342	0.5 139.5
Perú	41 449	0.6	78 561	0.8	104 539	0.8 152.2
Venezuela	17 206	0.3	37 437	0.4	51 599	0.4 199.9

A) CONTINUACIÓN

<i>Región de origen</i>	<i>1990</i>	<i>%</i>	<i>2000</i>	<i>%</i>	<i>Estimación para 2007</i>	<i>%</i>	<i>Cambio % 1990-2007</i>
<i>Sudamérica</i>	<i>111 064</i>	<i>1.7</i>	<i>181 400</i>	<i>1.8</i>	<i>230 635</i>	<i>1.8</i>	<i>107.7</i>
Argentina	38 581	0.6	55 688	0.5	67 663	0.5	75.4
Brasil	29 086	0.4	66 988	0.7	93 519	0.7	221.5
Chile	31 778	0.5	43 667	0.4	51 989	0.4	63.6
Paraguay	2 297	0.0	3 231	0.0	3 885	0.0	69.1
Uruguay	9 322	0.1	11 826	0.1	13 579	0.1	45.7

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

**B) POBLACIÓN DE MUJERES MIGRANTES DE ALTA CALIFICACIÓN
DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN LOS PAÍSES DE LA OCDE
POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN (1990, 2000 Y 2007^e)**

<i>Región de origen</i>	1990	%	2000	%	<i>Estimación para 2007</i>	%	<i>Cambio % 1990-2007</i>
<i>Mujeres</i>	5 709 161	100.0	9 980 942	100.0	12 971 188	100.0	127.2
Estados Unidos y Canadá	381 714	6.7	502 001	5.0	586 201	4.5	53.6
Europa	2 288 289	40.1	3 397 048	34.0	4 173 180	32.2	82.4
África	260 177	4.6	555 676	5.6	762 525	5.9	193.1
Asia	1 714 092	30.0	3 407 733	34.1	4 593 282	35.4	168.0
Oceanía	107 097	1.9	192 028	1.9	251 480	1.9	134.8
América Latina y el Caribe	957 792	16.8	1 926 456	19.3	2 604 521	20.1	171.9
<i>México</i>	162 794	2.9	448 010	4.5	647 661	5.0	297.8
<i>Centroamérica</i>	119 804	2.1	221 869	2.2	293 315	2.3	144.8
Belice	4 660	0.1	9 466	0.1	12 830	0.1	175.3
Costa Rica	8 696	0.2	15 135	0.2	19 642	0.2	125.9
El Salvador	27 957	0.5	65 581	0.7	91 918	0.7	228.8
Guatemala	15 617	0.3	34 203	0.3	47 213	0.4	202.3
Honduras	13 064	0.2	28 837	0.3	39 878	0.3	205.3
Nicaragua	19 341	0.3	34 947	0.4	45 871	0.4	137.2
Panamá	30 469	0.5	33 700	0.3	35 962	0.3	18.0
<i>Caribe</i>	408 724	7.2	723 090	7.2	943 146	7.3	130.8
Antigua y Barbuda	2 272	0.0	5 402	0.1	7 593	0.1	234.2
Bahamas	2 977	0.1	6 858	0.1	9 575	0.1	221.6
Barbados	12 782	0.2	19 537	0.2	24 266	0.2	89.8
Cuba	117 937	2.1	169 549	1.7	205 677	1.6	74.4
Dominica	2 257	0.0	4 585	0.0	6 215	0.0	175.3
Rep. Dominicana	41 066	0.7	88 940	0.9	122 452	0.9	198.2
Granada	5 827	0.1	9 898	0.1	12 748	0.1	118.8
Guyana	31 916	0.6	61 614	0.6	82 403	0.6	158.2
Haití	30 269	0.5	76 435	0.8	108 751	0.8	259.3
Jamaica	96 046	1.7	178 068	1.8	235 483	1.8	145.2
San Cristóbal y Nieves	2 066	0.0	4 550	0.0	6 289	0.0	204.4
Santa Lucía	1 927	0.0	4 300	0.0	5 961	0.0	209.3
San Vicente	3 061	0.1	7 954	0.1	11 379	0.1	271.7
Surinam	14 848	0.3	18 043	0.2	20 280	0.2	36.6
Trinidad y Tobago	43 473	0.8	67 357	0.7	84 076	0.6	93.4
<i>Países andinos</i>	157 005	2.8	329 295	3.3	449 898	3.5	186.6
Bolivia	8 355	0.1	15 222	0.2	20 029	0.2	139.7
Colombia	61 674	1.1	127 328	1.3	173 286	1.3	181.0
Ecuador	29 550	0.5	57 767	0.6	77 519	0.6	162.3
Perú	38 948	0.7	85 371	0.9	117 867	0.9	202.6
Venezuela	18 478	0.3	43 607	0.4	61 197	0.5	231.2
<i>Sudamérica</i>	109 465	1.9	204 192	2.0	270 501	2.1	147.1
Argentina	35 033	0.6	56 741	0.6	71 937	0.6	105.3
Brasil	33 932	0.6	87 463	0.9	124 935	1.0	268.2
Chile	29 363	0.5	43 160	0.4	52 818	0.4	79.9
Paraguay	2 609	0.0	3 993	0.0	4 962	0.0	90.2
Uruguay	8 528	0.1	12 835	0.1	15 850	0.1	85.9

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

C) POBLACIÓN DE MIGRANTES ASALARIADOS CON DIPLOMA
UNIVERSITARIO DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (2005-2007)
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

