

Movilidad internacional de MBAs en Costa Rica: perspectivas y oportunidades

Roberto Emilio Blanco¹, ULACIT

Septiembre - 2012

Resumen

Los MBAs en Costa Rica carecen de estudios internacionales, pero están expuestos a importantes oportunidades de movilidad internacional en sus puestos de trabajo. Esta población considera que las empresas transnacionales ofrecen mejores oportunidades de desarrollo profesional que las locales, además que el país carece de mano de obra altamente calificada en sectores clave de la economía.

Palabras clave: Movilidad internacional, trabajadores altamente calificados, MBAs, transnacionales.

Abstract

MBA students and graduates in Costa Rica lack of international education, but enjoy pivotal opportunities for international mobility on their current jobs. This population believes that transnational companies offer better professional development opportunities when compared to their local counterparts and that the country lacks of highly skilled labor force in important areas of the economy.

Keywords: International mobility, highly skilled workers, MBAs, transnationals.

¹ Licenciado en Economía Empresarial por la Universidad Católica "Redemptoris Mater". Postulante al título de Máster en Administración de Empresas por ULACIT. Contacto al correo: reg2105@yahoo.com

Introducción

Los estudiantes a nivel de postgrado en escuelas de negocios buscan adquirir ventajas competitivas que les permitan destacar en un mercado laboral cada vez más sofisticado y exigente. El manejo de idiomas, la experiencia laboral en empresas de renombre, la investigación académica y la movilidad internacional, se encuentran entre las herramientas más importantes para crear estas ventajas.

En este sentido, múltiples estudios, y evidencia empírica, demuestran que aquellos profesionales quienes han estado expuestos a una mayor diversidad de culturas y modos de vida en varias partes del mundo se encuentran mejor capacitados para aprovechar las ventajas de esta diversidad. Estas experiencias ayudan a crear y consolidar las anheladas ventajas competitivas.

La movilidad internacional se presenta en varias formas: estudios en universidades prestigiosas alrededor del mundo, entrenamiento especializado en empresas o centros de capacitación fuera del país de origen, trabajo remunerado temporal o permanente fuera del país de origen, pasantías en empresas en el extranjero e incluso laborando en empresas multinacionales afincadas en el país de origen o residencia.

Esta investigación busca comprender cuáles son las perspectivas y oportunidades que los profesionales estudiantes y graduados de programas de maestría en Administración de Empresas (MBAs) en Costa Rica tienen para construir ventajas competitivas basadas en la movilidad internacional.

Además la investigación persigue generar temas de conversación y debate entre los MBAs acerca de posibles oportunidades para movilización internacional, contribuir a crear conciencia entre los tomadores de decisiones del país acerca de las ventajas y la necesidad de legislar adecuadamente para insertar con éxito a Costa Rica en el mercado global de trabajadores altamente calificados y contribuir con el reconocimiento de áreas de prioridad para que los profesionales graduados en Costa Rica puedan aumentar la cantidad y calidad de sus opciones de movilidad laboral internacional.

Se analizan y compilan estudios de otros autores que buscan demostrar, estadísticamente, los beneficios que los flujos de trabajadores altamente calificados²

² Véase la página 3 para una clara definición del término trabajadores altamente calificados.

aportan a los países receptores (especialmente países OCDE). Así mismo, se analiza literatura que busca demostrar las externalidades positivas que las empresas transnacionales de alta tecnología y servicios de alto valor agregado, establecidas en Costa Rica, están produciendo en la economía en general y hacia las empresas locales en particular.

Justificación

La fuerza de trabajo altamente calificada es un factor esencial para cualquier economía basada en la innovación. En un país como Costa Rica el cual se considera está en proceso de industrialización, estatus que algunos políticos pretenden alcanzar tan pronto como para 2020, contar con una fuerza de trabajo altamente calificada debe ser una prioridad nacional.

