

POLITICA PÚBLICA PARA CONTRARRESTAR EL FENÓMENO DE FUGA DE
CEREBROS EN COLOMBIA

SAMUEL GÓMEZ CASTRO Y RAMÓN ANTONIO HERRERA GONZÁLEZ

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MEDELLÍN

2021

POLITICA PÚBLICA PARA CONTRARRESTAR EL FENÓMENO DE FUGA DE
CEREBROS EN COLOMBIA

SAMUEL GÓMEZ CASTRO Y RAMÓN ANTONIO HERRERA GONZÁLEZ

Trabajo de grado para optar al título de Negociador Internacional y Economista
respectivamente

Asesora

LILIANA LOTERO ÁLVAREZ

Economista

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
FACULTAD DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MEDELLÍN

2021

DEDICATORIA

A la memoria de la Universidad Pontificia Bolivariana, las familias Gómez Castro Herrera González y principalmente a nuestras mascotas Greta, Pocholo y Willy.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a la Universidad Pontificia Bolivariana por su catedra y acompañamiento, a los docentes que nos acompañaron a lo largo de la carrera por su conocimiento, a los asesores investigativos por su guía, a nuestros padres, hermanos y amigos que de alguna u otra manera aportaron su grano de arena y sin lugar a duda, le agradecemos a Mónica Patricia González Ruiz quien fue una guía, tutora, acompañante, concejera y pilar fundamental en la realización practica de esta investigación.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	6
1. Marco teórico	8
1.1 Gestión humana internacional	8
1.2 Tendencias de la gestión humana	10
1.3 Política pública	
2. Materiales y métodos	13
2.1 Enfoque de la investigación	13
2.2 Alcance de la Investigación	13
2.3 Diseño de la investigación	14
2.4 Fuentes de la investigación	14
3. Resultados	14
3.1 Tendencias innovadoras de la gestión humana internacional con relación al fenómeno de fuga de cerebros	14
3.2 Identificar de causas y motivos por los cuales los profesionales de Colombia abandonan	16
3.3 Tendencias mundiales en cuanto a contexto, variable, oportunidades y las causales de abandono del país	20
3.4 Planteamiento de la política Pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros	21
3.5 Discusión	24
4. Referencias bibliográficas	26

RESUMEN

El fenómeno de fuga de cerebros es una de las problemáticas que ha estado en constante aumento en las últimas décadas, lo cual ha sido beneficioso para algunos países y perjudicial para otros, donde la globalización ha sido uno de los grandes factores que ha dado pie para un aumento respecto a esta problemática, los países más afectados por esta tendencia han sido las naciones en vía de desarrollo como Colombia, Chile, India, Corea del Sur y países de la Unión Europea. Si bien la problemática que evidencia un país como este es una ineficiencia en el acercamiento a su población donde la carencia de unos contextos demográficos es completamente evidente, tampoco tienen regulaciones legales que den iniciativa a una solución de este fenómeno y ha dado cabida a que un país donde los motivos económicos no son propios de su población para su fuga y esto evidencia que no todos los países son absueltos de este fenómeno.

Con todos estos precedentes el crear una política pública en Colombia es justa y necesaria por esto, para el desarrollo de esta fue necesario entender los motivos por los cuales los colombianos abandonaron la nación, como las razones por las cuales estos volverían al país como lo son: una mejor remuneración económica, un mejor ambiente político/social y un escenario más amigable para emprender. Por esto mismo, es fundamental para sacar mayor potencial se plantea esta política pública llamada “política pública para contrarrestar el fenómeno de Fuga de Cerebros” la cual habla sobre incentivos educativos para profesionales con un deseo de emprender, el cual se vuelve obligatorio darle vida a este emprendimiento para así exonerar los costos de este incentivo de preparación, el cual tiene que ser específicamente cualquier posgrado que proporcione las facultades y conocimientos pertinentes para la creación de una compañía.

PALABRAS CLAVES

Política Pública, tendencias, globalización, regulaciones legales, fuga de cerebros.

ABSTRACT

The brain drain phenomena has been a growing problematic during the last decade, which have been helpful for some countries but harmful for many others, globalization has been one of the greatest factors regarding this problematic, the countries affected by this tendency are the developing nations such as Colombia, Chile, China, South Korea, and countries within the European Union. The brain drain problematic that has been evidenced in countries like Colombia is due to a failure in a more detail investigation to its population where the lack of demographic context and legal regulations has been noticeable, this leaves a country where the economic reasons are not the only cause of desertion of its professionals, this proves that not every country is absolve of this phenomenon.

With all this background a public policy must be implemented in Colombia, the development of such public policy must understand the reasons why the Colombian people leave the country, and the reasons why they would return which are: better wages, a better social and political environment and better entrepreneur conditions. To reach the major potential, the investigation creates a public policy named: “política pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros” which involves the creation of scholarships for professionals with a desire to create a company, the creation of a company would be mandatory to fulfill all the costs regarding this scholarship, which has to be any post studies that teach the skills for the creation of a company.

KEY WORDS

Public policy, tendencies, globalization, legal regulations, brain drain.

INTRODUCCIÓN

El siguiente proyecto tiene como fin, determinar cuáles son las tendencias de gestión humana que han generado una reducción en el fenómeno de fuga de cerebros en otros países, que puedan contribuir en la realización de una política pública para la República de Colombia, esta busca contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros en el país, sabiendo que este tema no se ha abordado mucho a nivel nacional ni latinoamericano correlacionado con el tópico internacional, dentro del estudio se abarcan de forma contundente tendencias de gestión humana internacional, como la globalización, las nuevas regulaciones legales, el saber hacer y contextos demográficos que se presentan en diferentes países del mundo, específicamente fueron analizados en esta investigación: Chile, Corea del Sur y Grecia. Los cuales pueden ilustrar el que se ha hecho para buscar una solución que minimice los efectos de este fenómeno y el como una correcta articulación de estas tendencias, son fundamentales para un desarrollo de país.

En esta investigación se maneja un enfoque mixto ya que este fue el más acertado debido a que sus pautas cuantitativas se apoyaron en una encuesta con el fin de obtener fundamentos verídicos y estadísticos de los colombianos que desean abandonar el país y el como lograr generar un sentido de pertenencia para con la nación y que decidan permanecer en esta misma. Como también fue fundamental el aspecto cualitativo el cual consiste en leer, entender y analizar los escenarios mundiales tanto política, civil y mediáticamente para tener un panorama general con datos obtenidos como investigados para que el alcance de esta investigación fuese lo más apropiado ya que estos se articularon con interpretaciones variables entre fuentes primarias y secundarias, lo cual formo un análisis correlacionado y coherente, que pudo conceptualizar la mayor parte de aristas en la investigación.

