

## LA EMIGRACION DE CIENTIFICOS, PROFESIONALES Y TECNICOS CHILENOS A LOS ESTADOS UNIDOS

por SERGIO GUTIÉRREZ OLIVOS\* y JORGE RIQUELME PÉREZ\*\*

*Nota de la Redacción:* El problema de la fuga de profesionales, científicos y tecnólogos chilenos hacia el exterior, ha constituido y sigue constituyendo una preocupación de la Universidad, que va abandonando el país a profesionales que se han formado dentro de ella con dedicación y esfuerzo magisterial y cuantiosa inversión económica. A este respecto ya este Boletín publicó tan temprano como en su número 5 (agosto de 1959), una fundamentada comunicación del entonces Rector profesor Juan Gómez Millas al Ministro de Educación, en donde daba cuenta de la preocupación del Consejo Universitario ante este problema y sugería medidas para afrontarlo. Poco o casi nada se ha hecho de la parte gubernativa desde entonces. Por eso, publicamos casi in extenso este trabajo (aparecido en *Ciencia Interamericana*, marzo-abril de 1965, Washington, D. C.), en donde se aborda con precisión y perspectiva este problema, en lo que atañe a la emigración hacia los Estados Unidos.

### Introducción

El objetivo del trabajo cuyo resumen se presenta en este artículo es proporcionar, en primer lugar, datos relacionados con el problema de la emigración de profesionales chilenos a los Estados Unidos y, en segundo lugar, sugerir algunas medidas fundamentales, basadas en el conocimiento de los hechos, para abordar constructivamente ese fenómeno.

Los datos disponibles al respecto eran exigüos y no se ha contado con bibliografía o información de base. En efecto, no existen registros de salida de profesionales de Chile. Los únicos datos con que suele contarse son los registros de ingreso de personas en algunos casos, pero ellos nunca logran identificar claramente el tipo de profesional, ni la exacta calidad del ingreso. En Chile, fuera de las informaciones aproximadas que llevan ciertos colegios profesionales, no se dispone de un inventario. Sin tales datos elementales es difícil realizar un análisis acabado del tipo que se pretende. A pesar de ello —o quizás a causa de ello— se realizó este trabajo, no sin clara conciencia de las limitaciones y problemas de validez que se encontrarían<sup>1</sup>. No se ha pretendido, ni se pretende, pues, que este estudio sea la última palabra. Es más bien una primera aproximación al problema, hecha con seriedad, en medio de las limitaciones descritas y de las que inevitablemente imponía al trabajo el hecho de ser realizado por una Embajada que cuenta con escaso personal, el cual debió ensanchar considerablemente sus labores ordinarias u obligatorias para llevar adelante esta iniciativa voluntariamente autoimpuesta.

\*Ex embajador de Chile en la Argentina y en los Estados Unidos. Acreditado ante la Casa Blanca hasta febrero de 1965.

\*\*Experto en recursos humanos del Departamento de Asuntos Científicos de la Unión Panamericana entre 1963-1965. Es funcionario permanente del Instituto de Administración (INSORA) de la Universidad de Chile.

Sin perjuicio de las informaciones generales recogidas en diversas fuentes —según se indicará en cada caso—, el sector más importante de los datos específicos se obtuvo a través de un cuestionario que se distribuyó entre los profesionales chilenos residentes en los Estados Unidos, obteniéndose —para sorpresa de muchos— un importante número de respuestas como para permitir levantar una "muestra" significativa.

Este trabajo fue preparado, llevado a efecto, tabulado y analizado por iniciativa de la Embajada de Chile en los Estados Unidos.

A falta de personal especializado y adicional para realizar esta empresa —y ante la escasa probabilidad de obtenerla—, la Embajada decidió emprenderla con los medios a su alcance, vale decir, requiriendo un esfuerzo extraordinario a su propio personal, a los cónsules profesionales u honorarios, y a cierto número de chilenos con quienes la Embajada se mantiene en especial contacto, sea por la posición que ocupan en organismos internacionales, sea por la destacada labor que desarrollan en universidades, empresas y otras instituciones norteamericanas.