Gracias a sendos y continuos esfuerzos, el país ha alcanzado altos niveles de educación y es reconocido internacionalmente por sus abultados índices de desarrollo humano. Sin embargo, el arribo masivo y continuo de empresas transnacionales en los sectores de alta tecnología y servicios (especialmente en la última década) ha creado requerimientos más sofisticados, ya que estas empresas urgen de no solo una fuerza laboral educada sino, también, especializada. Debido a las limitantes que existen para satisfacer esta demanda, la alternativa más adecuada debería ser la inserción y promoción de Costa Rica en el mercado global de la fuerza laboral altamente calificada.

En décadas recientes, los trabajadores altamente calificados se han vuelto mucho más internacionales. De acuerdo con estudios de organismos internacionales y agencias de gobierno, *high demand for skills in industrialized countries has led to intense international competition for mobile workers* (Industry Canada, 2008). Los países compiten por esta mano de obra especializada sobre la base de mejores condiciones laborales, incentivos para la innovación y promesas de desarrollo personal.

Las economías industrializadas son quienes se están llevando la mejor parte en esta competencia, ya que no solo cuentan con las mejores instituciones educativas y la fuerza laboral mejor capacitada, sino que, también, son capaces de atraer un gran número de trabajadores altamente capacitados, sobretodo de países en desarrollo.

Una importante conclusión a la que han llegado estos estudios es que *mobility has a major impact on countries performance in the field of science and technology and therefore on growth* (Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), 2001).

Por esta razón, Costa Rica no solo debe insertarse sino, además, ser capaz de competir por los recursos humanos adecuados, lo que implica la importación y exportación de trabajadores altamente calificados en áreas de prioridad para el país. Interrogantes como ¿cuáles son las habilidades que se requieren?, ¿qué cantidad de trabajadores se necesitan y en qué áreas de la economía?, ¿qué ventajas relativas tiene Costa Rica para construir ventajas competitivas sólidas?, permanecen aún en las sombras, y no se conoce de una entidad gubernamental o de la sociedad civil que busque responderlas.

Por lo pronto, profesionales de alto nivel, quienes están enrolados en estudios de MBA o que recién se graduaron de estos, podrían arrojar luz acerca del tema, portando sus críticas, visión y planes personales para competir en el mercado global de trabajadores altamente calificados.

Movilidad internacional de trabajadores altamente calificados. Perspectiva global y situación de Costa Rica (marco teórico)

Diversos estudios liderados por organismos internacionales, agencias gubernamentales e investigadores en universidades de renombre, han tratado de cuantificar los beneficios y aportes que los trabajadores altamente calificados importados generan en las economías basadas en la innovación y, al mismo tiempo, los que dejan de producir en los países que los envían.

El componente teórico de esta investigación radica en ofrecer una respuesta consolidada de algunas interrogantes más sobresalientes acerca del tema en estudio. La respuesta a cada una de las preguntas es la compilación de respuestas de otros autores, enriquecidos con los aportes del investigador.

Trabajadores altamente calificados

En una definición amplia, los trabajadores altamente calificados son aquellos en los que se sustentan las economías basadas en la innovación. Son los trabajadores quienes cuentan con conocimientos especializados, especialmente en los campos de las tecnologías de la información y los servicios de alto valor agregado.

Las cualificaciones son relativas, algunos países pueden considerar trabajadores altamente calificados a aquellos que ostentan un título universitario, mientras que para otros serán los que aprueben satisfactoriamente exámenes de competencias, también los que devenguen un salario tantas veces por encima del promedio nacional o aquellos que produzcan un impacto significativo (otra vez una definición ambigua) en las organizaciones en las que desempeñan sus labores.

Las variables más comúnmente utilizadas para medir las cualificaciones de estos trabajadores son: pruebas de competencias, salarios devengados y contenido del trabajo realizado.

Por lo cual, la fuerza de trabajo altamente calificada puede definirse como un grupo de profesionales bien educados o que obtienen puntuaciones relativamente altas en pruebas cognitivas, o que devengan altos salarios o que trabajan en posiciones especializadas o directivas. En un sentido más amplio, los altamente calificados son aquellos quienes mejoran la capacidad innovadora de la economía (Industry Canada, 2008).