<i>Región o país</i>	<i>Total</i>	<i>Nivel de estudios</i>		
		<i>Licenciatura</i>	<i>Maestría</i>	<i>Doctorado</i>
Estados Unidos	29 078 505	64.6	26.2	9.3
Europa	1 131 353	50.7	30.7	18.6
Asia	2 555 158	55.9	28.6	15.5
África	301 752	58.6	25.1	16.3
Latinoamérica	1 192 746	68.2	20.4	11.4
<i>México</i>	<i>292 625</i>	<i>72.9</i>	<i>16.4</i>	<i>10.7</i>
<i>Centroamérica</i>	<i>147 582</i>	<i>73.6</i>	<i>18.4</i>	<i>8.0</i>
Belice	4 821	74.7	20.8	4.5
Costa Rica	10 758	68.0	21.6	10.3
El Salvador	45 783	77.7	15.7	6.6
Guatemala	27 047	74.1	19.5	6.4
Honduras	20 745	74.7	15.4	9.9
Nicaragua	22 234	70.4	18.6	11.0
Panamá	16 194	67.2	25.0	7.7
<i>Caribe</i>	<i>395 302</i>	<i>67.0</i>	<i>22.5</i>	<i>10.5</i>
Cuba	108 848	65.6	19.6	14.8
Rep. Dominicana	55 594	71.8	17.8	10.4
Haití	53 535	71.1	20.5	8.4
Jamaica	81 917	64.1	26.3	9.6
Antigua y Barbuda	2 977	68.5	26.8	4.7
Bahamas	5 183	71.3	18.9	9.8
Barbados	6 986	62.5	28.9	8.6
Dominica	3 379	69.2	18.4	12.4
Granada	3 571	55.4	36.6	7.9
Guyana	31 201	68.9	25.3	5.8
San Cristóbal y Nieves	2 267	68.6	24.5	6.8
Santa Lucía	2 161	66.3	25.5	8.1
San Vicente	2 472	67.3	23.3	9.4
Trinidad y Tobago	30 840	65.3	26.5	8.2
Caribe, no esp.	4 371	50.8	40.4	8.9
<i>Países andinos</i>	<i>246 072</i>	<i>66.4</i>	<i>20.3</i>	<i>13.3</i>
Bolivia	12 529	68.8	18.3	12.9
Colombia	99 210	65.2	19.8	15.0
Ecuador	34 818	70.1	16.6	13.4
Perú	63 910	70.2	19.5	10.3
Venezuela	35 605	58.6	27.4	13.9
<i>Sudamérica</i>	<i>111 165</i>	<i>56.4</i>	<i>26.4</i>	<i>17.2</i>
Argentina	32 479	44.9	30.6	24.5
Brasil	52 638	63.5	24.2	12.3
Chile	16 311	56.2	27.6	16.2
Paraguay	1 097	30.5	24.9	44.6
Uruguay	5 041	57.1	18.8	24.1
Sudamérica, no esp.	3 599	44.0	31.7	24.3
Otros	15 855	66.3	26.8	7.0

Fuente: elaboración propia, con base en el U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007.

D) POBLACIÓN DE MIGRANTES ASALARIADOS CON DIPLOMA
UNIVERSITARIO DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN, SEGÚN LUGAR DE ESTUDIO (2005-2007)
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

<i>Región o país</i>	<i>Total</i>	<i>Estudios fuera de Estados Unidos</i>		<i>Estudios en Estados Unidos</i>
		<i>Inmigrantes con menos de 10 años en Estados Unidos</i>	<i>Inmigrantes con más de 10 años en Estados Unidos</i>	
Europa	1 131 353	30.7	25.9	43.5
Asia	2 555 158	27.5	25.7	46.8
África	301 752	35.4	26.3	38.3
Latinoamérica	1 192 746	26.1	19.7	54.3
<i>México</i>	292 625	27.4	14.9	57.7
<i>Centroamérica</i>	147 582	17.7	21.2	61.1
Belice	4 821	7.3	14.5	78.2
Costa Rica	10 758	25.6	20.7	53.7
El Salvador	45 783	20.1	16.9	63.0
Guatemala	27 047	17.5	17.0	65.5
Honduras	20 745	20.3	21.2	58.5
Nicaragua	22 234	10.1	35.3	54.7
Panamá	16 194	16.3	23.1	60.7
<i>Caribe</i>	395 302	17.0	21.3	61.7
Cuba	108 848	25.2	20.5	54.3
Rep. Dominicana	55 594	20.3	24.5	55.2
Haití	53 535	14.8	22.3	62.9
Jamaica	81 917	11.0	19.0	70.0
Antigua y Barbuda	2 977	17.3	12.1	70.7
Bahamas	5 183	10.7	14.7	74.6
Barbados	6 986	9.2	14.0	76.8
Dominica	3 379	18.5	27.2	54.3
Granada	3 571	10.2	23.2	66.6
Guyana	31 201	12.2	26.5	61.3
San Cristóbal y Nieves	2 267	20.1	15.4	64.5
Santa Lucía	2 161	12.3	11.0	76.7
San Vicente	2 472	2.5	32.3	65.2
Trinidad y Tobago	30 840	12.6	20.4	67.0
Caribe, no esp.	4 371	9.1	18.6	72.3
<i>Países andinos</i>	246 072	37.5	21.2	41.3
Bolivia	12 529	25.6	24.3	50.0
Colombia	99 210	39.7	19.4	41.0
Ecuador	34 818	28.9	19.6	51.5
Perú	63 910	35.8	27.1	37.1
Venezuela	35 605	46.9	16.2	37.0
<i>Sudamérica</i>	111 165	40.5	21.4	38.2
Argentina	32 479	36.3	23.2	40.4
Brasil	52 638	48.0	18.6	33.5
Chile	16 311	29.4	26.5	44.1
Paraguay	1 097	31.3	19.7	49.0
Uruguay	5 041	38.3	20.7	41.0
Sudamérica, no esp.	3 599	24.5	23.3	52.2
Otros	15 855	15.3	19.2	65.5

Fuente: elaboración propia, con base en el U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007.*

E) POBLACIÓN DE MIGRANTES ASALARIADOS CON DIPLOMA UNIVERSITARIO DE 25 AÑOS Y MÁS, RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR REGIÓN Y PAÍS DE ORIGEN, SEGÚN CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN (2005-2007)
(DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL)