### Resumen de los resultados de la encuesta

Con respecto al grupo de preguntas sobre "identificación", los resultados más reveladores fueron los que a continuación se resumen:

*Distribución geográfica.* De acuerdo con los resultados de la muestra, la mayor concentración de profesionales chilenos en los Estados Unidos se encuentra en el Estado de California; en segundo lugar, la muestra reveló la existencia de un núcleo especialmente significativo en Washington, Distrito de Columbia; en tercer lugar, grupos importantes en Detroit, Michigan, y Nueva Orleans, Louisiana y, por último, núcleos más pequeños en los Estados de Washington, Pennsylvania, Florida, Texas, Nueva York, Minnesota, Virginia y en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Si se compara la distribución que arroja la muestra con la información proporcionada por los residentes chilenos, clasificados por estados, y que obra en poder del Departamento de Inmigración de los Estados Unidos, se puede delimitar con suficiente aproximación el ámbito de validez de la muestra y sus posibles limitaciones.

En efecto, los estados de mayor concentración de resi-

dentes chilenos, después de California, son Nueva York, Florida, Nueva Jersey e Illinois, que no están representados proporcional o realmente en la muestra.

En el grupo siguiente, se ha contado con datos de Texas, Michigan y Pennsylvania, pero no de Massachusetts y Ohio, donde las colonias chilenas son pequeñas, pero podrían tener significación cualitativa, especialmente en el Estado de Massachusetts, que es un importante centro educacional, tecnológico y de investigación.

Por otra parte, si se coteja la muestra con la estadística del Departamento de Inmigración —que da una cifra de 939 residentes chilenos en varios Estados que no se indican separadamente— puede concluirse que el sector más importante y representativo de este grupo, para los efectos de la encuesta, sería el de la capital, Washington, D. C.

Vistas las limitaciones en materia de distribución geográfica de la muestra, que son de importancia en lo que se refiere al Estado de Nueva York y que pudieran serlo en otros casos, hay que especificar la índole de tales limitaciones y la medida en que pudieran afectar los resultados de la encuesta.

Un examen de la tabulación de las encuestas, para determinar el impacto de la variable geográfica, revela que ésta pudiera tener alguna repercusión en las conclusiones relacionadas con la estructura ocupacional y la clasificación profesional de los residentes chilenos, debido a las variaciones que pudieran existir en la actividad económica que ellos desarrollan en medios geográficos diversos.

En cambio, aquellos resultados de la encuesta que dicen tener relación con condiciones de vida, aspiraciones y problemas de los profesionales chilenos en los Estados Unidos, se expresan en forma bastante unívoca y constante, de modo que difícilmente cabe suponer que con una distribución más homogénea de las respuestas se habría obtenido un cuadro diferente.

Por último, es justificado pensar que todos los planteamientos que se formulan para enfrentar el problema de la emigración del talento humano chileno, cuya magnitud se alcanza a avizorar gracias a los resultados de la muestra, conservan su plena validez a pesar de las deficiencias apuntadas.

**Grupos de edades.** Los grupos más numerosos de profesionales y técnicos chilenos en los Estados Unidos son aquellos que es posible ubicar entre los 27 y los 37 años de edad, vale decir, aquella época de la vida en que el retorno de la inversión, especialmente en la educación superior, es de mayor importancia para la comunidad. En esa época es cuando ha completado su visión teórica con los problemas prácticos y cuando su vigor intelectual le permite realizar el mayor retorno social de su trabajo.

El segundo grupo de edades, no de menor importancia,

es el de la década siguiente, entre los 38 y los 48 años. Los grupos menos frecuentes, en cambio, son los de menores de 27 y más de 49 años.

La distribución de edades muestra que la emigración de profesionales chilenos es mayor precisamente en las edades que hacen que el drenaje sea menos conveniente para Chile y más conveniente para el país que los recibe. En este punto los datos de la muestra vienen a confirmar las estadísticas que sobre el particular posee el Departamento de Inmigración de los Estados Unidos.

**Estado civil.** La mayor parte de estas personas son casadas y con hogar establecido en los Estados Unidos. La nacionalidad del cónyuge, en su gran mayoría, es chilena. Este dato es importante, porque puede significar que el grado de arraigo por este concepto no sea tan decisivo.

Tal impresión se confirma al analizar la estadística de nacionalizaciones, que obra en poder del Departamento de Inmigración de los Estados Unidos. En el período que va hasta junio de 1963, 110 chilenos adquirieron la nacionalidad norteamericana, según los reglamentos generales; sólo 31 invocaron la nacionalidad norteamericana del cónyuge para este fin; y únicamente 8 invocaron otros vínculos de familia y la prestación de servicios militares.