*“The mobility of highly qualified labour
can facilitate the rapid diffusion of
knowledge”*

*Winkelmann, Reiner, Researcher,
University of Zurich*

Midiendo la movilidad internacional

Resulta difícil medir los flujos de trabajadores altamente calificados que se mueven a través de los países, por cuanto la propia definición de trabajadores altamente calificados es ampliamente debatible y sujeta no solo de apreciaciones subjetivas sino, también, de políticas públicas manipulables.

Estudios de la OCDE³ (*Organisation for Economic Cooperation and Development*, por sus siglas en español) basados en datos censales de países que envían y reciben mano de obra calificada, califican a los migrantes legales por la edad a la que entraron al país anfitrión y asumen un cierto nivel educativo, aplicando además otros supuestos que eliminen posibles distorsiones.

³ Véase “Measuring International skilled migration: new estimates controlling for age of entry”, Octubre, 2006. En este documento se explica con detalle las variables metodológicas y el proceso estadístico utilizado para la presentación de los resultados.

Otros estudiosos miden la movilidad internacional de los altamente calificados basándose en datos disponibles acerca del número de trabajadores nacidos en el extranjero y que cuentan con estudios universitarios. Algunos otros toman esta misma medida, pero la restringen solo incluyendo a quienes realizaron sus estudios universitarios en el país de origen, con el fin de evitar sobreestimar los posibles “*brain drains*”⁴.

Alternativamente, es posible utilizar información proveniente de encuestas como el *New Immigrant Survey (NIS)*⁵ que tiene como universo de estudios a los receptores de *Green cards*, quienes están autorizados para vivir y trabajar en Estados Unidos de forma permanente y quienes, en su mayoría, cuentan con estudios universitarios, siendo muchos patrocinados por empresas estadounidenses o transnacionales con sede en Estados Unidos.

Estas fuentes de información se consideran más confiables que los censos, pero su existencia es limitada, además hacer una referencia cruzada entre países expulsores y receptores de mano de obra cualificada es prácticamente imposible en estos momentos (Beine, October, 2006).

Beneficios de los flujos de personal altamente calificado

Los países que envían trabajadores altamente calificados fuera de sus fronteras pierden todo el dinero de impuestos que hayan invertido en su educación. Los países que reciben a estos migrantes obtienen, en consecuencia, sendos beneficios económicos. Estos trabajadores que emigran lo hacen además en la etapa más productiva de su ciclo de vida, justamente cuando son más eficientes y su trabajo produce el mayor impacto dentro de sus organizaciones.

A nivel global, la movilidad internacional puede generar beneficios positivos cuando los flujos de conocimiento se intensifican y la oferta y demanda de habilidades se equilibra. La distribución de estas ganancias no está equilibrada. Los países receptores se benefician de una oferta más grande de talento, tanto científico como tecnológico y capacidad emprendedora. Por ejemplo, en Estados Unidos, un estudio de la OCDE⁶ reconoció el importante aporte que la mano de obra inmigrante calificada hizo a la innovación y el crecimiento; el desempeño reciente de la economía de este país (se refiere al periodo de

⁴ Término que se utiliza para describir la fuga de cerebros. Profesionales calificados que recibieron educación en su país de origen y producen beneficios en el país receptor.

⁵ Véase el website del *Center for Immigration Studies* para una mejor comprensión de la encuesta NIS (ir al link <http://www.cis.org/LegalImmigrationReform-LegalImmigrantSurvey>).

⁶ Véase *International Mobility of Highly Skilled Workers*, Dominique Guellec y Mario Cervantes.

bonanza durante la administración Clinton) puede estar ligado a la inmigración, particularmente la de mano de obra altamente calificada (Guellec & Cervantes, 2006).

Para los países que envían mano de obra calificada, obtener beneficios depende del éxito de las políticas nacionales que para lograr que emigrantes calificados regresen con habilidades tecnológicas y capacidades emprendedoras mejoradas adquiridas en el país anfitrión, así como con mejor acceso a capital y redes internacionales de negocios. Algunas políticas nacionales implementadas para mantener contacto continuo con expatriados podrían generar algunos beneficios, incluso si el trabajador no retorna a su país de origen.

