

REPÚBLICA DOMINICANA

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

PROYECTO FINAL PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN POLÍTICAS  
MIGRATORIAS Y DESARROLLO EN EL CARIBE

TÍTULO DEL PROYECTO FINAL:

EL ÉXODO DE PERSONAL CUALIFICADO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA PERIODO 2015-  
2024 EN EL CONTEXTO DE LA REESTRUCTURACIÓN NEOLIBERAL: ANÁLISIS DE CAUSAS,  
IMPACTOS Y DESAFÍOS PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO CALIFICADO EN ÁREAS STEAM

SUSTENTANTE:

RAIDY SENEIDA DAVID SANTANA/MATRÍCULA: 24-1349

ASESOR DE CONTENIDO

RAÚL DELGADO WISE

ASESOR METODOLÓGICO

ANSELMO MUÑIZ

SEPTIEMBRE 2025

## **Resumen**

La República Dominicana enfrenta una paradoja: invierte en formar capital humano, pero carece de condiciones para retenerlo. Este trabajo analiza el éxodo de talentos en áreas STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) durante 2015-2024 en el contexto de la reestructuración neoliberal. Mediante un análisis documental y estadístico complementado con un enfoque cualitativo, basado en entrevistas a migrantes calificados y actores institucionales, se identifican las causas y efectos de este fenómeno estructural. Los hallazgos evidencian que la migración calificada tiene raíces estructurales profundas y responde, en particular, a la baja inversión en ciencia, la precariedad laboral, la ausencia de ámbitos laborales que posibiliten el desarrollo profesional y la falta de políticas de retención. Ello limita la capacidad nacional para construir una economía basada en el conocimiento. El estudio plantea la necesidad de estrategias integrales que fomenten la movilidad circular, la vinculación con la diáspora y un ecosistema científico robusto para transformar la migración en una oportunidad de desarrollo.

**Palabras clave:** Fuga de cerebros, migración calificada, STEAM, República Dominicana, retención de talento.

## **Abstract**

The Dominican Republic faces a paradox: it invests in developing human capital but lacks the conditions to retain it. This study analyzes brain drain in STEAM fields (Science, Technology, Engineering, Arts, and Mathematics) during the period 2015–2024 within the context of neoliberal restructuring. Through a documentary and statistical analysis complemented by a qualitative approach, based on interviews with skilled migrants and institutional actors, the research identifies the causes and effects of this structural phenomenon. The findings reveal that skilled migration has deep structural roots and is particularly driven by low investment in science, job insecurity, the absence of professional development opportunities, and the lack of retention policies. These factors limit the country's capacity to build a knowledge-based economy. The study underscores the need for comprehensive strategies that promote circular mobility, engagement with the diaspora, and a robust scientific ecosystem to transform migration into a development opportunity.

**Keywords:** Brain drain, skilled migration, STEAM, Dominican Republic, talent retention.

# Indice

Planteamiento del problema .....	6
Objetivos .....	8
Preguntas de investigación.....	9
Hipótesis general.....	10
Estrategia metodológica .....	10
Capítulo I. Marco teórico conceptual: una perspectiva crítica sobre el éxodo de personal cualificado .....	12
1.1. Teorías migratorias aplicadas al estudio del éxodo de personal cualificado .....	13
1.2. La migración calificada en el contexto neoliberal .....	17
Capítulo II. Radiografía de la migración dominicana calificada y altamente calificada .....	18
2.1 Tendencias regionales en América Latina y el Caribe.....	18
2.2 Sobrecalificación e informalidad en el mercado laboral dominicano.....	19
2.3 Situación socioeconómica y educativa en República Dominicana .....	19
2.4 Características, dinamismo y magnitud de la migración dominicana altamente calificada en Estados Unidos .....	23
2.5 Factores de contexto que intensifican el éxodo de personal cualificado.....	33
2.6 La pandemia de COVID-19 como acelerador .....	34
2.7 Políticas científicas y tecnológicas nacionales.....	35
Capítulo III. Experiencias internacionales de retención y retorno del talento .....	36
3.1 Programa “Mil Talentos” – China .....	36

3.2 Ciencia Sem Fronteiras – Brasil .....	36
3.3 Ramalingaswami Re-entry Fellowship – India .....	37
3.4 Red de Científicos Mexicanos en el Exterior – México .....	37
3.5 Programa Colombia Científica – Colombia .....	37
Capítulo IV. Resultados y hallazgos .....	39
4.1 Introducción a la estrategia cualitativa .....	39
4.2 Perfil general de los entrevistados .....	39
4.3 Resultados por categorías temáticas .....	40
4.3.3 Intención de retorno .....	41
4.4 Resultados desde la perspectiva institucional .....	41
4.5 Síntesis interpretativa.....	42
Conclusiones y recomendaciones .....	43
Apéndice. ....	46
Guía de entrevistas a profundidad .....	46
Bibliografía .....	58

Los conceptos emitidos en la presente investigación son de la exclusiva responsabilidad de la sustentante.