<i>Región o país</i>	<i>Total</i>	<i>Calificación de la ocupación</i>		
		<i>Calificación alta</i>	<i>Calificación técnica</i>	<i>Sin calificación</i>
Estados Unidos	29 078 505	60.0	25.1	14.9
Europa	1 131 353	59.8	23.9	16.3
Asia	2 555 158	59.5	23.1	17.4
África	301 752	52.0	24.7	23.2
Latinoamérica	1 192 746	42.6	26.7	30.7
<i>México</i>	292 625	35.9	26.7	37.4
<i>Centroamérica</i>	147 582	36.3	27.3	36.4
Belice	4 821	53.3	24.9	21.8
Costa Rica	10 758	49.1	24.2	26.7
El Salvador	45 783	33.1	27.3	39.6
Guatemala	27 047	29.9	28.5	41.6
Honduras	20 745	30.8	24.9	44.2
Nicaragua	22 234	36.4	27.4	36.2
Panamá	16 194	49.5	31.0	19.4
<i>Caribe</i>	395 302	47.7	27.8	24.5
Cuba	108 848	46.2	26.0	27.8
Rep. Dominicana	55 594	38.2	23.7	38.1
Haití	53 535	44.1	31.2	24.7
Jamaica	81 917	52.9	30.7	16.4
Antigua y Barbuda	2 977	48.4	37.4	14.2
Bahamas	5 183	50.9	22.1	27.0
Barbados	6 986	60.4	21.4	18.1
Dominica	3 379	42.3	23.7	33.9
Granada	3 571	45.3	33.7	21.0
Guyana	31 201	50.3	29.3	20.4
San Cristóbal y Nieves	2 267	54.0	31.1	14.9
Santa Lucía	2 161	67.8	16.6	15.5
San Vicente	2 472	62.1	27.7	10.2
Trinidad y Tobago	30 840	53.0	27.9	19.0
Caribe, no esp.	4 371	61.9	26.7	11.4
<i>Países andinos</i>	246 072	42.5	25.3	32.2
Bolivia	12 529	39.1	25.5	35.4
Colombia	99 210	44.7	25.6	29.7
Ecuador	34 818	37.4	25.4	37.2
Perú	63 910	38.0	25.8	36.2
Venezuela	35 605	50.4	23.6	26.0
<i>Sudamérica</i>	111 165	51.0	24.7	24.3
Argentina	32 479	62.6	22.6	14.8
Brasil	52 638	41.8	26.5	31.7
Chile	16 311	58.6	20.0	21.4
Paraguay	1 097	47.6	41.4	11.0
Uruguay	5 041	53.8	25.7	20.5
Sudamérica, no esp.	3 599	44.0	31.7	24.3
Otros	15 855	43.8	32.4	23.8

Fuente: elaboración propia, con base en el U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007.

F) TRABAJADORES ASALARIADOS HOMBRES DE 25 AÑOS Y MÁS CON DIPLOMA UNIVERSITARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS Y TIPO DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN, SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADOS UNIDOS Y AMÉRICA LATINA) Y LUGAR DE ESTUDIOS (2005-2007)

Nivel de escolaridad por tipo de calificación de la ocupación	Estudios fuera de Estados Unidos										Estudios en Estados Unidos					
	Nativos de Estados Unidos					Inmigrantes con menos de 10 años en EU					Inmigrantes con más de 10 años en EU					
	Total nacidos en ALC	Centro-américa	Caribe andinos	Países Sudamérica	México	Centro-américa	Caribe andinos	Países Sudamérica	México	Centro-américa	Caribe andinos	Países Sudamérica	México	Centro-américa	Caribe andinos	Países Sudamérica
Nivel universitario (total)	14 550 249	53 570	15 326	32 883	50 517	26 024	27 186	16 892	41 689	27 096	11 200	95 498	47 093	105 911	52 706	21 730
Número (empleados)	625 321	29.7	26.7	31.4	34.8	44.8	27.5	30.4	43.1	41.4	68.1	33.8	38.7	57.3	51.2	53.8
Distribución ocupacional	41.4	29.1	24.8	27.1	26.4	26.6	30.3	27.0	26.3	28.5	17.1	31.1	30.4	26.6	30.4	30.4
% en Calificación alta	26.8	41.2	48.5	41.6	38.8	28.6	42.3	42.6	30.6	30.1	14.8	35.1	31.0	16.1	18.4	15.8
% en Calificación técnica	12.9															
% en No calificados	30.4															
Nivel licenciatura	9 500 431	35 108	10 686	23 988	29 461	14 114	17 920	11 958	26 278	15 502	4 415	76 017	36 055	70 752	38 313	13 107
Número (empleados)	423 674															
Distribución ocupacional	51.1	22.6	19.8	25.6	24.2	28.4	17.3	23.1	33.0	27.7	51.0	28.5	32.1	48.9	43.9	43.7
% en Calificación alta	32.4	31.2	23.5	28.1	30.8	29.3	34.0	26.4	30.7	30.4	20.9	33.1	33.2	30.9	34.7	35.6
% en Calificación técnica	16.5	46.2	56.7	46.3	45.1	42.4	48.7	50.5	36.3	41.9	28.1	38.4	34.7	20.2	21.4	20.7
% en No calificados	16.5															
Nivel maestría	3 463 208	10 196	3 171	4 427	11 326	7 752	5 009	2 639	8 576	6 159	2 939	12 595	7 777	25 443	10 241	5 386
Número (empleados)	123 636															
Distribución ocupacional	72.6	49.3	42.7	47.7	57.3	65.0	47.0	44.8	56.5	59.5	77.3	56.4	63.8	71.0	69.1	63.7
% en Calificación alta	19.9	24.9	24.9	23.1	21.7	23.7	26.1	35.5	21.8	27.4	16.4	25.7	22.3	19.9	20.9	25.0
% en Calificación técnica	7.5	25.8	32.4	29.2	21.1	11.4	26.9	19.7	21.7	13.1	6.3	18.0	13.9	9.1	10.0	11.3
% en No calificados	16.4															
Nivel doctorado/profesional	1 586 610	8 266	1 469	4 468	9 730	4 158	4 257	2 295	6 835	5 435	3 846	6 886	3 261	9 716	4 152	3 237
Número (empleados)	78 011															
Distribución ocupacional	88.0	35.7	41.6	46.3	41.1	63.0	47.2	52.0	65.2	59.7	80.7	50.2	51.4	83.0	74.5	78.1
% en Calificación alta	8.7	25.5	34.3	25.3	18.6	23.1	19.4	19.9	14.9	24.6	13.2	19.9	17.8	12.5	14.4	18.4
% en Calificación técnica	3.4	38.9	24.1	28.4	40.4	13.9	33.4	28.1	19.9	15.7	6.1	29.9	30.8	4.6	11.1	3.5
% en No calificados	23.0															

Fuente: elaboración propia, con base en el U.S. Census Bureau, *American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007*.