En otros casos, los movimientos de trabajadores altamente calificados también mejoran la distribución poblacional y de habilidades; por ejemplo, en el Reino Unido y Canadá la proporción de residentes con educación terciaria es más alta entre los que nacieron en el extranjero. En la década terminada en 2000, el 17% de los canadienses ostentaba un título universitario, mientras que el 23% de los nacidos en el extranjero ostentaba un título similar. En el Reino Unido la diferencia es aún mayor, 27% de los ingleses versus 39% de los extranjeros poseían un título universitario (Guellec & Cervantes, 2006).

Muchos países, incluyendo Costa Rica, están viendo cómo sus poblaciones envejecen y las cargas de seguridad social y jubilación se abultan, la falta mano de obra joven y productiva podría encontrar una solución en la importación.

Costa Rica en el mercado global de trabajadores altamente calificados

Un estudio financiado por el Banco Mundial⁷ muestra que Centroamérica es una de las regiones que más emigrantes calificados envía, junto con regiones de las costas occidental y oriental de África. En Costa Rica, en la década de 1990 a 2000, cada año entre un 7 y 9% de la población con educación superior migró hacia el extranjero. Esto ubica al país en una posición privilegiada en Centroamérica donde el promedio es ~13%. Sin embargo, los países desarrollados muestran promedios dramáticamente más bajos, Estados Unidos 0.4%, Emiratos Árabes Unidos 0.8%, Singapur 2.3%, Japón 2.5% o Noruega 3.1% (Docquier & Marfouk, 2006).

⁷ Véase *Measuring the International Mobility of Skilled Workers*, Frederic Docquier y Abdeslam Marfouk

Es posible que la situación de Costa Rica haya cambiado considerablemente en la última década gracias a la gran cantidad de empresas de alta tecnología y a servicios especializados que se han instalado en el país. Hoy, parece ser más común que Costa Rica se beneficie de influjos positivos de trabajadores altamente calificados, especialmente provenientes de América del Norte y, en menor proporción, de Asia.

De hecho, en Costa Rica se cree que la presencia de estas empresas transnacionales (MCN) está generando externalidades positivas en las empresas locales a través del derrame de conocimientos (*knowledge spillovers*), ex-empleados de estas empresas están emprendiendo gracias a los conocimientos y habilidades adquiridos durante el tiempo que laboraron para las MCNs (Monge González, Leiva & Rodríguez, 2012).

El país continúa atrayendo inversión extranjera directa en sectores relacionados con las tecnologías de la información y la manufactura intensiva en capital (como componentes electrónicos o insumos médicos), pero carece de una política sólida para atraer, retener y desarrollar la mano de obra calificada que necesita en estas industrias.

Metodología de investigación

La investigación es de tipo descriptiva cualitativa por cuanto los resultados obtenidos se basan en opiniones y vivencias personales. Se utiliza como instrumento de recolección de datos el método de encuesta a través de un cuestionario. El cuestionario consta de 19 preguntas divididas en 4 grandes categorías: descripción del encuestado (3), vivencias personales (5), expectativas personales (2) y preguntas de opinión (9).

Las preguntas en el cuestionario⁸ se enfocan hacia comprender:

- ¿Qué porcentaje de los encuestados ha tenido alguna experiencia internacional?
- ¿Cuál es la experiencia internacional más común entre los encuestados?
- ¿Qué oportunidades de movilidad internacional existen en las empresas en las que actualmente laboran?
- ¿Qué expectativas tienen los encuestados acerca de futuras oportunidades de estudio y trabajo en el exterior?
- ¿Qué opinan los encuestados acerca de la situación competitiva de Costa Rica en el mercado global de trabajadores altamente calificados?

⁸ Ver cuestionario completo en anexos

- ¿Conocen los encuestados de alguna legislación o proyecto nacional que favorezca la movilidad internacional en el país?