## Introducción

En la última década, la República Dominicana ha enfrentado un fenómeno silencioso, pero profundamente perjudicial para su desarrollo: el éxodo de capital humano. Se trata de la emigración sostenida de profesionales altamente calificados que, al no encontrar oportunidades adecuadas en el país, optan por ofrecer su talento en el extranjero. Esta realidad plantea una paradoja inquietante: mientras el Estado invierte recursos considerables en la formación de capital humano, otros países, principalmente Estados Unidos, España y Canadá se benefician de esa inversión, captando a jóvenes dominicanos en áreas clave como la medicina, ingeniería, educación y tecnología.

El talento en ciencias aplicadas constituye un pilar fundamental para el crecimiento económico sostenible y la competitividad de los países. Estos especialistas cualificados en ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas impulsan la innovación, el emprendimiento tecnológico y la generación de nuevos productos y servicios (OECD, 2021).

En el caso particular de la República Dominicana, el desarrollo de un ecosistema robusto en áreas de conocimiento avanzado es crucial para diversificar la economía más allá de sectores tradicionales, fomentar la transformación digital, y reducir la dependencia tecnológica del exterior.

No obstante, la carencia de incentivos, la baja inversión en I+D, y la limitada capacidad institucional para absorber y retener talento, han contribuido a un entorno poco atractivo para profesionales calificados, favoreciendo así su emigración. Más que un problema de inversión y capacidad institucional, se trata de una problemática asociada con la ruta de desarrollo seguida por el país.

En efecto, entre 2015 y 2024, la República Dominicana mantuvo un ritmo de crecimiento económico sostenido, posicionándose como una de las economías de mayor expansión en América Latina. En particular, el año 2021 se destacó con un crecimiento récord del 12.3 % del PIB, reflejo de la recuperación post-pandemia y de una aparente solidez macroeconómica. Sin embargo, dicho crecimiento no se tradujo en transformaciones estructurales en áreas estratégicas del conocimiento, como la ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (STEAM), que apuntaran hacia una ruta alterna de desarrollo endógeno capaz de revertir las vicisitudes del modelo neoliberal imperante.

Este aparente “milagro económico” debe analizarse dentro del marco más amplio de la reestructuración neoliberal iniciada en el país desde las décadas de 1990, caracterizada por la apertura comercial, la atracción de inversión extranjera directa y la consolidación de sectores intensivos en fuerza de trabajo en detrimento de sectores intensivos en conocimiento. Este modelo ha favorecido una lógica de desarrollo dependiente, centrada en la exportación de servicios de bajo valor agregado, sin una estrategia clara de fortalecimiento del capital humano o de transformación productiva hacia la economía del conocimiento.

En este contexto, el éxodo de especialistas en ciencias aplicadas no es un fenómeno incidental, sino una expresión estructural del modelo económico adoptado. En la República Dominicana persisten obstáculos estructurales que dificultan la permanencia de jóvenes capacitados. La inestabilidad de las políticas científicas, la discontinuidad de los programas de apoyo y, sobre todo, la ausencia de una estrategia nacional de desarrollo endógeno e innovación generan un panorama que inhibe las posibilidades de aprovechar el talento científico y tecnológico con el que cuenta el país y que, por tanto, resulta poco atractivo para quienes buscan desarrollarse en ámbitos de investigación y tecnología. Ante esta realidad, numerosos egresados, aun habiendo recibido apoyo estatal o internacional durante su preparación, encuentran mayores oportunidades fuera del país, donde se les ofrece estabilidad, reconocimiento y mejores condiciones para impulsar sus carreras.

Paradójicamente, mientras se promueven discursos oficiales sobre “capital humano” y “modernización”, las políticas públicas han sido insuficientes o ineficaces para retener talento, fomentar el retorno o construir canales sostenibles de colaboración con la diáspora calificada. Este vacío institucional ha sido reiteradamente señalado por expertos dominicanos en el exterior, quienes reportan una falta total de acompañamiento antes y después de migrar, así como la inexistencia de redes de vinculación que reconozcan su potencial como actores del desarrollo nacional.

A pesar del crecimiento económico del país durante el período analizado, los egresados en áreas de conocimiento avanzado han enfrentado una contradicción fundamental: una economía para la que su talento no es requerido ni valorado. Esta disociación entre expansión macroeconómica y valorización del conocimiento especializado responde al patrón de inserción periférica que caracteriza a los países del sur global bajo el neoliberalismo, donde la inversión en formación de capital humano termina beneficiando a economías centrales que sí integran conocimiento y tecnología como motores del desarrollo.

Por tanto, investigar el éxodo de talento calificado en campos técnicos entre 2015 y 2024 desde una perspectiva crítica del modelo neoliberal resulta fundamental para a) visibilizar las contradicciones entre crecimiento económico y desarrollo humano sostenible; b) comprender cómo se reproduce la subordinación tecnológica en el contexto global, y c) proponer estrategias de política pública orientadas a la retención, retorno y valorización del talento nacional como condición para una transformación estructural.