G) TRABAJADORAS ASALARIADAS MUJERES DE 25 AÑOS Y MÁS CON DIPLOMA UNIVERSITARIO POR NIVEL DE ESTUDIOS Y TIPO DE CALIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN, SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO (ESTADOS UNIDOS Y AMÉRICA LATINA) Y LUGAR DE ESTUDIOS (2005-2007)

Nivel de escolaridad por tipo de calificación de la ocupación	Estudios fuera de Estados Unidos										Estudios en Estados Unidos						
	Inmigrantes con menos de 10 años en EU					Inmigrantes con más de 10 años en EU					Centroamérica		Países andinos				
	Nativos de Estados Unidos	Total nacidos en ALC	México	Centroamérica	Países andinos	Sudamérica	México	Centroamérica	Países andinos	Sudamérica	México	Centroamérica	Países andinos	Sudamérica			
Nivel universitario (total)	14 528 256	567 425	26 717	10 814	34 366	41 644	18 979	16 345	14 343	42 318	25 099	12 539	73 309	43 114	138 135	49 010	20 693
Número (empleados)	59.8	44.0	29.5	19.7	28.4	32.8	43.7	32.8	32.6	35.9	39.2	54.3	49.5	44.9	54.2	51.5	51.5
Distribución ocupacional	23.4	24.9	17.7	26.5	30.9	18.3	23.3	22.7	24.4	36.6	23.9	19.7	22.0	26.2	25.9	23.7	24.6
% en Calificación alta	16.9	31.1	52.9	53.8	40.6	49.0	33.0	44.5	43.0	27.6	36.9	26.0	28.5	29.0	20.0	24.8	23.9
% en No calificados																	
Nivel licenciatura	9 273 580	389 291	19 314	7 663	23 665	27 296	11 587	10 876	10 726	26 813	17 568	6 509	54 166	31 476	93 319	35 302	13 011
Número (empleados)	49.5	36.1	25.8	11.9	22.5	27.3	31.7	29.8	25.0	26.8	29.7	36.2	43.1	38.7	44.2	42.7	44.1
Distribución ocupacional	77.6	27.4	17.7	27.3	34.0	19.1	26.3	23.5	25.6	40.0	26.0	23.2	23.7	29.7	29.8	26.2	26.7
% en Calificación alta	100.0	36.5	56.5	60.8	43.5	53.6	42.0	46.7	49.5	33.1	44.3	40.6	33.1	31.6	26.0	31.1	29.2
% en No calificados																	
Nivel maestría	4 148 559	119 739	4 271	1 647	6 306	7 732	4 393	2 057	2 160	10 800	4 632	3 479	13 841	9 772	33 421	9 842	5 386
Número (empleados)	77.5	63.7	44.7	45.0	49.8	42.6	59.2	47.1	52.7	54.7	64.4	68.8	72.9	62.3	73.2	75.3	58.5
Distribución ocupacional	14.8	19.6	20.6	25.7	19.1	22.3	21.6	29.0	27.5	28.6	13.6	20.4	15.5	16.2	18.6	15.9	22.6
% en Calificación alta	7.7	16.6	34.7	29.3	31.1	35.1	19.2	23.9	19.9	16.7	21.9	10.8	11.6	21.5	8.2	8.9	18.9
% en No calificados																	
Nivel doctorado/profesional	1 106 117	58 395	3 132	1 504	4 395	6 616	2 999	3 412	1 457	4 705	2 899	2 551	5 302	1 866	11 395	3 866	2 296
Número (empleados)	79.3	56.4	31.4	31.6	29.8	43.7	67.6	33.9	58.4	44.1	56.3	80.4	53.0	57.3	79.6	71.6	77.3
Distribución ocupacional	15.5	19.0	13.7	23.3	31.4	10.1	14.3	16.2	11.6	35.3	27.7	10.0	21.5	18.6	14.9	21.3	17.2
% en Calificación alta	5.3	24.6	55.0	45.1	38.8	46.2	18.0	49.9	30.0	20.6	16.0	9.6	25.5	24.1	5.5	7.1	5.6
% en No calificados																	

Fuente: elaboración propia, con base en el U.S. Census Bureau, American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007.

- Abramo, Laís (ed.) (2006), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, en <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo_decente_equidad_genero_al%5B1a%5D.pdf> [consulta: 24 de junio de 2010].
- Adams, R. (2003), “International Migration, Remittances and the Brain Drain: A Study of 24 Labor-Exporting Countries”, *World Bank Policy Research Working Paper*, núm. 3069, junio, Washington, DC, World Bank.
- Altamirano Rúa, Teófilo (2007), “Transnacionalismo y movilidad del capital humano”, en Aldo Panfichi (ed.), *Migraciones internacionales*, Lima, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú-Organización Internacional para las Migraciones, pp. 39-54.
- Batalova, Jeanne y Michael Fix (2008), “Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States” (con Peter Creticos), Washington, DC, Migration Policy Institute, en <<http://www.migrationpolicy.org/pubs/BrainWasteOct08.pdf>> [consulta: 24 de junio de 2010].
- Beine, M., F. Docquier y H. Rapoport (2008), “Brain Drain and Human Capital Formation in Developing Countries: Winners and Losers”, *The Economic Journal*, vol. 118, núm. 528, abril: pp. 631-652.
- Becker, G. (1964), *Human Capital*, Nueva York, NBER-Columbia University Press [*El capital humano*, Madrid, Alianza, 1983].
- Beechler, Schon e Ian Woodward (2009), “The Global War for Talent”, *Journal of International Management*, vol. 15, núm. 4, diciembre: pp. 273-285.
- Brandi, Carolina (2006), “La historia del *brain drain*”, *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, vol. 3, núm. 7, Centro REDES-Universidad de Salamanca-OEI, septiembre: pp. 65-85.