Con los resultados obtenidos de la encuesta, se extrapola una opinión general del universo sujeto de estudio. Este comprende la población estudiante o graduada de programas de Maestría profesional en Administración de Empresas en Costa Rica, independientemente de su nacionalidad. Se considera el universo relevante a los profesionales que estudiaron u obtuvieron un título de máster entre 2001 y 2011. Las universidades nacionales que ofrecen tales programas son: Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), Universidad Latina (ULatina) e INCAE Business School (INCAE)⁹.

De acuerdo con estadísticas del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), entre 2001 y 2011 se emitieron 7,932 títulos de Maestría en Administración de Empresas en el país (Soto, 2012). Este se considera el universo sujeto de estudio. El tamaño de la muestra se determina por conveniencia y se estable en 60 personas. Esta muestra no se considera representativa por cuanto solo comprende el 0.75% del universo sujeto de estudio, el tamaño muestral óptimo se determinó en 366 encuestados¹⁰.

Debido las limitaciones propias de este tipo de investigación, como son la dificultad de obtener respuestas válidas¹¹, el acceso a la población bajo estudio, y carencias de tipo presupuestal, el investigador concluye que la muestra seleccionada de 60 personas arroja luz suficiente para resolver el problema de investigación.

Se utilizaron dos métodos complementarios de recolección de datos: la encuesta electrónica a través de la herramienta SurveyMonkey¹² y la clásica encuesta impresa

⁹ Otras universidades nacionales pueden ofrecer programas de Maestría en Administración de Empresas, pero carecen de prestigio suficiente o sus programas fueron clasificados como no relevantes por parte del investigador como para ser incluidas en la muestra.

¹⁰ Para el cálculo de la *n muestral* se siguió la fórmula siguiente, que es la normalmente utilizada cuando se conoce el número de personas dentro del universo sujeto de estudio:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Donde, n es el tamaño de la muestra, k es una constante que depende del nivel de confianza requerido 95% para este caso, e es el error muestral deseado 5%, p es la proporción de individuos que poseen la característica deseado, se asume en 0.5 por ser el más seguro, q es la proporción de individuos que no poseen la característica (q=1-p).

¹¹ Se enviaron un total de 152 cuestionarios electrónicos y se presentaron 28 impresos, obteniéndose 60 cuestionarios completos válidos.

¹² La herramienta es gratuita y de uso público, puede accederse en www.surveymonkey.com

entregada personalmente al encuestado. Se obtuvieron 32 cuestionarios completos con la primera herramienta y 28 con la segunda.

Gracias a una mayor facilidad de acceso, quienes respondieron el cuestionario son estudiantes o graduados de ULACIT (88%) y ULatina (12%). La muestra se escogió de manera aleatoria.

De los 60 encuestados, el 64% son hombres y el 36% mujeres. Las edades de quienes contestaron oscilan entre 21 y 43 años. El 63% está estudiando actualmente y el 37% ya está graduado del programa de maestría.

Movilidad internacional. Perspectivas y oportunidades de los MBAs en Costa Rica (análisis de resultados)

Estudios en el extranjero

Los MBAs en Costa Rica cuentan con muy pocos estudios en el extranjero y parecen tampoco contar con planes claros para continuar mejorando sus destrezas en instituciones de prestigio fuera de las fronteras nacionales. Solamente el 13% de los encuestados ha realizado algún tipo de estudios fuera de Costa Rica, y de estos el 82% lo hizo a nivel de post-grado, especialmente en América Latina, 64% y Europa, 18%.

Pese a que existen múltiples programas a nivel de grado que facilitan y fomentan el intercambio entre universidades nacionales y sus pares en el extranjero, los estudiantes parecen atribuirle poco valor a estos. Parece existir la percepción de que dejar el país (y en muchos casos el empleo actual) conlleva riesgos muy elevados que no son compensados por los beneficios que aporte la experiencia.