**Clase de visa.** El tipo de visación más numeroso es el de "inmigrante". Esta comprobación tiene ciertas consecuencias, pues, como se ha señalado anteriormente, la mayoría de los profesionales y técnicos chilenos que han optado a la nacionalidad estadounidense proviene de este grupo.

Menos de un 10 por ciento de los profesionales y técnicos chilenos emigrados a los Estados Unidos adquiere la nacionalidad norteamericana. Tomando en consideración el hecho de que estas personas han entrado con visación de inmigrante, que habitualmente poseen contratos permanentes y que la nueva nacionalidad configura un conjunto de ventajas para su actividad profesional, posición social y mejor adaptación al medio elegido, se concluye que ese porcentaje es bajo. Dicho de otro modo, se aprecia una clara tendencia del emigrante chileno a conservar su nacionalidad.

La casi totalidad de los encuestados ha cursado sus estudios universitarios regulares en Chile. Una parte mayoritaria de este conjunto posee estudios postuniversitarios o de postgraduados, realizados tanto en Chile como en el extranjero. Aquí se ha llegado a establecer una distinción de gran trascendencia: mientras en el caso de los estudios universitarios —que han sido hechos en Chile y que constituyen una auténtica inversión de la comunidad chilena— no hay una concordancia manifiesta entre tales estudios y el fenómeno posterior de la emigración, en el caso de los estudios de postgraduados se observa una estrecha correlación con la emigración. Es decir, en

principio, los estudios superiores de perfeccionamiento y especialización profesional en el extranjero constituyen un factor importante de atracción.

Sin pretender deducir consecuencias concluyentes, que demandarían un estudio más acucioso y de distinta naturaleza que el que aquí se ha practicado, se llama la atención hacia las estadísticas del Instituto Internacional de Educación, que contienen una clasificación de los estudiantes chilenos y de los profesionales que cursan estudios de su especialidad en los Estados Unidos, sobre la base de las disciplinas estudiadas. Una comparación de las especialidades allí indicadas, con las que se han señalado como resultantes de la muestra, podría constituir un índice significativo sobre las áreas de mayor absorción profesional, científica y técnica en el fenómeno del drenaje de talento.

Según los resultados obtenidos de la muestra, los primeros lugares corresponderían a los ingenieros y a las enfermeras. Entre ambas actividades alcanzan un 36 por ciento del total. El segundo lugar, lo ocupan los grupos de ingenieros comerciales, en sus denominaciones de economistas y de administradores de empresas, y el grupo de técnicos en general. El tercer puesto, pertenece a médicos y pedagogos. La menor propensión a emigrar existe en el último sector, compuesto por abogados, arquitectos y/o constructores.

Se debe tener presente que en este trabajo no se hace una distinción entre "científicos" y "profesionales universitarios", a pesar de que los resultados de este estudio revelan que un porcentaje importante de los encuestados podría catalogarse en la primera forma.

Además, entre las conclusiones de la muestra, se destaca el hecho de que la mayoría de los profesionales chilenos radicados en los Estados Unidos actúan como especialistas en un campo determinado. Esto último, aparte de involucrar un alto grado de perfeccionamiento en sus respectivas actividades y de realzar la calidad de esta inmigración, arroja también una mayor claridad sobre las áreas de atracción, reforzando lo que se observó anteriormente respecto de los estudios de postgraduados.

En esta parte, la primera conclusión que fluye de la encuesta es que la gran mayoría (prácticamente un 80 por ciento) de los contratos es de tipo permanente. Esto tiene importancia para los efectos de estudiar una política de recuperación de estos profesionales, por la vinculación que admite con la estabilidad en el trabajo, factor al que se atribuye mucho valor cuando se enfrenta la posibilidad de emigrar.

Casi un 40 por ciento de los profesionales emigrados a los Estados Unidos han sido profesores universitarios en Chile. Un 10 por ciento sigue ocupando cátedras universitarias en las instituciones norteamericanas de educación superior.

Si mediante otros datos no se lograra aclarar más precisamente la calidad de la emigración, estas cifras dan, al menos, útiles y sugerentes indicios.