De acuerdo con lo planteado, se desarrolló un proyecto coherente, basado en precedentes a nivel mundial de como los países administran su gestión humana. Bajo el supuesto comparativo para una mejor eficiencia a la hora de realizar la política pública, se habla de que el Estado es como una empresa, entendiendo que el gobierno sería la junta directiva y sus ciudadanos como sus socios. A su vez se busca darle la mayor rigurosidad posible a un tema tan heterodoxo, social y cualitativo, para así lograr de una forma más precisa un contexto de los motivos y las causas que hay en los colombianos con un saber hacer específico para la fuga de su conocimiento, apoyándose en una gestión humana contundente donde sus contextos será la base de todo el panorama, para así sacar el mayor beneficio de la “Empresa” (Colombia).

Con base en lo anterior sus socios replantean la decisión de abandono (fugar su cerebro) si en Colombia se presentan unos mejores escenarios sociales, un mejor escenario para emprender, mejores salarios y/o mayor seguridad, gracias a estos resultados como los obtenidos en las fuentes secundarias de análisis de los entornos y propuestas de otros países donde la articulación de sus tendencias en la gestión humana deben tener un orden cronológico para satisfacer a sus socios y lograr un buen rendimiento para la nación, por esto mismo se propone la política pública "*Política pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros*".

1. MARCO TEÓRICO

En este marco teórico, se tienen estructuradas las variables de la gestión humana y sus tendencias con una perspectiva internacional, donde las bases teóricas propondrán el correcto desarrollo de la composición de la tercera variable, que es, política pública, la cual se va a apropiarse de la rigurosidad académica en gestión empresarial, pero con la adaptación de una narrativa que genera un panorama adecuado de una transición organizacional hacia la gubernamental.

Para esto es fundamental una revisión literaria sólida la cual hace que el proyecto se sitúe en un punto de partida de conceptos, definiciones, y argumentos coherentes a su entorno natural. Como también la minuciosa selección de estos autores estructuran la posibilidad de darle un redireccionamiento para así tener las herramientas necesarias para el desarrollo de una política pública.

1.1 Gestión humana internacional

Cuando se habla de la gestión humana, el autor Juan Saldarriaga (2008) afirma que:

Las diferentes teorías administrativas que de tanto en tanto aparecen y desaparecen en el escenario mundial y que pretenden aumentar la productividad de las empresas minimizando al máximo los recursos invertidos. Sean consideradas modas administrativas o procesos serios de cambio de las organizaciones, todas ellas inciden

en la forma como las empresas administran y gestionan su talento humano, razón por la cual una revisión de ellas es necesaria e ineludible. (Saldarriaga, 2008, pg. 142).

Entendiendo este significado proporcionado por el autor, conceptualizar la gestión humana internacional toma todos estos factores y los amplifica a un nivel global, debido a que las compañías multinacionales tienen necesidades diferentes a los de una empresa nacional por lo tanto se tienen que formar diferentes estrategias y marcos que sean adecuados a la naturaleza de estas organizaciones.

La globalización abrió un mundo con menos fronteras físicas, lo que propone interacciones humanas tanto empresariales, políticas y personales, ha generado que los pioneros o aquellos países con más fortalezas con el fin de no perder competitividad. La gestión internacional de los recursos humanos tiene como objetivo promover el desarrollo eficiente de las personas con procesos administrativos orientados con el objetivo de promover ambientes de trabajo armónicos y positivos para sus trabajadores en diferentes naciones, esto fue debido a que los individuos deciden internacionalizarse creando filiales o sucursales en el extranjero u ofreciendo su fuerza laboral creando vínculos con otros nacionales migrantes o países anfitriones.

Pero entonces si la gestión humana internacional habla de esto, el papel de una nación como responsable de su gestión humana es crear los mismos escenarios planteados para que los ciudadanos se sientan a gusto dentro de esta gran empresa llamada país, algo que no estuvo presente en el entorno económico latinoamericano, como pocas empresas y países que siguieron estas lógicas internacionales, causa una barrera significativa en la globalización y comercialización de empresas sin alta envergadura y países emergentes, así como lo explica Miriam Fénix Moreno (2017), en su trabajo de grado “Gestión del Recurso Humano Internacional: a través de políticas” donde comportamientos y metodologías extranjeras llevadas a la práctica por multinacionales donde usando todos estos postulados detallados en políticas internacionales sobre recursos humanos se hará una adaptación macro en escenarios estatales. Como a su vez lo hace Cristian Bedoya, Laura Salas, y Mónica García (2019), en su artículo: “Gestión humana y construcción de paz: una aproximación teórica” donde todas estas adaptaciones o teorías que se intentaron adaptar a nivel latinoamericano como se expresó anteriormente con la diferencia que esta adaptación genera un escenario mucho más preciso hacia el colombiano, donde la búsqueda de la paz y el conflicto armado se convierten en una constante en la cotidianidad colombiana, donde el papel de las empresas ha sido muy discutido a nivel académico, donde sus capacidades y actividades productivas en contextos de posconflicto, podrían proponer escenarios de paz y desarrollo económico y así beneficiar al entorno colombiano donde la conectividad entre multinacionales y empresas nacionales van enfocadas a un objetivo compartido de bienestar laboral, donde los contextos sociales mientras sean resueltos, estos pasaran a un segundo plano y así el colombiano puede encontrar oportunidades, acordes a su cualificación técnica como en su estabilidad social.

Uno de los modelos que se analizó a nivel latinoamericano que han forjado la parada en el aumento educativo poblacional y en prospecto al declive del abandono profesional de nacionales es Chile. Para el primer gobierno de Michelle Bachelet (2006-2010) se

implementó un programa llamado “Becas Chile” impulsado por la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT), este permitió un acceso directo a la perfección profesional y democratización en oportunidades en las mejores universidades del mundo. Pasados ocho años aún no alcanzan los niveles pretendidos por la OCDE, pero si ha notado un gran aumento en los profesionales especializados en las diversas áreas del conocimiento, si bien este modelo para ser aplicado en Colombia, tiene que generar ciertas dinámicas y lógicas tanto económicas como sociales, para que a la hora de presentar el proyecto, no se vea reflejada una variable relacionada (subdesarrollo económico y tecnológico) visto en el país de estudio, este modelo demuestra una gran competencia en el fenómeno de educación poblacional, pero ha generado una variable aleatoria que demuestra la falencia en la cual Chile ha caído que es la inserción de profesionales en el campo laboral, si bien el desarrollo de este país no es lo suficientemente competente, como su desarrollo científico y tecnológico estos le evitan la entrada a este gran número de profesionales, obligándolos en muchos casos a buscar otro tipo de latitudes promoviendo el fenómeno de fuga de cerebros.