Tan solo el 23% de los encuestados tiene planes de continuar estudios en el extranjero, la mayoría menciona preferentemente España 50%, Estados Unidos 30%, y algunos otros países en Europa, como Inglaterra, Alemania, y Francia. Esto tiene una intrínseca relación con las escasas opciones reales que ofrecen las universidades del país. En ULACIT, por ejemplo, solo se conoce de un programa diseñado específicamente para magistrantes, el que parece además no estar cumpliendo con las expectativas de los estudiantes.

Los MBAs parecen no estar dispuestos a abandonar sus empleos actuales para continuar estudios en el extranjero, ya sea por falta de recursos o por la percepción de que se dejan de aprovechar importantes oportunidades dentro del país. Resulta interesante conocer que los MBAs optan sobre todo por España, lo que hace creer que existen carencias a nivel de idiomas, y que no se sienten cómodos continuando estudios en países de habla no hispana.

Experiencia laboral

Los MBAs en Costa Rica están expuestos a múltiples oportunidades de movilidad internacional en su trabajo, el 54% de los encuestados menciona que existen oportunidades laborales en el extranjero en la empresa para la que labora.

Al 72% de los encuestados le gustaría, y está dispuesto a trabajar, en el extranjero, 50% de ellos busca oportunidades temporales; el 40% es indiferente ante un arreglo temporal versus uno permanente. Los encuestados creen que el trabajo en el extranjero ayuda a crear importantes ventajas competitivas puesto que permite mejorar¹³:

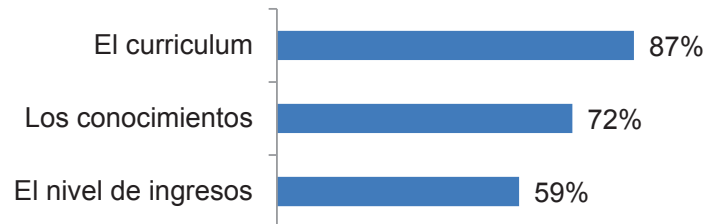


Gráfico1. Respuestas a la pregunta # 11 del cuestionario.

Transnacionales en Costa Rica

El 60% de los encuestados labora en empresas transnacionales, lo que supone un alto interés por parte de estas empresas en atraer profesionales altamente calificados y ratifica el punto anterior, lo cual demuestra que los MBAs buscan emplearse en este tipo de empresas.

¹³ Un 5% de los encuestados cree que laborar para empresas transnacionales no reporta beneficio alguno.

Con independencia del tipo de empresas en el que se empleen, el 78% de los encuestados estuvo de acuerdo con el hecho de que las transnacionales ofrecen mejores oportunidades de desarrollo profesional y personal que sus contrapartes locales, específicamente en las siguientes áreas:

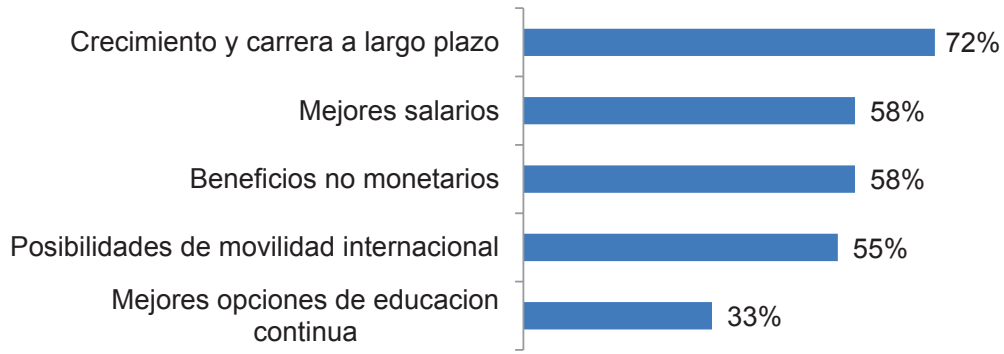


Gráfico 2. Respuestas a la pregunta # 14 del cuestionario.