Si se piensa en el costo de formación de un profesor universitario; en la importancia que éste tiene como fuerza generadora de ideas y de progreso, en el papel que desempeña entre las juventudes, puede pensarse que la recuperación de estos recursos humanos justificaría una inversión de cierta magnitud.

Las últimas remuneraciones percibidas en Chile por los profesionales emigrados a los Estados Unidos consisten básicamente en sueldos bajos.

Sin embargo, existen porcentajes regularmente distribuidos en toda la escala de remuneraciones propuestas en el cuestionario.

Las primeras remuneraciones recibidas en los Estados Unidos se concentran entre los 300 y los 400 dólares mensuales y, el resto, se distribuye en grupos similares hasta llegar a la renta de 1.000 dólares al mes.

Las actuales remuneraciones de estos profesionales en los Estados Unidos se concentran fundamentalmente en los grupos de 500 y 800 dólares mensuales. Existe una segunda área de concentración en el grupo de hasta 1.000 dólares y otra importante en el grupo de los 1.500 dólares hasta los 2.000 dólares. También hay casos en que las remuneraciones sobrepasan los 2.000 dólares mensuales.

Estos hechos pueden prestarse a varias conclusiones. Una consecuencia fundamental, en la cual insisten muchos de los profesionales encuestados, es que el esfuerzo realizado por ellos en este país ha sido fructífero desde el punto de vista económico.

Sin embargo, también puede desprenderse otra conclusión sobre el destino de esta inmigración: los técnicos y profesionales chilenos radicados en los Estados Unidos, si bien han alcanzado un apreciable nivel de seguridad económica y un standard de vida relativamente alto, los casos de posiciones realmente sobresalientes son más bien excepcionales.

La principal incitación para abandonar Chile se ubica claramente en la expectativa de mayor progreso profesional. Sólo en segundo término se destacan otros factores importantes como las perspectivas de remuneraciones más elevadas. Un porcentaje importante refirió su motivación a la "expectativa de mayor reconocimiento en el trabajo técnico o científico".

También pudo advertirse, a través de la encuesta y de la correspondencia cruzada sobre el particular, que una mayoría se sentía frustrada por las limitaciones que su actividad profesional y económica experimentaban en Chile. Reiteradamente mencionadas aparecen la influencia política; el inadecuado reconocimiento de la calidad profesional; la falta de estímulo para la acción

vidad científica; la carencia de una carrera universitaria en la especialidad que interesaba al encuestado; la preferencia por profesionales extranjeros; y, en general, la valorización insuficiente de la labor realizada.

Casi todos los profesionales chilenos residentes en los Estados Unidos aspiran a regresar alguna vez a Chile. Existe en todos ellos un claro deseo de colaborar, en cualquier forma posible, en el desarrollo del país. Entre los que desean regresar, un gran porcentaje piensa hacerlo lo antes posible, y otro grupo aún no se ha fijado plazo para hacerlo. Solamente un 10 por ciento piensa permanecer en los Estados Unidos y adquirir la nacionalidad norteamericana.

Si se recuerda que un 8 por ciento de ellos ha adquirido ya esta nueva nacionalidad, fluye la conclusión de que la proporción de chilenos que se nacionalizan en los Estados Unidos constituye una cuota pequeña y más o menos constante de la gran masa que emigra a este país.

Pero aún en los casos de nacionalización no debe descartarse la posibilidad de su recuperación para Chile. Asimismo, cabría estudiar, en cada caso específico, la procedencia de una eventual aplicación del inciso final del artículo 6 de la Constitución Política del Estado, cuyo tenor es el siguiente: "La causal de pérdida de la nacionalidad chilena prevista en el número 1 del presente artículo no rige en los casos en que, a virtud de disposiciones legales o constitucionales de otros países, los chilenos residentes en ellos deban adoptar la nacionalidad del país en que residan como condición de su permanencia".

#### *Condiciones ideales para regresar*

Como resultado de la muestra, puede decirse que los interesados en regresar al país consideran que las condiciones ideales para concretar esta resolución serían:

1. No perder los bienes adquiridos en los Estados Unidos por los impedimentos que establecen para su ingreso a Chile las prohibiciones y restricciones aduaneras.
2. Poseer una información actualizada y completa de las condiciones de trabajo existentes en Chile para profesionales de su categoría y conocimientos.
3. Obtener remuneraciones adecuadas y especificadas en base a su capacidad profesional y no a factores ajenos a su rendimiento o calidad individual.