Según la teoría económica tradicional, las capacidades desarrolladas por los agentes productivos que integren el sistema pueden transformarse a lo largo del tiempo a partir del desarrollo de procesos de aprendizaje, este como consecuencia refleja que en la especialización productiva, comercial o en la generación de conocimiento siendo producto de una “Dotación Factorial Dada” demuestra una asociación en los países y/o regiones, sistemas nacionales que difieren en cómo desarrollar sus enfoques y términos en especializaciones productivas, lo que se entiende partiendo del concepto Marxista del materialismo dialectico, generó un panorama congruente en como a nivel latinoamericano es reflejado este subdesarrollo económico y tecnológico, ya que no se parte de la premisa de una convergencia latinoamericana, sino, basado en el mismo materialismo dialectico, todas estas fuerzas productivas van dirigidas a un orden hegemónico que no ha permitido por cuestiones culturales, políticas y sociales un desenvolvimiento adecuado y/o pertinente que proyecte un libre flujo para una mejora en los países en vía de desarrollo. Por esto mismo, esta variable relacionada forja un pilar importante para el análisis de la Gestión humana internacional, ya que esta pretendió generar contextos adecuados para un planteamiento de la variable fundamental y así tener las suficientes bases tanto académicas como teóricas para direccionar este proyecto con una visión normativa del problema.

1.2 Tendencias de la gestión humana:

A lo largo de la historia, diferentes perspectivas teóricas acerca de las tendencias se han propuesto, como en el escrito “Gestión Humana: Tendencias y perspectivas”, la narrativa que afirma Juan Guillermo Saldarriaga (2008), sería que:

Una tendencia puede conceptualizarse como una directriz o un direccionamiento colectivo que pretende lograr un fin también común. Es un punto de mira o de referencia hacia el cual avanzan muchas personas, hasta que se convierte en un eje central de la mirada colectiva. (Saldarriaga, 2008, pg.145).

Las tendencias de la gestión humana se encuentran en constante cambio debido a los diferentes contextos de cada compañía o país, pero las que van tomando mayor relevancia con el pasar de los años se van convirtiendo en bases para las organizaciones para así poder tener un mejor impacto social dentro y fuera de la empresa. Principalmente este concepto se le es asociado a la administración teniendo claro los cambios que operan a nivel global, en un análisis rápido de las teorías actuales que habla sobre la gestión, no es una rama hegemónica del comercio administrativo sino también sociológico entre otras ciencias y disciplinas que integran una nueva construcción teórica basada en la administración para abordar este tema. En este sentido los dilemas tópicos del que hacer de la gestión humana son principalmente teóricos, y no necesariamente prácticos, pero estas propuestas se han modificado al pasar de los años, centrándose en las capacidades de las personas y creación de conocimiento. Dirigir de forma adecuada el talento humano va más allá de supervisar, controlar y administrar el personal con objetivos de rendimiento desmeritando las condiciones laborales.

Para Calderón (2006) se presentan algunas tendencias de investigación en gestión humana que pueden catalogarse como tradicionales o emergentes, en el primer grupo se encuentran el liderazgo, la motivación, los grupos, la planeación de recursos humanos, la valoración de puestos y la retribución; mientras que en el segundo grupo, se ubican la gestión estratégica de los recursos humanos, la gestión internacional de los recursos humanos, la cultura y recursos humanos, las fusiones y adquisiciones, el cambio organizacional y los recursos humanos, la evolución de la función de los recursos humanos y la teoría de las organizaciones. En el contexto nacional e internacional se abordan algunas tendencias de la gestión humana, estas son las más relevantes: gerencia de procesos, gestión del conocimiento, desarrollo humano, tercerización, cultura organizacional y gestión internacional del talento humano. Estas y entre otras tendencias más puntuales, desde el punto holístico cualquier proceso integrado para la administración del capital humano que cobra un papel estratégico a nivel organizacional donde las personas son el eje fundamental.

El desarrollar competencias adaptativas que permiten a empleados tener retos y proyectarse para nuevos cargos se podría ver reflejado a nivel sociológico donde el gobierno ofrezca oportunidades similares a sus ciudadanos como así lo han postulado grandes organizaciones y han trabajado de manera práctica sobre estas variables relacionadas, agregando a las previamente mencionadas el tener claro que el país no conforma un proceso organizacional directo con sus ciudadanos, dilata toda capacidad de intervención directa hacia dicho proceso donde ellos tienen que tener en cuenta las variables relacionadas directas a las tendencias de la gestión humana internacional proyectadas para el trabajo investigativo, como: Globalización, las nuevas regulaciones legales, el saber hacer, y los contextos demográficos. Hace que, si bien se puedan tomar todas las propuestas planteadas desde el ámbito administrativo, deban tener un enfoque cultural y educativo y visualizar la calidad de vida de la población en general, lo cual se ha visto por parte de un país como Chile, pero a su vez se convertirá en un hecho sin precedentes para el desarrollo humano en Colombia.

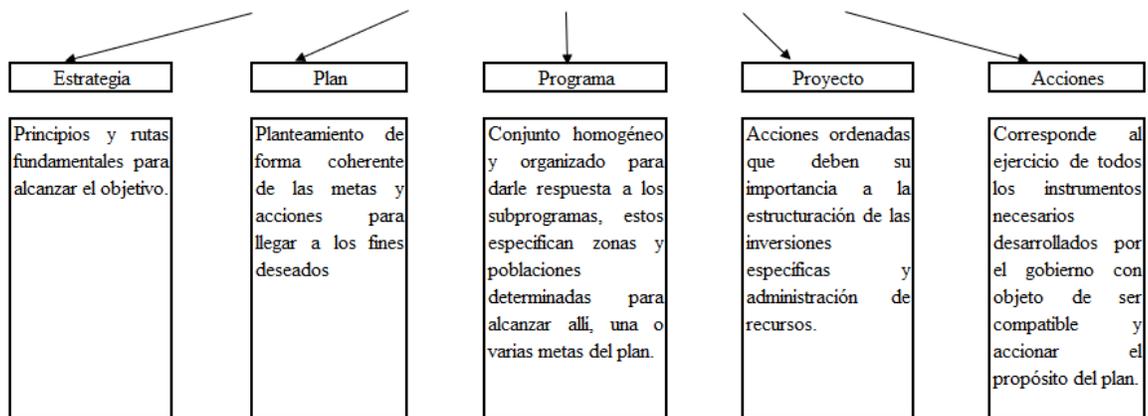
1.3 Políticas públicas:

Las políticas públicas son objeto de estudio complejo y es difícil buscar una definición homogénea ya que las principales dificultades para el análisis de la concepción y ejecución de una política pública son exclusivas por parte del gobierno lo que lo conllevaría a ser el único responsable, dejando a un lado el apoyo social y político que requiere concretarlas. Es decir, por definición son la responsabilidad de las autoridades competentes tener como objetivo la satisfacción de la sociedad, lo que implica, múltiples actores. Se entiende lo político en su dimensión decisional el realizar una sociedad sub consecuente al carácter público, este da a entender una disposición a cualquier política pública, lo que expresa una elección colectiva, estas construcciones sociales son definidas como estrategias de gobierno coordinadas y articuladas en un conjunto de acciones intencionales.