- Carrington, W. y E. Detragiache (1999), "How Extensive is the Brain Drain?", *Finance and Development* [en línea], vol. 36, núm. 2, junio, Washington, DC, International Monetary Fund, en <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/1999/06/carringt.htm>>, <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/APCITY/UNPAN022370.pdf>>, [consulta: 25 de junio de 2010].
- _____ (1998), "How Big is the Brain Drain?", *IMF Working Paper* [en línea], núm. WP/98/102, julio, Washington, DC, International Monetary Fund, en <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/wp98102.pdf>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- Castañón-Lomnitz, Heriberta (coord.) (2004), *La migración de cerebros en México*, México, UNAM-Porrúa.
- Castles, Stephen y Mark J. Miller (2004), *La era de la migración. Movimientos internacionales en el mundo moderno*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas-Secretaría de Gobernación-Instituto Nacional de Migración-Fundación Colosio-Porrúa.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2006), *Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe/Síntesis y conclusiones* [en línea], Uruguay, CEPAL, en <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/24020/DGE-2303-%28SES.31-11%29-Migracion-Web.pdf>>, <[www.cepal.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/1/LCG2303SES3111/DGE-2303\(SES.31-11\)-Migracion-Web.pdf](http://www.cepal.cl/publicaciones/SecretariaEjecutiva/1/LCG2303SES3111/DGE-2303(SES.31-11)-Migracion-Web.pdf)> [consulta: 25 de junio de 2010].
- Clemens, Michael (2009), "Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development", *Human Development Research Paper* [en línea], núm. 2009/08, abril, Nueva York, United Nations Development Programme, en <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2009/papers/HDRP_2009_08.pdf> [consulta: 25 de junio de 2010].
- Clogg, Clifford C. y James W. Shockey (1984), "Mismatch Between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis", *Demography*, vol. 21, núm. 2: pp. 235-257.
- Commander, Simon, Mari Kangasniemi y Alan Winters (2002), "The Brain Drain: Curse or Boon? A Survey of the Literature", Gran Bretaña, texto preparado para CEPR/NBER/SNS International Semi-

- nar on International Trade [en línea], Department for International Development, en <<http://www.cepr.org/meets/wkcn/2/2316/papers/commander.pdf>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- Cornelius, A. Wayne, Thomas J. Espenshade e Idean Salehyan (eds.) (2001), *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*, San Diego, Center for Comparative Immigration Studies University of California.
- Chambers, E. G., et al. (1998), “The War for Talent”, *The McKinsey Quarterly*, vol. 3, núm. 44.
- Chiswick, B. y P. Miller (2007), *The International Transferability of Immigrants’ Human Capital Skills*, IZA Discussion paper, núm. 2670, marzo: 27 p.
- Davone, Richard (2005), “Diasporas and Development”, Buenos Aires, ponencia presentada en el *Global Workshop on Migration of Talent and Diasporas of the Highly Skilled*, 26-27 de abril.
- De Haas, Hein (2010), “Migration and Development: A Theoretical Perspective”, *International Migration Review*, vol. 44, núm. 1 (primavera): pp. 227-264.
- D’Costa, Anthony P. (2006), “The International Mobility of Technical Talent: Trends and Development Implications”, en *WIDER Research Paper*, núm. 2006/143, noviembre, Finlandia, UNU-WIDER.
- Didou-Aupetit, Sylvie y Etienne Gérard (eds.) (2009), *Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas. Perspectivas latinoamericanas*, México, IESALC-Cinvestav-IRD.
- Docquier, F., B. Lindsay Lowell y A. Marfouk (2008), “A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration” [en línea], Washington, DC, World Bank, en <http://perso.uclouvain.be/frederic.docquier/filePDF/DLM_PDR.pdf>, [consulta: 25 de junio de 2010].
- y H. Rapoport (2007), “Skilled Migration: The Perspective of Sending Countries”, en IZA Discussion Paper Series [en línea], Alemania, núm. 2873, junio, en <<http://ftp.iza.org/dp2873.pdf>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- , O. Lohest y A. Marfouk (2007), “Brain Drain in Developing Countries”, en *The World Bank Economic Review*, Gran Bretaña, Oxford University Press-International Bank for Recon-

- struction and Development/The World Bank, vol. 21, núm. 2: pp. 193-218.
- _____ y A. Marfouk (2006), "International Migration by Educational Attainment, 1990-2000", en C. Ozden y M. Schiff (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Nueva York, The World Bank-Palgrave Macmillan.
- Duncan, G. y Hoffman (1981), "The Incidente and Wage Effects of Over-education", *Economic of Education Review*, 75-86.
- Faist, Thomas (2005), "Espacio social transnacional y desarrollo: una exploración de la relación entre comunidad, estado y mercado", *Migración y Desarrollo*, México, Red Internacional de Migración y Desarrollo, núm. 5, segundo semestre: pp. 2-34.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (2006), *Estado de la población mundial 2006/Hacia la esperanza: Las mujeres y la migración internacional* [en línea], Nueva York, Fondo de Población de las Naciones Unidas, en <http://web.unfpa.org/upload/lib_pub_file/652_filename_sowp06-sp.pdf> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Glass, Hayden y Wai Kin Choy (2001), "Brain Drain or Brain Exchange?", *The Treasury* [en línea], Nueva Zelanda, Crown Copyright, núm. WP 01/22, diciembre, en <<http://www.treasury.govt.nz/publications/research-policy/wp/2001/01-22/twp01-22.pdf>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- González Gutiérrez, Carlos (coord.) (2006), *Relaciones Estado-díaspóra: la perspectiva de América Latina y el Caribe*, vol. 2, México, SRE-IME-AUZ-ANUIES-Miguel Ángel Porrúa.
- Groysberg, Boris, Lex Sant y Robin Abrahams (2009), "¿Se puede transferir el cerebro de los mejores?", *Harvard Deusto Business Review*, núm. 177, marzo: pp. 54-62.
- Guarnizo, Luis Eduardo (2006), "Migración, globalización y sociedad: teorías y tendencias en el siglo xx", en Gerardo Ardilla (ed.), *Colombia: migraciones, transnacionalismo y desplazamiento*, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia-Centro de Estudios Sociales-Fondo de Población de las Naciones Unidas.
- Hartog, Joop (2000), "Over-education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go?", *Economics of Education Review*, vol. 19, núm. 2, abril: pp. 131-147.