El comentario más frecuente entre los encuestados fue la expresión de un deseo dominante: que el Gobierno evidencie una preocupación seria por el problema y diseñe una política permanente para recuperar estos recursos humanos.

Aún no se ha logrado establecer un método riguroso y

exacto para calcular el costo de formación de un profesional.

En este sentido, una evaluación debería tener presente por lo menos los siguientes factores:

1. Costo directo, constituido por los gastos de los establecimientos educacionales.
2. Costo social, en el cual quedan comprendidos los costos familiares y de la comunidad.

A estos factores, más o menos calculables, cabe agregar la inversión de selección, que se traduce en haber dado la oportunidad a una persona determinada y no a otras; cuando la selección recae en un emigrante posterior y priva de oportunidades a otros individuos que habrían encontrado trabajo en Chile, la comunidad pierde su inversión y sus posibles ganancias: hay lucro cesante y daño emergente según la terminología legal.

Debe recordarse que solamente un 1 por ciento del total matriculado en la escuela primaria llega a la universidad y que de ésta egresa un porcentaje aún más pequeño.

Tampoco debería olvidarse que una persona dedicada al estudio es, a determinada edad, parte de la fuerza de trabajo que se sustrae a las actividades productivas. En cuanto al costo directo, en lo relativo exclusivamente a la educación universitaria corriente, puede estimarse que para Chile es de aproximadamente 10.000 dólares por profesional. La educación primaria y media de estos profesionales no ha sido calculada, pero basta tener presente, para medir su importancia, que el monto asignado a este rubro está entre las sumas más importantes del presupuesto nacional.

En relación al costo social, aún no hay estimaciones concretas, pero es fácil representarse la magnitud de su importancia si se piensa que se trata de un factor cuyo impacto se hace sentir a lo largo de 18 o más años.

Algunos países centroamericanos han calculado que el costo total de un profesional alcanza aproximadamente a los 25.000 dólares. Argentina, por su parte, lo estima en más o menos de 20.000 dólares.

Para dar una idea de lo que cuesta a Chile la actual emigración —solamente a los Estados Unidos— diremos que el costo total podría ser del orden de los 46.400.000 dólares. Esta cifra no pretende ser exacta; se ha calculado sobre la base de los datos más conservadores tanto en lo relativo a número de profesionales emigrados como en lo relacionado con su costo de formación. Por consiguiente, puede considerarse como cifra mínima. Tampoco se incluye en esta estimación el retorno de la inversión que está recibiendo la comunidad que los ha acogido y que se pierde para Chile. Si se acepta la teoría de que un profesional retorna su costo en 10 años, esta cifra debería asimismo ajustarse por

concepto de años de permanencia fuera del país.

Las recomendaciones se basan en el supuesto de que las autoridades chilenas están interesadas en dar solución al problema de la emigración de recursos humanos de alto nivel con un criterio eminentemente práctico y realista, dentro de la libertad garantizada por nuestras leyes e instituciones a cada chileno, para trabajar o vivir donde él desee.

Por esta razón, no compartimos soluciones de tipo negativo, tales como la implantación de impuestos a los profesionales que emigran o la reducción de años de estudio de algunas carreras, para hacerlas menos atractivas desde el extranjero. Este tipo de medidas ciertamente no da solución a los problemas básicos que han originado la emigración; lo único esperable de tales iniciativas sería una mayor frustración y, muy probablemente, una emigración aún mayor.

Tal como lo hemos indicado en el cuerpo de este estudio, la política de recursos humanos que se desee proseguir para enfrentar el problema de la emigración de los recursos humanos deberá adaptarse a las necesidades que, en cada etapa o fase del proceso, varían fundamentalmente, bien se trate de la retención o de la recuperación de un determinado capital humano.

También conviene tener presente que, además de la retención y de la recuperación, existe un tercer plano correspondiente a la adquisición de recursos humanos de alto nivel. En la actualidad, el proceso de adquisición tiende a favorecer a las naciones altamente industrializadas en detrimento de los países en desarrollo. Pero no es imposible que los países de un desarrollo intermedio, mediante una política selectiva y de incentivos especiales para la inmigración, puedan aumentar con ventaja sustancial para el país adquirente sus reservas de potencial humano altamente calificado.