La diferenciación de la política pública es entender y presentar tres conceptos claves que van ligados de la mano estos son: Las funciones gubernamentales, la gerencia pública y la ley. Como se puede apreciar en el libro “Introducción a las políticas públicas” de Jaime Torres y Jairo Santander (2013). Podría explicar una respuesta, no solo a las lógicas internas que la sustentan, sino que estas también deben estar asociadas al cumplimiento institucional y normativo, para la gerencia pública es visible, cuando el hacedor de política gestiona todo carácter frente a la gestión gerencial y política de lo público, para consecuencia unas construcciones de asuntos organizacionales y gerenciales a nivel estatal y la ley contempla esencialmente elementos forjados a partir de políticas públicas y así gestionar estrategias y concretar objetivos de norma, ya que esta no garantiza por si sola del cumplimiento de sus objetivos y el gobierno entra a gestionar e implementar de forma adecuada.

La existencia de las políticas públicas se identifica en los múltiples escenarios de leyes y dilemas sociales relevantes con el fin de identificar del deber hacer, definiendo los principios y rutas de acción para la solución del problema público y una política orientada y esta puede componerse por ciertos niveles de asociación, estos son:

Gráfico 1. Principios y rutas de acción para una política pública



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Procuraduría General de la Nación

Esto es decir de forma simplificada un modelo de predicción, decisión y acción para la ejecución donde este instrumento se convierte en un proyecto comunitario donde la cooperación entre diferentes actores de la sociedad nos podrían favorecer desde entidades como el gobierno nacional, la contraloría general, el senado de la república, el DNP y la ciudadanía, de forma conjunta poder abordar de su importancia cualquier tema, relacionado con las necesidades del pueblo, en las cuales se pueden abordar diferentes tópicos, como: en los derechos humanos, genero, población vulnerable, territoriales, o como en el caso de la investigación alternativas de solución, donde el utilizar herramientas de planificación y construcción estratégica puede llevar a cabo acciones coordinadas entre todas estas instituciones con el fin de darle coherencia a las políticas públicas donde no se pueden desligar del plan nacional, regional y municipal de desarrollo, donde si bien todos estos están ligados desde la presidencia, el foco estructural tendrá que ser ejecutada al pie de la letra desde su plan de acción y argumentada desde la academia donde el debate público se evite con el fin de la ambigüedad en el punto a tratar y evitar la politiquería dentro del debate de cualquier tema que beneficie a la sociedad.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque de la investigación:

El enfoque mixto fue el más acertado en consecuencia a la investigación realizada, debido a que esta brindó unas pautas más acertadas para un buen desarrollo y solución del proyecto, donde la parte cuantitativa reflejó unos parámetros del estudio, bastante fundamentales para unos escenarios concretos, como lo fue la recolección de fuentes primarias y secundarias, donde todas estas posturas cualitativas tuvieron un sentido riguroso la cual respaldó toda idea propuesta preliminarmente, para el estudio reflejó de forma sensata cualesquier resultado para forjar una política pública innovadora para así dar inicio a una solución coherente del fenómeno de fuga de cerebros.

2.2 Alcance de la investigación:

Los estudios descriptivos y de correlación fueron unos postulados que para el alcance fueron muy apropiados en la investigación, debido a que se combinó todo el enfoque mixto que se fue profundizando dentro de la investigación, así este complemento articuló la interpretación de variables cuando el recopilar las fuentes primarias y secundarias se formó un análisis correlacionado y coherente, donde en análisis de prospectivas y de similitud, reflejo de forma más verídica y complementaria todo lo adoptado que ofrecieron los estudios descriptivos, donde este aportó un mejor desarrollo del problema en el cual se pudo conceptualizar la mayor parte de aristas posibles en la investigación.

2.3 Diseño de la investigación:

Se escogió el diseño anidado concurrente, ya que este permitió recolectar simultáneamente datos cuantitativos como cualitativos, su particularidad reside en que uno de estos dos métodos predominó y guió el proyecto. El método con menor prioridad respondió a diferentes preguntas de investigación correlacionadas al método primario donde la correcta guía del orden cronológico al cual se debió ajustar la investigación, en base al problema de la fuga de cerebros, donde ambos métodos pudieron proporcionar distintas visiones, esto con el fin de dar respuesta a las necesidades de los investigadores, sobre los motivos de abandono de los ciudadanos colombianos y principalmente cuales causales hizo que los residentes decidieran abandonar el país, como también estuvo a su elección a que método se le dio prioridad.

2.4 Fuentes de la investigación:

Las fuentes se vieron reflejadas en el diseño de la investigación, ya que para la recopilación de datos como para las estructuras analíticas percibidas y diferenciándolo con la priorización metodológica, estas tuvieron un apoyo mediante fuentes primarias, con una encuesta de más de 300 respuestas que reflejen un muestreo verídico y realista y secundaria con documentos gubernamentales y periodísticos, con estas se tuvo un amplio punto de referencia informativa y así se demostró veracidad en las fuentes primarias.

3. RESULTADOS

3.1. Tendencias mundiales innovadoras de la gestión humana internacional con relación al fenómeno de fuga de cerebros

En la revisión de teorías se pudo resaltar las tendencias de globalización, nuevas regulaciones legales, el saber hacer profesional (Know-How) y los contextos demográficos, cada una de estas tendencias ayudo a generar unos lineamientos estándar para saber adaptar los contextos y tener una idea sobre que tópicos son los más adecuados para hacer una selección meticulosa y adecuada sobre, qué países generan precedentes innovadores y verídicos, los cuales se resalta:

Cuadro 1: Países seleccionados como referentes para entender la fuga de cerebros

CHILE	COREA DEL SUR	GRECIA
El programa becas Chile ha tenido una deficiencia en la reintegración de estos profesionales a la nación chilena, lo cual es la segunda fase la que deja mucho por desear, esto es	La nación surcoreana aún está en una fase donde la cultura de trabajo es excesiva y tiene sus primeros rezagos y desgastes laborales, consecuentes a su creciente	La demografía en Grecia en la última década ha sido principalmente destacada, no específicamente con nacimientos y muertes, sino con ausencia, donde el 21% de su población es mayor a

<p>sin duda un reflejo de la carencia de profundización en sus contextos demográficos, esta tendencia es fundamental para el desarrollo de una política pública, con el fin de que esta misma pueda generar la información suficiente del como el proyecto de becas y reintegración pueda desarrollarse de forma retroactiva.</p> <p>Fuente: Deutsche Welle (DW), 2017</p>	<p>y no muy lejana industrialización, debido a la globalización que ha padecido Corea del Sur en los últimos 50 años aún se presenta un limitante donde la cultura de trabajo es excesiva, los jóvenes se encuentran en una frustración laboral, ya que encuentran trabajo, pero el rango laboral no es muy amplio, lo que indica que los jóvenes no encuentran trabajo en su saber hacer deseado.</p> <p>Fuente: The Diplomat, 2017</p>	<p>65 años, se está viendo considerablemente desproporcionada por su juventud, más de medio millón de profesionales entre 25 y 39 años han abandonado Grecia por miedo a la incertidumbre económica que presenta la nación, actualmente y a futuro, donde su incapacidad de ir a la par global y sus nuevas dinámicas, también se está quedando atrás en la Unión Europea, ya que estos cerebros fugados según la consultora McKenzie “Greece & Cyprus” aportaron €12.9 millones.</p> <p>Fuente: El País, 2018</p>
--	--	--

Fuentes: ver cuadro

Este cuadro refleja, el cómo estos países seleccionados tuvieron un desarrollo general en su nación para afrontar la fuga de cerebros. Donde la articulación de estas cuatro tendencias de la gestión humana internacional (Globalización, regulaciones legales, saber hacer y contextos demográficos), logran que la problemática a desarrollar tenga un rumbo estable, donde su codependencia hace que en el momento donde alguna de estas flaquee, puede disparar el proceso. Como lo hizo Chile al no tener un plan de acción acorde a su política pública (Regulaciones legales) para darle cabida al saber hacer de su población, debido a su escasa profundización en esta misma (Contextos demográficas).