La presente investigación aborda la relación entre la política migratoria dominicana, el contexto socioeconómico nacional y la persistente emigración cualificada en sectores estratégicos para el desarrollo sostenible del país. Este estudio no solo contribuye a una lectura crítica de los procesos migratorios calificados, sino que abre el debate sobre la urgencia de transitar hacia un modelo de desarrollo centrado en el conocimiento, la innovación y la justicia social.

**Limitaciones:** Entre las principales limitaciones del trabajo se encuentra la escasa disponibilidad de datos oficiales actualizados sobre migración calificada en República Dominicana, especialmente desglosados por área de formación. Asimismo, la muestra de entrevistados no es representativa estadísticamente, sino que responde a una lógica cualitativa exploratoria. Finalmente, debido a la complejidad del tema, este análisis no profundiza en los aspectos jurídicos ni comparativos de las políticas migratorias internacionales, sino que se concentra desde una perspectiva socioestructural.

Con este enfoque, se espera aportar elementos para el diseño de políticas públicas que reconozcan el éxodo de talento cualificado no únicamente como una pérdida de capital humano, sino también como una oportunidad estratégica para el país. La diáspora dominicana formada en ciencias aplicadas representa un recurso valioso que puede ser articulado mediante programas de vinculación científica, transferencia de conocimientos, y cooperación internacional. En lugar de percibir la migración calificada como un fenómeno negativo, se propone repensarla desde una lógica de movilidad circular, donde el talento que se forma o trabaja en el extranjero pueda contribuir activamente al desarrollo nacional sin necesidad de un retorno permanente. Esto implica no solo crear condiciones atractivas para el retorno voluntario, sino también establecer redes institucionales, académicas y productivas que fortalezcan los vínculos entre los migrantes calificados y las instituciones nacionales. Así, se abren posibilidades para generar innovación, elevar la competitividad del país y reducir la dependencia tecnológica, alineando la política migratoria con los objetivos de desarrollo sostenible y la construcción de una economía basada en el conocimiento.

## **Planteamiento del problema**

La República Dominicana es un país de emigración neta, donde cada año emigran más ciudadanos de los que ingresan. Este fenómeno, más allá de su dimensión demográfica, plantea profundos desafíos para el desarrollo económico y social sostenible del país. Aunque la economía ha mostrado un crecimiento sostenido durante la última década, este crecimiento no ha estado acompañado de una transformación estructural de sectores estratégicos como la ciencia, la tecnología, la innovación y la educación superior. Esto revela una brecha importante entre crecimiento económico y desarrollo humano integral.

Un aspecto crítico de esta situación es el modelo económico dependiente del turismo y las remesas. Si bien ambos sectores aportan ingresos vitales, estimulan el consumo y sostienen una parte significativa del tejido económico, su impacto estructural es limitado. El turismo se basa en servicios de bajo valor agregado, con poca vinculación con la industria local del conocimiento, mientras que las remesas, aunque son una fuente esencial de ingreso familiar, dependen de la continua salida de mano de obra calificada y no generan innovación ni fortalecimiento institucional. Esta dependencia ha marginado de la agenda pública y presupuestaria a áreas que, aunque no rinden frutos inmediatos, son esenciales para el desarrollo de largo plazo, como la educación científica, la tecnología avanzada y la formación técnica especializada.

A pesar de los esfuerzos institucionales por implementar el enfoque de ciencias aplicadas en República Dominicana, como lo evidencian iniciativas del Ministerio de Educación y experiencias exitosas como el Liceo Científico Dr. Miguel Canela Lázaro, persisten barreras estructurales que limitan su adopción a nivel nacional. Entre estos desafíos destacan la insuficiente capacitación docente, la escasa disponibilidad de recursos tecnológicos, y marcadas desigualdades territoriales en el acceso a educación de calidad. Estas limitaciones no solo obstaculizan el desarrollo de competencias críticas en ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, sino que también generan un entorno poco propicio para retener a los jóvenes con alto potencial académico en estas áreas. Ello ha dado paso a la falta de oportunidades formativas y profesionales adecuadas, impulsando a muchos talentos dominicanos a emigrar en busca de mejores condiciones, exacerbando el fenómeno del éxodo de talento cualificado en sectores clave para el desarrollo del país. (Moronta Diaz, 2024)

En este contexto, los profesionales formados en campos estratégicos para la innovación conocidos como STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) enfrentan serias dificultades para desarrollarse en el país. El campo de trabajo es reducido, mal remunerado, inestable y con escasas o nulas posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional. La oferta de empleos especializados es muy limitada, tanto en el sector público como en el privado, y en muchos casos, los profesionales se ven obligados a subemplearse, aceptar posiciones que no requieren su nivel de formación, o emigrar definitivamente en busca de entornos laborales más dinámicos, retadores y bien compensados.