- Hugo, Graeme (2007), "Population Geography", *Progress in Human Geography* [en línea], vol. 31, núm. 1: California, Sage, pp. 77-88, en <<http://phg.sagepub.com/cgi/reprint/31/1/77>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- Institute of International Education (2008), *Open Doors 2008. Report on International Educational Exchange*, en <<http://opendoors.iie-network.org/>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Iredale, Robyn (2001), "Migration of Professionals: Theories and Typologies", *International Migration*, Blackwell, vol. 39, núm. 5: pp. 7-26.
- Jasso, Guillermina (2004), "Have the Occupational Skills of New Legal Immigrants to the United States Changed Over Time? Evidence from the Immigrant Cohorts of 1977, 1982, and 1994", en Douglas S. Massey y J. Edward Taylor (eds.), *International Migration: Prospects and Policies in a Global Market*, Oxford: Oxford University Press, pp. 261-285.
- Jasso, Guillermina, Mark R. Rosenzweig y James P. Smith (2002), "The Earnings of U.S. Immigrants: World Skill Prices, Skill Transferability and Selectivity" (mimeo).
- Lowell, Lindsay B. (2008), "Highly Skilled Migration", *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy* [en línea], Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones, capítulo 2, en <<http://www.iom.int/jahia/Jahia/cache/offonce/pid/1674?entryId=20275>> [consulta: 25 de junio de 2010].
- _____ (2003), "The Need for Policies that Meet the Needs of All", *Science and Development Network* [en línea], Gran Bretaña, en <<http://www.scidev.net/dossiers/index>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____ (2001), "Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour", *International Migration Papers* [en línea], Ginebra, International Labour Organization, núm. 45, en <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp45.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____, Allan Findlay y Emma Stewart (2004), "Brain Strain: Optimising Highly Skilled Migration from Developing Countries", *Asylum and Migration Working Paper 3*, Gran Bretaña, Institute for Public Policy Research.

- _____ y Allan Findlay (2001), “Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses”, *International Migration Papers* [en línea], Ginebra, International Labour Organization, núm. 44, en <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/skmig-sr.pdf>>, [consulta: 26 de junio de 2010].
- Lucas, Robert (2001), “Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia” [en línea], Washington, DC, informe preparado para The World Bank, <<http://www.bu.edu/econ/ied/dp/papers/dp120.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Luchilo, Lucas (2006), “Redes migratorias de personal calificado y fuga de cerebros”, en Mario Albornoz y Claudio Alfaraz (eds.), *Redes de conocimiento: construcción, dinámica y gestión*, Buenos Aires, RICYT-UNESCO-CYTED-REDES.
- Martin, Philip (2003), “Highly Skilled Labor Migration: Sharing the Benefits”, *International Institute for Labour Studies (Other Papers)* [en línea], Ginebra, International Labour Organization, en <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/other.htm>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Martínez Pizarro, Jorge (ed.), (2008), *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo* [en línea], Santiago de Chile, CEPAL, en <<http://www.mideuc.cl/inmigracion/ppt/J.Martinez.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____ (2006), “Globalizados, pero restringidos. Una visión del mercado global de recursos humanos calificados”, en Alejandro I. Canales (ed.), *Panorama actual de las migraciones en América Latina*, México, Universidad de Guadalajara.
- Mattoo, Aaditya, Ileana Cristina Neagu y Çağlar Özden (2005), “Brain Waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market”, *Policy Research Working Paper Series* [en línea], Washington, DC, The World Bank, núm. 3581, abril, en <http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/05/09/000012009_20050509133025/Rendered/PDF/wps3581.pdf> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Meyer, Jean Baptiste y Brown, Mercy (2001), “El auge de las redes de la diáspora intelectual: identificación social y asociaciones cognitivas”,

- Revista Colombia Ciencia & Tecnología*, vol. 19, núm. 2, abril-junio, en <<http://www.colciencias.gov.co/divulgacion/pdfs/colcyt1902.pdf>> [consulta: mayo de 2010].
- Meyer, Jean Baptiste y Mercy Brown Brown (1999), “Scientific Diasporas: A New Approach to the Brain Drain” [en línea], preparado para World Conference on Science, París, Unesco-Most, núm. 41, discussion paper, en <www.unesco.org/most/meyer.htm> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Newland, Kathleen (2006), “Las redes migratorias como recurso de desarrollo: más allá de las remesas”, en C. Blanco (ed.), *Migraciones*, Barcelona, Anthropos, pp. 57-90.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2006), *Migración internacional y desarrollo/Informe del secretario general* [en línea], Nueva York, ONU, núm. A/60/871, en <[http://huwu.org/esa/population/migration/hld/Text/Report%20of%20the%20SG%20\(June%2006\)_Spanish.pdf](http://huwu.org/esa/population/migration/hld/Text/Report%20of%20the%20SG%20(June%2006)_Spanish.pdf)> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998), *Informe I: La medición del subempleo. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo* [en línea], Ginebra, en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/---stat/documents/meetingdocument/wcms_088365.pdf>, [consulta: 26 de junio de 2010].
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2002), “International Mobility of the Highly Skilled”, *Policy Brief* [en línea], París, OCDE, julio, en <<http://www.oecd.org/dataoecd/9/20/1950028.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____ (2008), *The Global Competition for Talent*, UNU-WIDER, series UNU Policy Brief, vol. 07/2008.
- Özden, Çağlar (2005), “Brain Drain in Latin America”, Santiago de Chile, ponencia presentada en International Mobility of Talent and Development Impact Project Meeting, UN-ECLAC-The World Institute of Development Economics Research.
- Pellegrino, Adela (2008), “La migración calificada en América Latina”, *Foreign Affairs en español* (abril-junio).
- _____ (2003), “La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes”, Santiago de Chi-