Contrario a lo que sucede en Corea del Sur donde la forzada y acelerada globalización fragmentó a su población (contextos demográficos) y no logra sacar su máximo potencial en su saber hacer, lo que generó frustración y sobrecarga en los individuos sin una sensata retribución. Particularmente en Grecia sus propuestas y acciones políticas (regulaciones legales) fueron consecuentes a sus problemáticas, ya que este, tuvo el mismo problema que Chile al no poder reintegrar a sus profesionales y como se ve en Corea del Sur, su saber hacer no es lo suficientemente gratificado por su industria. Lo que demuestra un profundo estudio de sus contextos demográficos para así dar cabida a la “economía verde”, una política pública que le ofrece un contundente respaldo al potencial de su población específica (saber hacer y contextos demográficos), y así tener facultades y poder dar cara a su entorno económico (globalización).

Estos países en conjunto generan unos parámetros y unas guías del cómo afrontar el fenómeno de fuga de cerebros de forma sana, donde si estas tendencias coaccionan sin importar su desarrollo, mientras cada una se haga de forma contundente y sensata con las facultades y necesidades con el país a tratar. Con este supuesto, se logra concluir como el análisis de las dinámicas globales permiten unas bases para enfrentar el fenómeno de la forma apropiada, adaptándolo al contexto colombiano, apostándole al saber hacer, apoyándose en los emprendedores (saber hacer), comprendiendo sus motivos y necesidades por el cual ellos desearían quedarse en el país (contextos demográficos), será necesaria una política pública (regulaciones legales) y así poder tener unos pilares apropiados para afrontar cualquier entorno económico venidero (globalización).

3.2. Identificar las causas y los motivos por los cuales los profesionales de Colombia abandonan el país

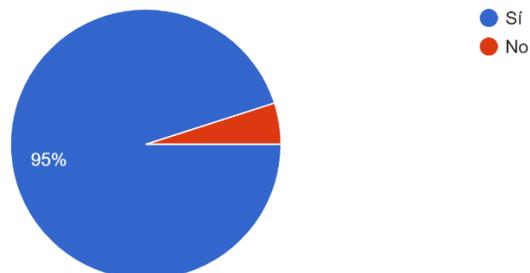
El proceso de la encuesta fue identificar las preguntas necesarias para tener una perspectiva general de los motivos por los cuáles los colombianos abandonaron el país, del porque abandonarían el país, del como regresarían y el cómo evitar su abandono, el cual es el enfoque principal para el análisis de los datos que fueron recopilados, donde se utilizó esta incógnita, las cuales lograron en esta encuesta una validación, ya que de los 303 encuestados el 68,97% de estos respondieron a: “del caso que nada le impida irse del país, ¿Cuáles de los siguientes motivos, le harían cambiar de opinión, para así quedarse en Colombia?”.

Se encuestaron 303 colombianos de los cuales el 95,05% viven actualmente en Colombia de los cuales el 60,2% son posibles talentos o sea estudiantes tanto de pregrado, técnica y tecnología y el 31,3% son profesionales y especialistas. Por otro lado, de estos 303 encuestados el 4,95% son colombianos que residen en el exterior, de estos posibles cerebros, en retorno son el 26,6% que representa a estudiantes que estén realizando cualquier tipo de educación superior y el 46,6% son profesionales y especialistas.

Gráfico 2: RESIDENCIA EN COLOMBIA

¿Usted reside actualmente en Colombia?

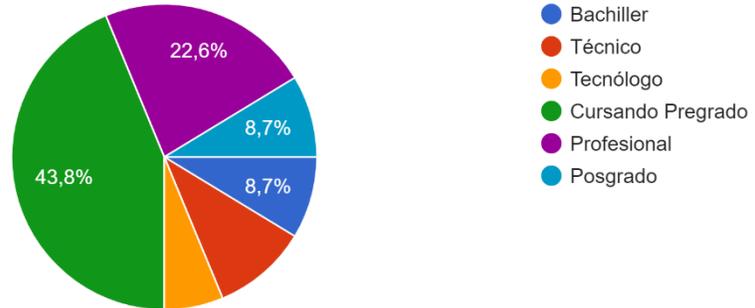
3



Este gráfico demuestra el lugar de residencia de los colombianos encuestados y como su mayoría se encuentra actualmente viviendo en Colombia.

Gráfico 3: NIVEL ACADÉMICO DE LOS COLOMBIANOS QUE RESIDEN DENTRO DE LA NACIÓN

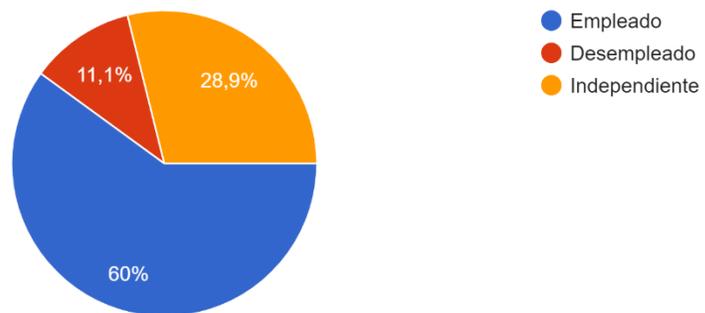
¿Cuál es su nivel académico?



Este grafico muestra el nivel académico de los colombianos residentes en Colombia y como gran parte de estos se encuentra actualmente cursando el pregrado.

Gráfico 4: EMPLEADOS Y DESEMPLEADOS NACIONALES

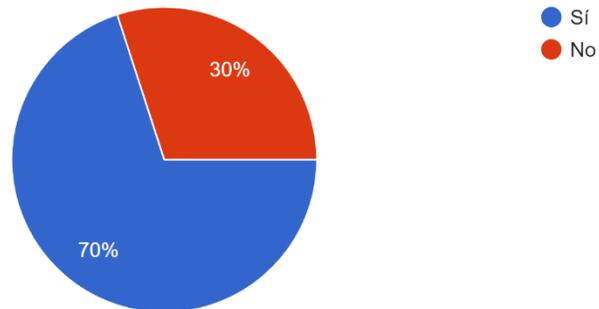
Especifique su situación laboral



En este grafico demuestra la situación laboral de los colombianos que residen en el país y como el 60% de estos se encuentran empleados actualmente.