Además de las condiciones estructurales ya señaladas, existen situaciones específicas que intensifican la migración de talento. Entre ellas destaca la falta de políticas efectivas de retorno y reinserción para los dominicanos formados en el extranjero, lo que deja a muchos sin oportunidades reales de reinsertarse laboralmente. También se observa la ausencia de un ecosistema nacional de innovación y emprendimiento tecnológico, que abra las opciones para quienes desean desarrollar proyectos científicos o tecnológicos desde el país.

Otro elemento crítico es la escasa valoración social de la ciencia y la tecnología en la República Dominicana. La limitada divulgación científica, la falta de programas que acerquen la investigación a la ciudadanía y la débil presencia de la ciencia en la agenda mediática reducen el interés de las nuevas generaciones por optar por carreras en sectores estratégicos. Esta baja cultura científica también afecta el apoyo político y financiero hacia la investigación, pues sin una presión social que la demande, las políticas públicas tienden a relegarla frente a otros sectores. En consecuencia, muchos jóvenes investigadores perciben que sus esfuerzos carecen de reconocimiento y de impacto en la sociedad, lo que aumenta la motivación para buscar entornos internacionales donde su trabajo sea más valorado y apoyado. A ello se agregan las agresivas políticas de atracción de talento implementadas por los países desarrollados tanto de América del Norte como de Europa.

Finalmente, la salida masiva de investigadores y especialistas impide la consolidación de comunidades científicas locales, lo que genera una pérdida de liderazgo científico nacional y reduce la capacidad del país para diseñar políticas basadas en evidencia o para participar activamente en redes de conocimiento internacional.

Aunque se han promovido iniciativas como las zonas francas para generar empleo e inversión, la mayoría de estos puestos se enfocan en actividades repetitivas, de bajo valor agregado, que no aprovechan ni requieren capital humano altamente calificado. Estos empleos, aunque necesarios para reducir el desempleo juvenil y atraer inversión extranjera, no sustituyen la necesidad de empleos cualificados ni ofrecen condiciones suficientes para retener talento en áreas de conocimiento avanzado. De hecho, el empleo en zonas francas responde a la lógica de una división internacional del trabajo configurada bajo el modelo neoliberal, en la cual los países periféricos, como la República Dominicana, asumen actividades intensivas en mano de obra y de bajo valor agregado, principalmente en la manufactura y el ensamblaje.

Estas tareas, caracterizadas por salarios reducidos y escasa demanda de cualificación técnica, contrastan con las actividades intensivas en conocimiento, como la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, que permanecen concentradas en las principales potencias capitalistas. Este patrón refuerza una estructura desigual en la economía global, en la que los países desarrollados controlan los procesos estratégicos y de alta rentabilidad, mientras que las naciones en desarrollo se insertan de manera dependiente en eslabones productivos poco competitivos, sin generar condiciones que estimulen la retención de talento altamente calificado.

En definitiva, la República Dominicana se encuentra ante un paradigma contradictorio: mientras invierte recursos —propios y externos— en la formación de académicos calificados, carece de las condiciones estructurales, institucionales y laborales para retenerlos y aprovechar su potencial. Esta contradicción alimenta un constante éxodo de recursos calificados, debilita la capacidad del país para competir en la economía global, y limita las posibilidades de construir un modelo de desarrollo más autónomo, innovador y sostenible.

## **Objetivos**

Este punto presenta los objetivos que guían el desarrollo de la presente investigación, los cuales han sido formulados con el propósito de comprender en profundidad el fenómeno de la migración calificada en ciencias aplicadas desde la República Dominicana. A partir del análisis de sus causas estructurales, sus impactos en el desarrollo nacional y las posibles estrategias para contrarrestarla, se busca generar conocimiento útil para la formulación de políticas públicas que fortalezcan la retención y vinculación del talento altamente calificado. En este sentido, se establecen un objetivo general y varios objetivos específicos que orientan el enfoque metodológico, la delimitación del estudio y el análisis de los hallazgos.

### **Objetivo general:**

Analizar las causas, características e impactos del éxodo de talento cualificado en la República Dominicana en el contexto de la reestructuración neoliberal, con el fin de proponer estrategias viables que contribuyan a la retención y aprovechamiento del talento humano calificado.

### **Objetivos específicos:**

Identificar los principales factores económicos, sociales, educativos y laborales que impulsan la emigración de profesionales dominicanos durante el período de la reestructuración neoliberal.

Examinar los perfiles sociodemográficos y educativos del capital humano dominicano que han emigrado, así como los países y sectores de destino más frecuentes.

Evaluar las consecuencias de la migración de talento en sectores estratégicos del desarrollo nacional, como la salud, la educación y la ciencia.

Analizar las políticas públicas existentes orientadas a la retención y retorno de expertos calificados, tanto en el ámbito nacional como en experiencias comparadas.

Proponer recomendaciones concretas para fortalecer las capacidades del país en la retención del talento y en el vínculo productivo con la diáspora formada en disciplinas de ciencias aplicadas.

### **Preguntas de investigación**

#### **Pregunta general:**

¿Cuáles son las causas, características e impactos del éxodo de talento cualificado en la República Dominicana durante el período de reestructuración neoliberal, y qué estrategias podrían implementarse para promover la retención y el aprovechamiento del talento humano calificado?