- le, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-CEPAL-BID, núm. 35, marzo: pp. 41, en <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/12270/lcl1871-P.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____ (2001), “¿Drenaje o éxodo?: Reflexiones sobre la migración calificada”, [en línea], Montevideo, Universidad de la República de Uruguay, en <http://www.rau.edu.uy/sui/publicaciones/algunosTopicos/doc_tr12.pdf> [consulta: 26 de junio de 2010].
- _____ (2000), “Drenaje, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración calificada”, en *Actas del Simposio sobre migración internacional en las Américas*, San José de Costa Rica, CEPAL-OIM, publicado con el título “Éxodo, movilidad, circulación: nuevas modalidades de la migración calificada”, *Notas de Población*, núm. 73, septiembre de 2001: pp. 129-162.
- _____ y Jorge Martínez Pizarro (2001), “Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina”, Santiago de Chile, CELADE-FNUAP-CEPAL, núm. 23, diciembre: pp. 64, <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/9262/lcl1687.pdf>>, [consulta: 26 de junio de 2010].
- Portes, Alejandro (2007), “Migración y desarrollo. Una revisión conceptual de la evidencia”, en Stephen Castles y Raúl Delgado Wise (coords.), *Migración y desarrollo: perspectivas desde el sur*, México, UAZ-Segob-OIM-Miguel Ángel Porrúa.
- _____ (2003), “Conclusion: Theoretical Convergencies and Empirical Evidence in the Study of Immigrant Transnationalism”, *International Migration Review*, vol. 37, núm. 3: Nueva York, The Center for Migration Studies of New York: pp. 874-892.
- Rama, Claudio (2002), “La emigración profesional en la sociedad del conocimiento: algunas preguntas sin respuestas”, en *Las migraciones internacionales en América Latina y el Caribe*, núm. 65 (mayo-agosto), Caracas, Sistema Económico Latinoamericano (SELA).
- Riaño, Yvonne (2003), “Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and their Struggle for Integration”, en Mutsuo Yamada (ed.), *Emigración latinoamericana: comparación interregional entre América del Norte, Europa y Japón*, Osaka, Population Move-

- ment in the Modern World VII-JCAS Symposium Series 19-The Japan Centre for Area Studies-National Museum of Ethnology.
- Sala, Gabriela (2009), “Desajustes entre la escolaridad y el empleo de los migrantes del Cono Sur residentes en Argentina y Brasil”, Buenos Aires, ponencia presentada en el XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS), “Latinoamérica Interrogada”, UBA, 31 de agosto-4 de septiembre de 2009.
- Salt, John (1997), “International Movements of the Highly Skilled”, en *OECD Social Employment and Migration Working Papers*, núm. 3, París, OECD-Directorate for Employment-Labour y Social Affairs.
- Sanromá, Esteve, Raúl Ramos e Hipólito Simón (2008); “Portabilidad del capital humano y asimilación de los inmigrantes. Evidencia para España”, *Working Papers XREAP2008-7*, Xarxa de Referència en Economia Aplicada (XREAP).
- Saxenian, Anna Lee (2001), “Immigrant Entrepreneurship in Silicon Valley”, en Wayne Cornelius y T. Espenshade (eds.), *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply and Development Consequences*, La Jolla, Center for Comparative Immigration Studies, University of California at San Diego, 2001.
- Schiff, Maurice (2006), “Brain Gain: Claims about its Size and Impacts on Welfare and Growth are Greatly Exaggerated”, en C. Özden y M. Schiff (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Nueva York, The World Bank-Palgrave Macmillan.
- Skeldon, Ronald (2008), “Of Skilled Migration, Brain Drains and Policy Responses”, *International Migration*, Londres, Basil Blackwell.
- _____ (2005), “Globalization, Skilled Migration and Poverty Alleviation: Brain Drains in Context”, DRC Working Paper Series [en línea], Gran Bretaña, Migration, Globalisation and Poverty, núm. WP-T15, noviembre, en <http://www.migrationdrc.org/publications/working_papers/WP-T15.pdf> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Solimano, Andrés (2008), “Migraciones internacionales en América Latina y el Caribe: oportunidades, desafíos y dilemas”, *Foreign Affairs en español* (abril-junio).
- _____ (2006), “Mobilizing Talent to Global Development”, UNU-WIDER, serie UNU Policy Brief, vol. 07/2006.

- Tejada, G. y J.C. Bolay (2005), “Impulsar el desarrollo a través de la circulación del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados”, *Global Migration Perspectives*, núm. 51, Ginebra, Global Commission on International Migration, en <<http://www.gcim.org/mm/File/GMP%2051%20spanish.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Thomas-Hope, Elizabeth (2002), “Skilled Labor Migration From Developing Countries: Study on the Caribbean Region”, *International Migration Paper*, núm. 50, Ginebra, International Migration Programme-International Labour Office, en <<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp50e.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Thorn, K. y L.B. Holm-Nielsen (2006), “International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain”, *WIDER Research Paper*, Finlandia, UNU-WIDER, núm. 83, agosto.
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) (2007), *The Least Developed Countries Report, 2007/Knowledge, Technological Learning and Innovation for Development*, Ginebra, United Nations, en <http://www.unctad.org/en/docs/ldc2007_en.pdf> [consulta: 26 de junio de 2010].
- UNESCO (2009), *Compendio mundial de la educación 2009. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo*, Montreal, Instituto de Estadística de la UNESCO.
- (2007), “From Brain Drain to Brain Gain”, *Education Today*, núm. 18, en <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001477/147739e.pdf>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- U.S. Census Bureau (2005-2007), *American Community Survey 3-Years Estimates, 2005-2007*, en <<http://usa.ipums.org/usa/>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Vertovec, Steven (2002), “Transnational Networks and Skilled Labour Migration”, *Working Paper Series*, núm. WPTC-02-02, Gran Bretaña, Transnational Communities Programme, en <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Villa, M. y J. Martínez Pizarro (2004), *Tendencias y patrones de la migración internacional en América latina y el Caribe*, Santiago de Chile,

- CEPAL, CELADE, en <<http://www.eclac.cl/Celade/proyectos/migracion/VillaMartínez.doc>> [consulta: 26 de junio de 2010].
- Vono de Vilhena, Daniela (2006), “Vinculación de los emigrados latinoamericanos y caribeños con su país de origen: transnacionalismo y políticas públicas”, Santiago de Chile, CEPAL, CELADE, núm. 71, diciembre, p. 78.
- Wickramasekara, Piyasiri (2003), “Policy Responses to Skilled Migration: Retention, Return and Circulation”, en *Perspectives on Labour Migration*, Ginebra, International Migration Programme.