Las categorías anteriormente citadas, vale decir, la recuperación, la retención y la adquisición de recursos humanos, pueden encuadrarse dentro de dos órdenes de soluciones diversas pero complementarias. No se trata de dos criterios antagónicos o alternativos para abordar el problema, sino de tácticas dictadas por la oportunidad con que se está actuando. Por este motivo, hemos hecho la distinción entre recomendaciones a corto plazo y a largo plazo.

Las recomendaciones de este carácter tienen por objeto fundamental la recuperación del actual contingente, o de una parte significativa de los profesionales y técnicos chilenos que han emigrado al extranjero. Podríamos decir que esta operación consta, a su vez, de dos etapas: a) la eliminación de obstáculos que impiden el regreso de los emigrados, y b) el establecimiento de incentivos para facilitar su reincorporación a las tareas de la comunidad nacional.

En el primer aspecto, *la principal traba existente es de tipo aduanero*. Los resultados de la muestra indican claramente que este factor ha sido determinante, en la mayoría de los casos, para disuadir a los profesionales en sus propósitos de retornar al país. Por otra parte, la solución de este problema ha dado ya excelentes resultados en países como Argentina e India, entre otros.

En este sentido, se recomienda la aprobación de disposiciones que permitan el ingreso al país, libre de derechos de aduana y otros gravámenes similares, de todos los bienes personales, menaje de casa e instrumental de trabajo, pertenecientes a los profesionales y técnicos que regresen al país, siempre que estos efectos hayan sido adquiridos con el producto del trabajo propio y con dineros que no provengan del erario chileno.

En el segundo aspecto, que concierne a la formulación de planes destinados a atraer al contingente de profesionales emigrados, cabría estudiar la posibilidad de establecer un mecanismo similar al que el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de la Argentina, bajo la dirección del sabio Profesor Houssay, ha previsto para la repatriación de científicos, profesionales y técnicos de esa nacionalidad.

El mencionado Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas otorga subsidios para repatriación a universidades o instituciones argentinas que nombren o contraten investigadores de esa nacionalidad actualmente radicados en el extranjero, a fin de promover su reincorporación a la actividad científica nacional.

Las recomendaciones a largo plazo tienen por objeto establecer un mecanismo permanente que coordine tanto la emigración como la recuperación de los profesionales chilenos. Como se ve, no se trata de evitar la salida del personal al exterior, que es tan beneficiosa para los interesados como para el país, sino de regularla, estableciendo un flujo permanente de salida y regreso.

Una política de cierre de puertas podría traer consecuencias nefastas, desde muchos ángulos, y particularmente nociva para el desarrollo científico y cultural de la nación. Se trataría, en suma, de organizar la transferencia del talento humano chileno de tal modo que su emigración o expatriación fuese siempre provisional y temporal; y que al recuperar a estos elementos para la comunidad nacional, ello se traduzca asimismo en un enriquecimiento para el país.

Las principales recomendaciones que se formulan en este sentido se detallan a continuación:

1. *Política de recursos humanos*. Definición a nivel nacional, con participación de todos los sectores que actúan en el proceso de desarrollo, de una política

clara, permanente y realista en materia de desarrollo de los recursos humanos, en todos sus niveles, pero con clara conciencia de la importancia del sector de alto nivel. Esta política debería ser sustentada por el Gobierno, universidades, instituciones privadas, y en general por todos los individuos u organismos que estén en alguna forma vinculados al proceso de desarrollo de los recursos humanos.

**2. Función planificadora.** Organización de una función centralizada que planifique, organice y coordine las actividades de desarrollo de los recursos humanos. Esta función deberá realizar estudios sobre el potencial de nuestros recursos humanos y sus posibilidades de desarrollo, teniendo presente, en lo referente a los recursos de alto nivel, la necesidad de una política que incorpore decisivamente las actividades científicas y tecnológicas al esfuerzo de planeamiento, promoviendo además una estrecha coordinación entre las actividades privadas y públicas con las actividades educacionales.