#### **Preguntas específicas (una por cada objetivo):**

¿Qué factores económicos, sociales, educativos y laborales han influido en la decisión de emigrar de dominicanos formados en el contexto de la reestructuración neoliberal?

¿Qué características sociodemográficas y formativas presentan los migrantes dominicanos expertos en sectores estratégicos, y cuáles son los principales destinos geográficos y sectores en los que se insertan?

¿Cuáles han sido los impactos del desplazamiento de recursos calificados en sectores estratégicos como la salud, la educación y la ciencia en la República Dominicana?

¿Qué políticas públicas se han implementado en el país para la retención y el retorno del capital humano, y qué lecciones pueden extraerse de experiencias comparadas?

¿Qué estrategias concretas podrían contribuir a fortalecer la capacidad del país para retener los especialistas y establecer vínculos sostenibles con su diáspora formada en sectores estratégicos?

## **Hipótesis general**

Durante el período de reestructuración neoliberal, la República Dominicana ha experimentado una emigración sostenida como consecuencia de un modelo de desarrollo que ha debilitado las capacidades estatales y nacionales para ofrecer condiciones laborales, científicas y tecnológicas competitivas. Esta emigración ha afectado negativamente a sectores estratégicos del país, sin que las políticas públicas existentes logren revertir la tendencia. Se plantea que solo mediante la articulación de estrategias que promuevan cambios estructurales en el modelo de desarrollo neoliberal imperante —que combinen inversión en ciencia, mejora institucional, y vínculos con la diáspora— será posible retener y aprovechar el talento dominicano calificado.

## **Estrategia metodológica**

Esta investigación adopta una estrategia metodológica cualitativa, basada principalmente en entrevistas a profundidad para conocer la experiencia de migración calificada de dominicanos en campos técnicos que actualmente residen en Estados Unidos. Para ello, se aplicaron entrevistas a profundidad a cinco migrantes especializados en estas disciplinas, con el fin de explorar sus motivaciones de salida, obstáculos al retorno y percepciones sobre las oportunidades en República Dominicana. Asimismo, se incluyeron entrevistas a tres actores clave del contexto local: el viceministro de Ciencia y Tecnología del MESCyT, el subdirector de la Autoridad Portuaria Dominicana, y la directora del Colegio Evangelico Sinaí. El estudio se centra en el período de la reestructuración neoliberal, abordando principalmente la última década.

Desde la estrategia metodológica cualitativa adoptada, centrada en entrevistas en profundidad a actores clave, las conversaciones con autoridades locales —como el viceministro de Ciencia y Tecnología del MESCyT y el subdirector de operaciones del CESEP— permitieron contrastar y complementar las narrativas ofrecidas por profesionales dominicanos residentes en el extranjero. Esta aproximación permitió identificar desde una perspectiva institucional las limitaciones estructurales que obstaculizan la retención del capital humano, así como las escasas políticas de vinculación con la diáspora especializada.

A nivel nacional, se revisaron informes e investigaciones como *“Evolución y estado actual de la ciencia y la tecnología en República Dominicana”* (Riggio-Olivares, 2020) y el compendio *“Apuntes sobre ciencia e investigación científica en la República Dominicana”* (Andújar & Rodríguez, 2018), que evidencian las deficiencias estructurales del sistema científico dominicano. Estas condiciones limitan las oportunidades para estos expertos, incentivando su salida hacia contextos con mayores recursos y reconocimiento.

Asimismo, el análisis estadístico recogió indicadores clave como la baja proporción de investigadores por millón de habitantes (56 en 2019), el limitado número de publicaciones

científicas indexadas, y el bajo nivel de innovación tecnológica, evidenciado por la poca cantidad de patentes locales.

Finalmente, se integró el marco regional propuesto por Gandini y Lozano (2011) en su estudio sobre migración calificada en América Latina, que identifica una tendencia compartida por varios países de la región: la inversión pública en formación de capital humano no se traduce en desarrollo local, sino en una exportación involuntaria de talento debido a la precariedad institucional, la escasez de oportunidades laborales especializadas y la falta de políticas de retención. Esta perspectiva permitió enmarcar la realidad dominicana dentro de una dinámica más amplia de “fuga de cerebros” regional. (Gandini L. A., 2011)

En conjunto, la triangulación entre entrevistas, análisis documental y estadístico permitió construir una lectura integral del fenómeno de la migración calificada dominicana, revelando las tensiones entre la formación del talento, la falta de oportunidades estructurales y la búsqueda de mejores oportunidades laborales en el exterior.