Índice de cuadros, gráficas y anexos

CUADROS

1. Población de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad (1990, 2000 y 2007) 23
2. Población de migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen (1990, 2000 y 2007) 26
3. Población nativa y migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE y tasa de emigración por región y país de origen (1990, 2000 y 2007) 30
4. Población de migrantes de alta calificación de 25 años y más, nacidos en ALC residentes en Estados Unidos por nivel de estudio y categorías ocupacionales, según sexo (2005-2007) 37
5. Población de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, nacidos en ALC y residentes en Estados Unidos, por nivel de estudio, país de estudios y nivel de calificación del puesto de trabajo, según sexo (2005-2007) 38
6. Población de migrantes de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, con estudios universitarios por condición de actividad según región y país de nacimiento (2005-2007) 46
7. Trabajadores asalariados de 25 años y más con diploma universitario por nivel de estudios y tipo de calificación de la ocupación, según lugar de nacimiento (Estados Unidos y América Latina) y lugar de estudios (2005-2007) 48
8. Programas gubernamentales de vinculación con la diáspora de migrantes calificados y organizaciones por país de origen 64

GRÁFICAS

1. Población de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, por nivel de escolaridad (1990, 2000 y 2007)	24
2. Población de migrantes calificados de 25 años y más por país de origen de ALC (2007)	28
3. Porcentaje de población calificada de 25 años y más nacida en ALC viviendo en algún país de la OCDE, según población total del país de origen (2000)	33
4. Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según nivel de estudio (2005-2007)	39
5. Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según país donde realizó sus estudios universitarios (2005-2007)	43
6. Migrantes calificados asalariados residentes en Estados Unidos, de 25 años y más, por país de nacimiento de ALC según calificación del puesto de trabajo (2005-2007)	51

ANEXOS

1. Metodología de análisis del desperdicio de cerebros utilizada por Batalova y Fix (2008)	
Esquema 1. Categorías de calificación de la ocupación	81
Esquema 2. Definición operativa del desperdicio formativo	81
Esquema 3. Síntesis de los criterios, supuestos y variables utilizados en la definición del desperdicio formativo	82
2. Anexo estadístico	
A) Población de hombres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen (1990, 2000 y 2007)	83

B) Población de mujeres migrantes de alta calificación de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE por región y país de origen (1990, 2000 y 2007)	85
C) Población de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región y país de origen, según nivel de estudios (2005-2007)	86
D) Población de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región y país de origen, según lugar de estudio (2005-2007)	87
E) Población de migrantes asalariados con diploma universitario de 25 años y más, residentes en Estados Unidos, por región y país de origen, según calificación de la ocupación (2005-2007)	88
F) Trabajadores asalariados hombres de 25 años y más con diploma universitario por nivel de estudios y tipo de calificación de la ocupación, según lugar de nacimiento (Estados Unidos y América Latina) y lugar de estudios (2005-2007)	89
G) Trabajadoras asalariadas mujeres de 25 años y más con diploma universitario por nivel de estudios y tipo de calificación de la ocupación, según lugar de nacimiento (Estados Unidos y América Latina) y lugar de estudios (2005-2007)	90

Migrantes calificados de América Latina y el Caribe.

¿Capacidades desaprovechadas?,

se terminó de imprimir en offset el 29 de enero de 2011

en los talleres de Formación Gráfica, S.A. de C.V.,

Matamoros 12, Col. Raúl Romero,

57630 Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México.

La composición tipográfica, formación y cuidado editorial

se hicieron en Grupo Edición, S.A. de C.V.,

Xochicalco 619, Col. Letrán Valle, 03650 México, D.F.

Se tiraron 500 ejemplares más sobrantes

en papel Cultural de 90 gramos los interiores,

y en cartulina Couché de 300 gramos los forros.

La tipografía se realizó en fuente

Adobe Caslon Pro de 8, 9, 10, 11 y 15 pts.

La corrección de estilo y las lecturas estuvieron

a cargo de Hugo Espinoza Rubio.

La coordinación editorial fue responsabilidad

de Víctor Manuel Martínez López.

En las últimas décadas hemos asistido a un fenómeno a nivel mundial en materia de migración que no ha sido lo suficientemente dimensionado: la movilidad de recursos humanos calificados. Desde mediados de los años noventa, como resultado del vigoroso crecimiento de la demanda de personal de alta especialización en los países económicamente desarrollados, de la subutilización de este tipo de recursos humanos en América Latina y el Caribe (ALC) y, particularmente, de las transformaciones en el funcionamiento del mercado global, se evidencia un crecimiento sin precedentes de la migración de recursos humanos calificados, por encima de la migración de media y baja calificación y con una creciente participación de mujeres migrantes. No estamos ante un fenómeno nuevo a nivel mundial ni en la región latinoamericana.

La peculiaridad del nuevo escenario radica en las magnitudes -absolutas y relativas- que han adquirido estos movimientos, así como también en la rapidez con la que están cambiando algunas tendencias. La migración internacional en América Latina y el Caribe ha sido un rasgo persistente y un componente central de su dinámica demográfica. En la actualidad, la región es una exportadora neta de trabajadores calificados a países desarrollados. A pesar de que existen también otros movimientos intrarregionales de importancia, la dirección norte es indudablemente la primordial hacia donde se movilizan estos migrantes.

El objetivo general de este libro es analizar las tendencias contemporáneas de la emigración de recursos humanos calificados con origen en países de ALC. Específicamente interesa identificar los países y regiones de ALC más afectados por la migración calificada en los últimos años. Además pretende suministrar evidencia útil para el debate académico reciente que rediscute el tradicional concepto de fuga de cerebros (*brain drain*) y analiza el concepto de desperdicio formativo (*brain waste*), reflejado en el desaprovechamiento de las capacidades de los migrantes, proceso que se presenta cuando se desempeñan en ocupaciones cuyos requerimientos de calificación se encuentran por debajo de su nivel educativo.

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

ISBN 978-607-02-2072-2



9 786070 220722