Algunos encuestados mencionan beneficios adicionales y enfatizan la diferencia existente entre transnacionales y empresas locales, atribuyendo a las primeras una cultura organizacional más sólida, mayor seguridad y estabilidad y más opciones de teletrabajo.

El país y la carencia de mano de obra altamente calificada

El 58% de los encuestados opina que Costa Rica carece de mano de obra altamente calificada, por cuanto el grado de especialización que requieren las empresas no está siendo cubierto con la oferta de mano de obra local. Los MBAs consideran que el país carece de la fuerza laboral calificada especialmente en los siguientes sectores de la economía:

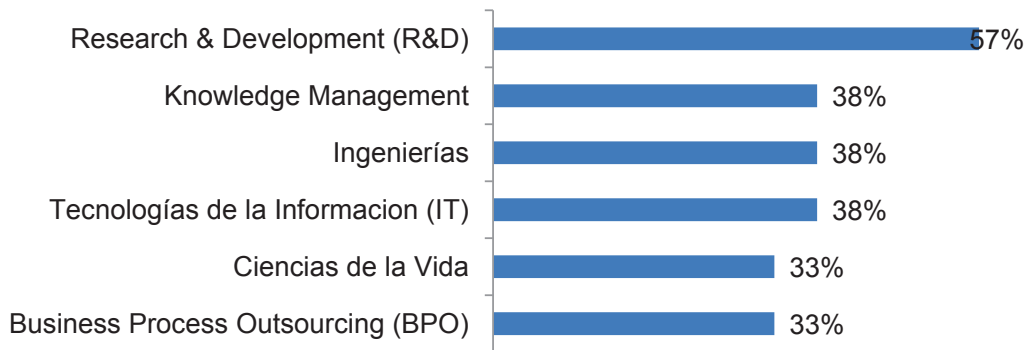


Gráfico 2. Respuestas a la pregunta # 16 del cuestionario.

Algunos encuestados incluso mencionaron una carencia general en el manejo de idiomas, por cuanto su experiencia profesional indica que aún hoy la fluidez en inglés continúa siendo una cualidad distintiva y diferenciadora para obtener un puesto de trabajo y todavía no constituye un requisito por *default*.

La casi totalidad de los encuestados (94%) dijo desconocer si Costa Rica cuenta con una estrategia para atraer y retener la mano de obra altamente calificada que requiere en las áreas de prioridad antes mencionadas. Y, por lo tanto, creen indispensable que el país trabaje para insertarse con éxito en el mercado global de mano de obra altamente calificada (97%).

No se encontró evidencia estadística suficiente que demostrara una diferencia entre las respuestas de personas de distinto sexo y rango de edad, por lo tanto no se presenta un análisis adicional con base en estas variables.

Limitaciones del estudio y campos posibles de investigación a futuro

El estudio por ser de tipo descriptivo cualitativo está sujeto a que los entrevistados provean respuestas no fidedignas, o de alguna manera alteren el resultado de estas al crearse expectativas acerca de las respuestas que espera obtener la investigación.

La investigación no permitió encontrar diferencias entre, por ejemplo, MBAs graduados en 2001 versus los que están estudiando actualmente, debido a las dificultades que representa encontrar y entrevistar a la primera población. Estudios a futuro podrían hacer tal distinción y analizar las diferencias en opiniones y perspectivas de ambos grupos.

No se identificaron estudios recientes que analicen el comportamiento de la población con educación terciaria del país, por lo que futuras investigaciones podrían cuantificar los niveles de *brain drains* de Costa Rica de la última década por ejemplo. Estudios ulteriores también podrían desarrollar modelos estadísticos que cuantifiquen los aportes que los trabajadores altamente calificados, expatriados en Costa Rica, realizan al crecimiento económico y desarrollo del país.