## **Capítulo I. Marco teórico conceptual: una perspectiva crítica sobre el éxodo de personal cualificado**

### **Fuga de cerebros (Brain drain)**

El fenómeno de “fuga de cerebros” ha sido objeto de estudio en diversos campos de las ciencias sociales, debido a su impacto directo en el desarrollo económico, la innovación, la producción de conocimiento y la sostenibilidad de los sistemas educativos y laborales de los países de origen. En el caso de los países en desarrollo, como la República Dominicana, esta salida de especialistas — especialmente en sectores estratégicos como las ciencias, la tecnología y la educación— ha sido conceptualizada como una “fuga de cerebros”, término que hace referencia a la pérdida sistemática de capital humano calificado hacia economías más desarrolladas.

Se refiere a la emigración de personas con altos niveles de formación académica y experiencia hacia países que ofrecen mejores condiciones económicas, laborales, científicas o personales. Este fenómeno afecta particularmente a los países en desarrollo, que invierten en la formación de talento humano sin lograr su aprovechamiento local. Según el Dr. Solimano, esta dinámica representa una transferencia de capital humano desde el sur global hacia las economías más desarrolladas, afectando la capacidad de innovación y crecimiento de las naciones emisoras. En el caso de la República Dominicana, esta realidad se traduce en la pérdida de personal clave en sectores como la salud, la tecnología, la educación y la ingeniería. (Solimano, 2008).

### **Brain gain (ganancia de cerebros)**

Hace referencia al fenómeno mediante el cual el país receptor se beneficia al atraer capital humano extranjero, incrementando su competitividad global y fortaleciendo su capacidad científica y tecnológica.

### **Brain circulation (circulación de cerebros)**

En contraste con la visión negativa de la fuga de cerebros, el concepto de “circulación de cerebros” propone una mirada alternativa donde los migrantes calificados pueden contribuir al desarrollo de sus países de origen desde el exterior. Esta idea ha sido defendida por autores como Saxenian, (Saxenian, 2005) quien destaca la importancia de los vínculos transnacionales para la transferencia de conocimiento, la inversión y la colaboración académica. En América Latina, instituciones como la OIM y la UNESCO han promovido políticas que buscan aprovechar el potencial de la diáspora como un recurso estratégico para el desarrollo nacional, incluso sin requerir su retorno físico.

### **Capital humano**

El concepto de capital humano fue desarrollado principalmente por Gary Becker (1964), quien lo definió como el conjunto de habilidades, conocimientos, experiencia y competencias que poseen

los individuos y que pueden ser utilizados para generar valor económico. En el contexto de esta investigación, la emigración de dominicanos altamente capacitados implica que a largo plazo el desarrollo se frene. Esta perspectiva permite entender la migración de expertos como una forma de descapitalización intelectual. (Becker, 1964)

## **Redes migratorias**

Douglas Massey y colaboradores (1993) introdujeron el concepto de redes migratorias como un conjunto de relaciones sociales que vinculan a migrantes con sus comunidades de origen. Estas redes facilitan la migración al reducir costos, brindar información, apoyo emocional y aumentar la probabilidad de éxito del proceso migratorio. En el caso de la migración calificada, estas redes permiten encontrar oportunidades en el extranjero con mayor facilidad, perpetuando los flujos migratorios incluso cuando las condiciones estructurales mejoran. (Massey, 1993)

### **1.1. Teorías migratorias aplicadas al estudio del éxodo de personal cualificado**

El análisis de la migración de personal cualificado en la República Dominicana exige un enfoque que trascienda las explicaciones individualistas centradas en la decisión racional, para situar el fenómeno dentro de las estructuras económicas, políticas y sociales que lo condicionan. Si bien las motivaciones personales juegan un papel en la emigración, estas se insertan en un contexto nacional e internacional que configura las oportunidades y limitaciones para el desarrollo del talento humano.

Por ello, este marco teórico se sustenta en un conjunto de enfoques que permiten comprender la migración calificada como una consecuencia de desigualdades estructurales en la economía global y en las capacidades internas del país:

#### **Teoría del Sistema-Mundo (Immanuel Wallerstein)**

La Teoría del Sistema-Mundo, formulada por Immanuel Wallerstein en la década de 1970, surge como una propuesta para comprender el capitalismo no como un conjunto de economías nacionales aisladas, sino como un sistema histórico integrado y jerarquizado. Este enfoque sostiene que la economía-mundo capitalista está organizada en tres zonas funcionales: el centro, donde se concentran las actividades de alta complejidad y los mayores beneficios; la semiperiferia, que actúa como espacio intermedio y amortiguador de tensiones; y la periferia, que asume roles subordinados, aportando materias primas, manufacturas simples y fuerza laboral barata. La dinámica de este sistema no es accidental, sino que responde a relaciones de poder que se han consolidado desde el inicio de la expansión capitalista y que se reproducen bajo el neoliberalismo.

Dentro de esta lógica, los flujos de capital, conocimiento y tecnología se orientan desde la periferia hacia el centro, consolidando un patrón de acumulación desigual. Los países periféricos, como la República Dominicana, no solo exportan bienes de bajo valor agregado, sino también capital humano especializado, fenómeno conocido como “fuga de cerebros”. Así, la migración calificada

no puede interpretarse como un fenómeno individual o coyuntural, sino como un resultado sistémico de una división internacional del trabajo que concentra las oportunidades más lucrativas y científicamente avanzadas en los países centrales.