Gráfico 5: PROFESIONALES EJERCIENDO SU PROFESIÓN DENTRO DEL PAÍS

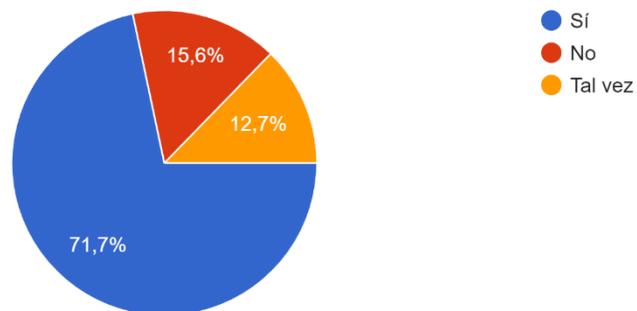
¿Usted se encuentra ejerciendo su profesión actualmente?



En este gráfico se evidencia como el 30% de los profesionales dentro de Colombia no se encuentran ejerciendo su profesión, por lo contrario, el 70% si se encuentra ejerciendo.

Gráfico 6: NACIONALES INTERESADOS EN ABANDONAR O NO EL PAÍS

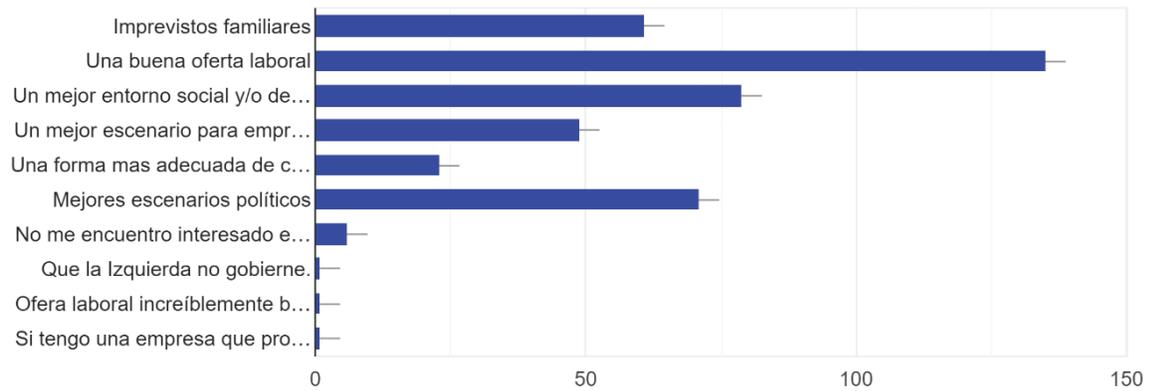
¿Ha considerado buscar oportunidad laboral en el extranjero?



Se puede evidenciar en este gráfico como la mayoría de nacionales encuestados han considerado buscar oportunidad laboral en otros países diferentes a Colombia y como la gran mayoría de estos se encuentran interesados en hacerlo.

Gráfico 7: MOTIVOS DE NACIONALES

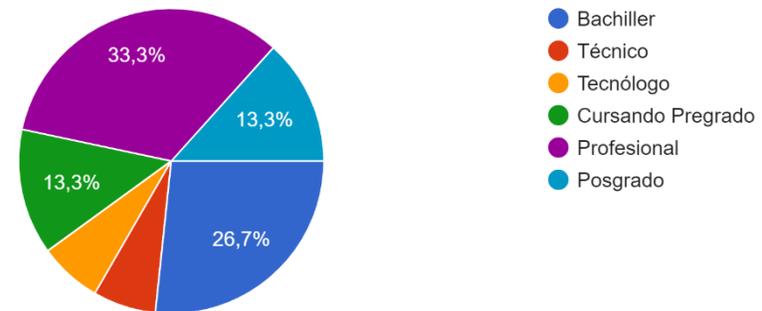
Del caso que nada le impida irse del país, ¿Cuáles de los siguientes motivos, le harían cambiar de opinión, para así quedarse en Colombia?



Según lo que se evidencia en el gráfico, la gran parte de los encuestados permanecerían en Colombia si se les presenta una oferta laboral favorable y con un mejor escenario social y político.

Gráfico 8: NIVEL ACADÉMICO DE LOS COLOMBIANOS QUE RESIDEN EN EL EXTRANJERO

¿Cuál es su nivel académico?



En este gráfico, se evidencia el nivel académico de los colombianos que residen fuera del país, la mayoría de estos siendo profesionales.

Según lo obtenido en la recolección de datos primarios, se pudo notar que la causa de abandono del país por parte de los colombianos (profesionales o no) son buscar mejores oportunidades laborales, un mejor escenario político y un ambiente más favorable de emprendimiento.

3.3. Tendencias mundiales en cuanto a contexto, variables, oportunidades y las causales de abandono del país

Este cuadro describe y define las tendencias fundamentales para esta investigación como también el lugar donde estas toman relevancia en el escenario global.

Cuadro 2: Descripción de las tendencias

Tendencias	Descripción de la tendencia	Lugar donde se evidencia
Globalización	Son las dinámicas mundiales de interacciones políticas, sociales, culturales y económicas que cada vez van en aumento, donde ciertas naciones proponen y otras siguen.	<ul style="list-style-type: none"> • Chile • Colombia • Corea del Sur • Grecia • Unión Europea
Regulaciones legales	Es cualquier propuesta, postulado o proyecto que un gobierno ejecuta dentro de su estado con un fin específico, principalmente en búsqueda del beneficio de su ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> • Chile • Grecia
Saber hacer	Es sacarle el mayor provecho a los talentos que pueden generar un impacto diferenciador para las personas como para su sociedad, esto es adquirido mediante academia y experiencia, en el cual cada país debe identificar su potencial y hacerlo de la forma más eficiente posible.	<ul style="list-style-type: none"> • Corea del Sur • Grecia
Contextos demográficos	Los contextos demográficos es un análisis, estudio y acercamiento a la población de un territorio específico donde se busca tener la mayor información posible de este muestreo para así estandarizar unos contextos que permitan determinar las necesidades, deseos y motivaciones de estos entornos sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Colombia • Grecia

Fuente: Elaboración propia

El entendimiento de los contextos demográficos en un país como Colombia, es fundamental para tener un panorama general sobre los argumentos a los cuales la sociedad colombiana se enfrenta, de la cual, fue fundamental sus motivos y causas por las cuales permanecerían en el país, estas serían mejores oportunidades laborales y un escenario óptimo de emprendimiento.

Para esto la política pública planteada es una maniobra gubernamental para tomar acción sobre el problema, por esto mismo este programa fue postulado basado en la investigación y recopilación de datos de los contextos demográficos colombianos para así ser el puente entre el descubrimiento de los incentivos necesarios para direccionar la política a un escenario donde se podrá respetar la cronología pertinente para conseguir el objetivo general. Sustentado en las dos tendencias previamente explicadas, este apartado da el

beneficio de la libertad del desarrollo profesional, donde una nueva regulación legal que tuvo claridad de las dificultades que puede padecer un ciudadano con un saber hacer específico y que esta misma iniciativa de tomar acción para explotar cualesquier profesión y así crear un vínculo donde las tres tendencias iniciales se complementaron para una construcción y claridad de las bases con las cuales Colombia podría destacar a nivel global.