Otros campos futuros de investigación podrían incluir:

- Cuantificar el monto en impuestos perdidos que conlleva la emigración de trabajadores altamente calificados fuera de Costa Rica

- Conocer las razones por las que los MBAs en Costa Rica asignación tan poco valor a los estudios en el extranjero
- Evaluar las perspectivas de los MBAs en Costa Rica acerca de los programas de intercambio internacional de las universidades del país y determinar si estos están diseñados conveniente y atractivamente

Conclusiones y recomendaciones

- La investigación encontró que existe evidencia estadística suficiente para demostrar los beneficios que producen los flujos de trabajadores altamente calificados en las economías receptoras
- El flujo de trabajadores altamente calificados ocurre principalmente desde países en desarrollo hacia las economías desarrolladas (miembros de la OCDE), perdiendo los primeros el dinero que hubieran invertido en la educación de su población emigrante
- Países como Estados Unidos, Canadá, Singapur o Australia se benefician de mano de obra altamente calificada proveniente de países menos desarrollados, y una parte de su éxito económico descansa en este fenómeno
- Costa Rica exportó una importante cantidad de sus graduados universitarios entre 1990 y 2000. La situación mejoró favorablemente en la última década
- Los MBAs en Costa Rica cuentan con muy pocos estudios en el extranjero y no parecen estar muy interesados en estos. Las universidades nacionales no están ofreciendo suficientes programas o estableciendo suficientes alianzas para mejorar la movilidad estudiantil internacional
- Los MBAs en Costa Rica están expuestos a muchas oportunidades de movilidad internacional en sus puestos de trabajo y están convencidos de los beneficios que estas experiencias aportan para su desarrollo profesional y personal
- Los MBAs en Costa Rica se emplean preferentemente en empresas transnacionales, y consideran que estas ofrecen mejores oportunidades de desarrollo que sus pares locales. Las transnacionales sobresalen en ofrecer mejores opciones de carrera a largo plazo, salarios más altos y mejores beneficios no monetarios

- Los MBAs en Costa Rica creen que el país carece de mano de obra altamente calificada en sectores claves de la economía, y que tanto el gobierno como las ONGs están fallando en promover leyes tendientes a insertar al país exitosamente en el mercado global de trabajadores altamente calificados. Los sectores más afectados son: Research & Development (R&D), Knowledge Management, Ingenierías, y Tecnologías de la Información (IT)
- Se recomienda a los MBAs analizar su propia situación de estudios y experiencia laboral y tomar las medidas necesarias para aprovechar y crear oportunidades de movilidad internacional que enriquezcan su currículum y mejoren sus perspectivas profesionales
- Se alienta a los MBAs en Costa Rica a permanecer vigilantes y aprovechar de manera más efectiva las oportunidades de movilidad internacional que existen en sus centros de estudio y trabajo, así como trabajar activamente en pos de ellas
- Se alienta al sector público, las universidades y ONGs en el país, a abrir espacios de discusión tendientes a analizar la situación del país y proponer rutas de acción para mejorar la situación competitiva de Costa Rica en el mercado global de trabajadores altamente calificados

Bibliografía

- AP, C., F, C., L, P., JL, D., & P, B. (1991). *Preparar un proyecto de investigación*. Barcelona: SG Editores.
- Beine, M. (October, 2006). *Measuring international skilled migration: new estimates controlling for age of entry*. Londres: World Bank International Migration and Development program.
- Docquier, F. & Marfouk, A. (2006). *Measuring the International Mobility of Skilled Workers (1990-2000=)*. Bonn; Bruselles: World Bank Publication Services.
- Guellec, D. & Cervantes, M. (2006). *International mobility of highly skilled workers: from statistical analysis to policy formulation*. París: OCED Publication Services.
- Industry Canada. (2008). *International mobility of highly skilled workers: A synthesis of key findings and policy implications*. Ottawa: Industry Canada.
- Monge, R., Leiva, J. & Rodríguez, J. (2012). *Movilidad laboral y derrames de conocimientos desde las compañías multinacionales en Costa Rica: nuevos emprendimientos y externalidades positivas sobre las empresas locales*. San José: CAATEC.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). (2001). *International mobility of the highly skilled*. OECD Publication Services.
- Soto, E. (2012). *Lluvia de títulos no moja a empresas*. El Financiero, 34.