### **Teoría de la Dependencia (Gunder Frank, Dos Santos)**

La Teoría de la Dependencia emerge en América Latina durante las décadas de 1960 y 1970 como una respuesta crítica a los modelos desarrollistas inspirados en la teoría de la modernización. Mientras estos postulaban que los países subdesarrollados seguirían el mismo camino de progreso que los países industrializados, los teóricos de la dependencia argumentaron que el subdesarrollo no es una etapa transitoria, sino una condición estructural resultante de la inserción subordinada de estas economías en el sistema capitalista global. Esta relación no solo es económica, sino también política, tecnológica y cultural, lo que implica que la dependencia no se limita a la balanza comercial, sino que se manifiesta en la imposibilidad de generar un desarrollo autónomo.

Un aspecto central de esta teoría es que las economías periféricas adoptan patrones productivos y de consumo impuestos por el centro, lo que refuerza su dependencia tecnológica. Esto significa que, en lugar de fomentar capacidades endógenas para la innovación, los países dependientes importan tecnología y conocimiento, reproduciendo su vulnerabilidad. En este contexto, la emigración de profesionales altamente cualificados desde economías periféricas hacia países industrializados no es un hecho aislado, sino un mecanismo funcional para el sostenimiento de esta estructura desigual.

### **Enfoque Estructuralista (CEPAL, Raúl Prebisch)**

El Enfoque Estructuralista, desarrollado por la CEPAL y liderado por Raúl Prebisch, constituye una de las corrientes más influyentes en el pensamiento económico latinoamericano del siglo XX. Surge como respuesta a la evidencia de que los países de la región no lograban mejorar sus términos de intercambio ni reducir la brecha con las economías industrializadas, a pesar de seguir las recomendaciones del libre comercio. El estructuralismo plantea que las economías latinoamericanas presentan rigideces estructurales históricas, como la dependencia de exportaciones primarias y la limitada capacidad para diversificar su aparato productivo hacia sectores de alto valor agregado. Estas características impiden el cambio estructural necesario para incorporarse a la economía del conocimiento.

Este enfoque resalta que el desarrollo no ocurre automáticamente mediante el mercado, sino que requiere intervención estatal, industrialización y fortalecimiento de capacidades tecnológicas. En ausencia de estas políticas, se perpetúa la inserción subordinada en la economía mundial, lo que limita la creación de empleo calificado y obstaculiza la innovación. En este marco, el éxodo de personal cualificado aparece como una consecuencia directa de la incapacidad estructural para ofrecer oportunidades a los profesionales formados en áreas científicas, tecnológicas y de ingeniería avanzada.

## **Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral**

La Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral surge como una crítica a la visión neoclásica que concibe el mercado de trabajo como un espacio homogéneo y competitivo, donde la remuneración depende exclusivamente del capital humano del individuo. Los enfoques de segmentación sostienen que el mercado laboral está dividido en estratos o segmentos con condiciones muy desiguales, tanto a nivel nacional como internacional. Estos no se comunican fácilmente entre sí, y el acceso a ellos depende de factores estructurales como la localización geográfica, la red de contactos, el género o la nacionalidad.

En la economía global, esta segmentación se expresa en la concentración de empleos altamente cualificados en los países desarrollados, donde se ofrecen mejores salarios, estabilidad y oportunidades de innovación, mientras que en los países periféricos predominan ocupaciones de baja productividad, salarios reducidos y escasas posibilidades de desarrollo profesional. Esto implica que la migración de profesionales en áreas científico-tecnológicas no obedece solo a motivaciones personales, sino a una estructura que incentiva la movilidad hacia los segmentos de mayor calidad laboral concentrados en el centro.

## **Teoría del Capital Humano Crítica**

La teoría clásica del capital humano, desarrollada por autores como Gary Becker, sostiene que la educación es una inversión que incrementa la productividad del individuo y, por ende, sus ingresos y bienestar. Bajo esta visión, los trabajadores con mayor nivel educativo accederán a mejores empleos y salarios, en un mercado que premia el mérito y la formación. Sin embargo, los enfoques críticos cuestionan este supuesto universalista, señalando que el retorno de la inversión educativa depende de las condiciones estructurales del mercado laboral y del modelo productivo.

En contextos donde las economías no generan demanda para empleos altamente cualificados, la educación pierde su capacidad de garantizar movilidad social ascendente. Esto ocurre en países periféricos como la República Dominicana, donde, a pesar de las inversiones estatales y de cooperación internacional para formar profesionales en ciencias aplicadas, tecnología e ingeniería, el mercado interno no ofrece oportunidades proporcionales a las competencias adquiridas. Desde esta perspectiva, la migración calificada no solo es previsible, sino que se convierte en la estrategia necesaria para maximizar el retorno de la inversión educativa, aunque ello implique una pérdida neta para el desarrollo nacional.