**3. Función informativa.** Debería establecerse un sistema de información centralizado que registre, debidamente individualizados, a los profesionales que entren o salgan del país. Esta función enfocaría todos los aspectos de la transferencia del capital humano, comenzando por la adquisición de recursos humanos de alto nivel mediante una adecuada política de inmigración; prestaría asimismo especial atención a la emigración de recursos humanos, siguiendo paso a paso el ciclo de su evolución, hasta completarlo con la recuperación de los elementos emigrados. Para estos efectos debería tenerse en cuenta el tipo de especialidad que desarrollará el profesional o técnico que llega o sale del país en su nueva residencia, sus remuneraciones, su posición y, si es científico, el tipo de investigación a realizar. Este mismo registro tomaría contacto con las instituciones que necesitan personal altamente calificado y serviría de enlace entre dichas instituciones y los profesionales que se encuentran en el extranjero, que acaban de regresar a Chile o que llegan a nuestro país por primera vez. La ubicación ideal de dicho registro estaría dentro del organismo que conduce las políticas de empleo del país. Como en Chile no existe un servicio de esta naturaleza, al menos en lo que respecta a este nivel de ocupaciones, podría tal vez ubicarse bajo la tuición del Consejo de Rectores de las universidades chilenas o del Ministerio de Relaciones Exteriores.

**4. Política e incentivos.** Dado el hecho de que los recursos humanos de alto nivel son, como dice el Profesor Harbison, los elementos estratégicamente más importantes para el proceso de desarrollo global, sería neces-

sario modificar las estructuras de remuneraciones, con el objeto de hacer las ocupaciones de alto nivel especialmente las científicas y técnicas, más atractivas y de esta manera estimular a las juventudes a seguir estas actividades, evitando también la emigración definitiva, tanto del país como de zonas que necesitan especialmente estos elementos. Naturalmente estas iniciativas deberían ir acompañadas de otras medidas complementarias destinadas a rodear al profesional de la atmósfera de prestigio y reconocimiento de su valer que los emigrados han debido ir a buscar en el extranjero.

**5. Inventario del talento chileno emigrado.** Sería de gran utilidad que todas las Misiones Diplomáticas y los Consulados de Chile en el extranjero establezcan contactos permanentes con los profesionales y técnicos chilenos residentes en los países y zonas de su jurisdicción; que realicen encuestas similares a la practicada en los Estados Unidos y soliciten a los interesados sus puntos de vista respecto a todos los aspectos de esta política de recuperación del talento humano de nuestro país. El objetivo final de esta acción, característica de la "nueva diplomacia", sería completar un censo global de la emigración de recursos humanos de alto nivel que permita abordar, con conocimientos de juicio necesario para resolver este complejo problema, la recuperación decisiva de nuestro potencial humano.

**6. Acción interamericana.** Por último, convendría estimular una acción coordinada interamericana con el objeto de aprovechar experiencias, utilizar más racionalmente los recursos de las instituciones internacionales y elaborar una metodología de análisis uniforme y comparable, en materia de evaluación y desarrollo de los recursos humanos. El instrumento adecuado para realizar esta función sería un Instituto Latinoamericano para el Desarrollo de los Recursos Humanos. Tampoco debería desestimarse la idea de la creación de un fondo interamericano destinado a la recuperación, a nivel regional, de los recursos humanos emigrados hacia otras zonas.

#### NOTAS

<sup>1</sup>Una clara limitación, por ejemplo, es el haber abordado el análisis de un solo país como receptor de profesionales chilenos. Se eligió a Estados Unidos por razón de que la iniciativa partió de la Embajada de Chile en este país y, además, porque se presumió que es el país en donde hay mayor número de chilenos. Las conclusiones en base de los resultados obtenidos en la investigación realizada en Estados Unidos, no serán proyectadas a ningún universo, desde el punto de vista cuantitativo. Sin embargo, las conclusiones en cuanto a motivaciones y políticas, podrían ser válidas para la emigración a cualquier país, con las necesarias correcciones.

<sup>2</sup>Cabe agregar que si se tomase el costo total por profesional calculado para Costa Rica (25.000), el valor de esta emigración chilena sería de 58 millones de dólares, o sea, más del 70% de lo que cuesta al país chileno el cobre, su principal fuente de ingreso. Debe agregarse que la cifra de 2.320 profesionales emigrados con que se calcula es la hipótesis más baja, existiendo otras hipótesis que suben de los 5.000. En tal caso, la pérdida sería del orden de los 125 millones de dólares.