Sin duda cualquier proceso que un país en vía de desarrollo debe respetar el cómo adaptarse a las dinámicas globales, pero un valor diferenciador que puede generar Colombia es una buena base demográfica que confía en sus proyectos legales de la mano de sus profesionales con un saber hacer claro que tendrá que sumarse a la bola de la globalización con la gran ventaja de que fueron ellos quienes dieron pie a entrar a ese entorno global y no fue el entorno global el que los forzó.

3.4 Planteamiento política pública para contrarrestar la fuga de cerebros

ACTO ADMINISTRATIVO QUE LE DA LEGALIDAD (FECHA)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA PÚBLICA (ORGANO QUE LE DA LEGALIDAD) PARA CONTRARRESTAR EL FENOMENO DE FUGA DE CEREBROS; RIGE A PARTIR DE LA FECHA DE SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN LEGAL”.

EL (ORGANO COMPETENTE), en uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por los artículos 14, 26, 54, 57 y 67 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1014 de Fomento a la Cultura del emprendimiento del 26 de enero del 2006, que adopta la Política Pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Proponerse la Política Pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros, la cual tiene por objeto:

Definir cuáles son las tendencias de gestión humana para disminuir el fenómeno de fuga de cerebros en Colombia, mediante incentivos educativos como becas en todo el territorio nacional con base en los lineamientos legales y constitucionales establecidos para generar escenarios con ciudadanos competentes, generadores de

emprendimiento con las aptitudes que ayuden a la sostenibilidad de estas, conforme a la Ley 1014 de 2006.

ARTÍCULO SEGUNDO: PRINCIPIOS ORIENTADORES. Son Principios de la Política Pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros, al órgano que le de legalidad:

1. Determinar de la gestión humana internacional que tendencias mundiales han sido las más innovadoras y que han tenido mayor relevancia a lo largo de los últimos años con respecto al fenómeno de fuga de cerebros, para así ordenar su aplicabilidad en un escenario como el colombiano.
2. Mediante incentivos académicos, para estudiantes y/o profesionales con el deseo de emprender, se ofrecerán becas condicionales, en estudios especializados que le otorgue al beneficiario los conocimientos necesarios para que el emprendimiento llegue a feliz término, con los requisitos plasmados en el Código de Comercio colombiano en el decreto 4463 del 15 de diciembre 2006 libro segundo artículo 98, la ley 222 de 1995 artículo 100 y el estatuto tributario artículo 79.
3. La creación y la sostenibilidad del emprendimiento será la condición concluyente y primordial de la beca, para que el deseo de emprender en Colombia este respaldado en un apoyo académico, el no cumplimiento de este requisito conllevara a una deuda equivalente al valor de la beca.
4. La formalidad de la empresa de cada emprendedor dará por terminado su respectivo proceso dentro de la política, y así contrarrestar un posible cerebro fugado.

ARTICULO TERCERO: OBJETIVOS. Son objetivos de la política pública para contrarrestar la fuga de cerebros, al órgano que le de legalidad:

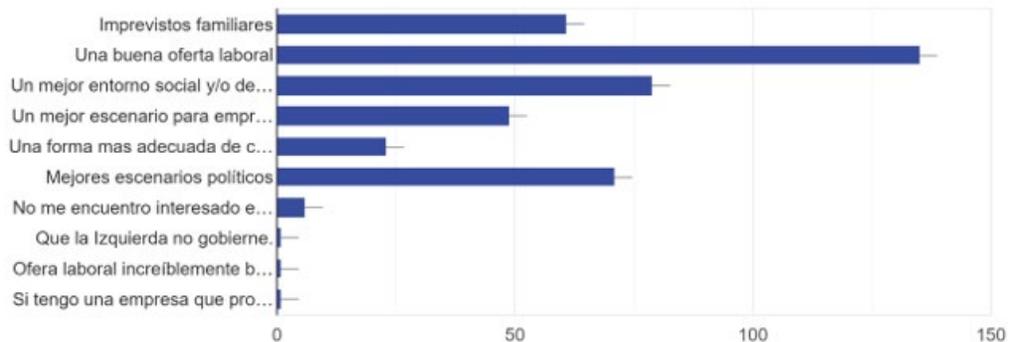
1. Crear una beca la cual le permita a los ciudadanos cumplir su sueño de emprender y a su vez teniendo la tranquilidad de que su activo principal será el capital humano que podrá ofrecerle su naciente organización.
2. La selección del público objetivo estará limitada a
 - Seleccionar educandos de pregrado con el 80% de sus créditos aprobados.
 - Seleccionar profesionales con una sola carrera terminada.
 - Seleccionar profesionales cursando actualmente su primer posgrado. (no aplica, para aquellos que hayan terminado cualquier tipo de posgrado)
3. Disminuir la fuga de cerebros es el faro guía de la política en desarrollo, apoyado en el aumento del empresario independiente, donde este se encontrará con la condición de emprender en Colombia, con la ventaja de estar lo suficientemente preparado e instruido, debido a el programa de becas.

ARTICULO CUARTO: CRITERIOS:

1. En la revisión de teorías se pudo resaltar las tendencias de globalización, nuevas regulaciones legales, el saber hacer profesionales (Know-How) y los contextos demográficos, cada una de estas tendencias ayudo a generar unos lineamientos estándar.

- Contextos demográficos: El entendimiento de los contextos demográficos en un país como Colombia, es fundamental para tener un panorama general sobre los contextos a los cuales la sociedad colombiana se enfrenta, de la cual es fundamental sus motivos y causas por las cuales permanecerían en Colombia.

Gráfico 1: Motivos por los cuales los colombianos se quedarían en Colombia.



Fuente: Samuel Gómez Castro y Ramón Antonio Herrera González, Trabajo investigativo UPB, 2021 pg. 11, grafico 7

- Regulaciones legales: La política pública para contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros es una maniobra gubernamental para tomar acción sobre el problema, por esto mismo este programa será postulado basado en la investigación y recopilación de datos de los contextos demográficos colombianos para así ser el puente entre el descubrimiento de los incentivos necesarios para direccionar la política a un escenario donde se podrá respetar la cronología pertinente para conseguir el objetivo general.

- Saber hacer: Sustentado en las dos tendencias previamente explicadas, este apartado da el beneficio de la libertad del desarrollo profesional, donde una nueva regulación legal que tiene claridad de las dificultades que puede padecer un ciudadano con un saber hacer específico y que esta misma iniciativa de tomar acción para explotar cualesquier profesión y así crear un vínculo donde las tres tendencias iniciales se complementen para una construcción y claridad de las bases con las cuales Colombia podría destacar a nivel global.

•Globalización: Sin duda cualquier proceso que un país en vía de desarrollo debe respetar es el cómo adaptarse a las dinámicas globales pero un valor diferenciador que puede generar Colombia, es una buena base demográfica que confía en sus proyectos legales de la mano de sus profesionales con un saber hacer claro que tendrá que sumarse a la bola de la globalización con la gran ventaja de que fueron ellos quienes dieron pie a entrar a ese entorno global y no fue el entorno global el que los forzó, lo cual del caso que hubiese sucedido, el desarrollo de estas tendencias debería corresponder a diferentes lineamientos.

ARTICULO QUINTO: JUSTIFICACIÓN

1. Aceptando las causas y motivos de abandono de profesionales del país, la selección del público objetivo, donde los escenarios para emprender es una de las propuestas por las cuales los profesionales permanecerían en la nación, es el parámetro fundamental de la política a desarrollar.
2. El aumento en profesionales especializados será evidente, pero la reintegración de estos no será un factor preocupante debido a que la variable en aumento de los beneficiados será directamente proporcional a su auto sustento económico, demostrado como un profesional especializado que evitó la fuga de su conocimiento, gracias a una oportunidad.

3.5 Discusión:

En la actualidad, sin duda alguna el país más prometedor a nivel latinoamericano, sacando a países como Brasil y México donde así compartan contextos sociales similares al colombiano, el que más se aproxima a la tendencia de los contextos demográficos es la Republica de Chile, donde ambas poblaciones consideran que la educación sería un pilar fundamental para el desarrollo del país, y traducido de forma indirecta a una notoria evolución en la capacidad de contrarrestar el fenómeno de fuga de cerebros.

Algo que particularmente se plantea al segundo país escogido, Corea del Sur, donde su filosofía de trabajo, su inalcanzable lucha por la educación y cualificación de sus ciudadanos, logro posicionar a este tigre asiático, apreciando que los contextos sociales y económicos para 1950 eran similares o incluso menos favorables que el de Colombia, esta misma filosofía educativa y laboral le obsequio a su sociedad un saber hacer específico que logro posicionar a Corea del Sur como país proponente en las dinámicas globales.

Esta globalización no necesariamente le cayó de manera positiva a todos los países y más aún al tercer país escogido Grecia, es de público conocimiento el proyecto de unificación económica continental, lo cual genero inestabilidades monetarias. Esto sin duda genero una alta preocupación e incertidumbre en la juventud griega, lo cual es el principal motivo de abandono de profesionales. Aunque es de resaltar la

importancia que el país tomo respecto a este fenómeno, donde en comparación a Chile, más que proponer soluciones populistas, se enfocaron en su contexto demográfico específico, con el fin de tener un panorama real, para así modificar sus regulaciones legales, respaldados en su saber hacer como nación y sociedad, poder demostrar una nueva realidad de estado con preocupación por el futuro de su país, engrandeciendo las aptitudes de la civilización griega, para con acciones, como nuevas regulaciones legales a través de una política pública, como la propuesta por el país griego, en crear una nueva economía nombrada como “La economía verde” que en sí es modernizar el tejido productivo de la mano del Centro nacional de documentación (EKT), el cual será la institución encargada de rastrear la fuga de cerebros y el nacimiento de empresas I+D, la cual se le destino el 1% de su PIB en 2015. La relación directa que puede tener este país con Colombia, abordando estas tendencias, es el orden normativo propuesto por la Republica Helénica del como estas cuatro tendencias de la gestión humana internacional (Globalización, nuevas regulaciones legales, saber hacer y contextos demográficos) deben lograr complementarse, respetando el desarrollo evolutivo económico, social y político de forma mancomunada, es esencial para que el deseo de contrarrestar en fenómeno de la fuga de cerebros no este condenado a su autodestrucción.

Uno de los principales factores que se pueden concluir de este muestreo es un deseo latente por mejores oportunidades laborales, un mejor entorno de emprendimiento y seguridad tanto política como social, como para colombianos dentro y fuera del país. Todos estos futuros escenarios podrán ser posibles al pasar del tiempo y a una mayor profundización de análisis como por ejemplo el pronto cierre de las PYMES o la relación de la cualificación con la capacidad de emprender. Por esto mismo el planteamiento de la política pública va en consecuencia a los resultados obtenidos, donde el entendimiento cronológico de las tendencias, generan una base para el procedimiento del análisis, los datos hallados ofrecen un valor científico a la recopilación de los contextos demográficos, la política tendrá como fortaleza la libertad del saber hacer y para el cual las dinámicas globales forjan un pequeño detalle para cada pilar esencial de estos resultados, por esto mismo estas dinámicas tienden a ser variables cambiantes, por lo cual se van a necesitar futuras necesidades de investigación, pero igual este trabajo investigativo genera un precedente como el inicio del gran problema que es la fuga de cerebros y el cómo convertirlo en una oportunidad.

4. Referencias bibliográficas:

Procuraduría General de la Nación, 2013. Introducción a las Políticas Públicas: Conceptos y Herramientas Desde La Relación Entre Estado Y Ciudadanía. Bogotá D.C.: IEMP Ediciones.

Soto, C., 2018. Seguimiento y análisis de políticas en públicas en Colombia. [online] Publicaciones.uexternado.edu.co. Available at: <https://publicaciones.uexternado.edu.co/media/pageflip/acceso-abierto/pdf/seguimiento-y-analisis-de-politicas-publicas-en-colombia-uext.pdf>

Saldarriaga Ríos, J., 2008. GESTIÓN HUMANA: TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS. Medellín, Antioquia.

Flores, M., 2016. [online] Redalyc.org. Available at: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf>

Fénix Moreno, M., 2017. Gestión de Recursos Humanos Internacionales: Integración a través de políticas. Sevilla: Universidad de Sevilla.

Bedoya, C., Salas, L. and García, M., 2019. Gestión humana y construcción de paz: Una aproximación teórica. [online] Revista ciencias, Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. Available at: http://sired.udenar.edu.co/6496/1/document%20%284%29_removed.pdf

Calderón Hernández, Gregorio, & Álvarez Giraldo, Claudia Milena, & Naranjo Valencia, Julia Clemencia (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración, 19(32),225-254. [fecha de Consulta 6 de Octubre de 2021]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503210>

Marx, K. (1888). Tesis sobre Feuerbach y el fin de la filosofía clásica alemana (1st ed.). Berlín.

Forney, B. (2021). South Korea's Brain Drain. Retrieved 8 October 2021, from <https://thediplomat.com/2017/07/south-koreas-brain-drain/>

Nanjari, M. (2017). Chile: ¿cómo enfrentar la fuga de cerebros?. Retrieved 28 September 2021, from <https://www.dw.com/es/chile-c%C3%B3mo-enfrentar-la-fuga-de-cerebros/a-40853187>

Sánchez, M. (2018). Fuga de cerebros: la generación perdida de Grecia. Retrieved 28 September 2021, from https://elpais.com/economia/2018/09/01/actualidad/1535810256_134899.html