En conjunto, estas teorías ofrecen una base sólida para interpretar el éxodo de personal cualificado no como una simple decisión individual, sino como el resultado de dinámicas globales y nacionales que interactúan en el marco del neoliberalismo y la reestructuración productiva contemporánea.

Por otro lado, según datos de The Fund For Peace, que analiza la pérdida de capital humano calificado en una escala de 0 (baja fuga) a 10 (alta fuga), el valor más reciente para República

Dominicana para 2024 es de 6,4 puntos de índice, lo que representa el mínimo histórico del país, y una disminución respecto a los 6,7 puntos de índice de 2024, muy por encima del promedio mundial, lo que evidencia la magnitud del desafío. Sin embargo, en comparación el promedio mundial es de 4,98 puntos de índice, según datos de 176 países. Históricamente, el promedio de República Dominicana entre 2007 y 2024 fue de 7,39 puntos de índice. El valor mínimo, 6,4 puntos de índice, se alcanzó en 2024, mientras que el máximo, de 8,5 puntos de índice, se registró en 2009. Fragile States Index

En el ámbito nacional, uno de los estudios más completos sobre la migración calificada en la República Dominicana es el elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el cual advierte que el desplazamiento de profesionales altamente cualificados constituye un reto estructural para el desarrollo económico y social del país. El informe destaca que más del 20 % de los dominicanos residentes en el exterior con formación universitaria vive en economías desarrolladas como Estados Unidos, España y Canadá, evidenciando un patrón de emigración selectiva de talento altamente formado. Este fenómeno no afecta de manera homogénea a todas las disciplinas, sino que impacta principalmente a sectores estratégicos como medicina, ingeniería, educación, ciencias y tecnología, áreas que resultan esenciales para la innovación, la competitividad y la consolidación de un modelo productivo basado en conocimiento.

El estudio del PNUD subraya, además, que esta tendencia limita la capacidad nacional para implementar políticas públicas orientadas al desarrollo sostenible y la transformación productiva, ya que la pérdida de capital humano reduce el potencial científico y tecnológico interno. Asimismo, pone de relieve que las motivaciones detrás de la emigración calificada trascienden las diferencias salariales, incorporando factores como la percepción de inestabilidad institucional, la falta de meritocracia, la escasa movilidad laboral y las oportunidades limitadas para el desarrollo profesional. En este sentido, la decisión de migrar no responde únicamente a una búsqueda de ingresos más altos, sino a la búsqueda de entornos donde existan condiciones adecuadas para el reconocimiento profesional, la investigación y la innovación, lo que coloca el éxodo de personal cualificado como un síntoma de debilidades estructurales en el modelo económico y en las políticas de retención del talento. (PNUD, 2022)

Otro estudio fundamental en este trabajo fue el realizado por Selene Gaspar, quien elabora un esquema importantísimo para conocer el contexto demográfico y laboral de los dominicanos y la Diáspora en Estados Unidos al recopilar datos del Current Population Survey (CPS-ASEC). (Gaspar Olvera, 2024)

Este enfoque teórico no solo permite comprender la migración calificada como un fenómeno estructural, sino que también orienta la interpretación de los hallazgos empíricos presentados en esta investigación. Como se verá en el capítulo de resultados, las percepciones recogidas en las entrevistas reflejan de manera clara las limitaciones estructurales que plantean la Teoría de la Dependencia y el Enfoque Estructuralista, así como los incentivos descritos por la Segmentación

del Mercado Laboral. De igual forma, los testimonios sobre la falta de oportunidades locales corroboran los efectos del modelo neoliberal en la desarticulación del vínculo entre educación superior y desarrollo productivo.

## **1.2. La migración calificada en el contexto neoliberal**

La migración calificada en América Latina, y particularmente en la República Dominicana, debe ser analizada en el marco de los procesos estructurales del neoliberalismo, los cuales han transformado la economía política global desde los años ochenta. Este modelo ha generado una nueva división internacional del trabajo, en la que los países periféricos son relegados a actividades intensivas en mano de obra poco calificada, mientras que las tareas vinculadas a la generación de conocimiento, innovación y tecnología se concentran en los países del Norte Global.

En este contexto, los Estados latinoamericanos han promovido una expansión de la educación superior, con énfasis en áreas consideradas estratégicas como las disciplinas de ciencias aplicadas. Sin embargo, las transformaciones estructurales derivadas del modelo neoliberal —que implican precarización laboral, desinversión en ciencia y tecnología, y desconexión entre la formación académica y las necesidades productivas locales— han impedido la adecuada inserción de muchos de estos egresados, generando un caldo de cultivo para la migración calificada.

Simultáneamente, los países desarrollados han implementado políticas agresivas de atracción de talento, mediante instrumentos como visas para expertos en ciertas áreas de interés nacional, convenios con universidades extranjeras, y programas de captación de investigadores y técnicos especializados. Como señala Gandini, estas estrategias no responden únicamente a las necesidades del mercado laboral del Norte, sino que forman parte de una lógica estructural que reproduce asimetrías globales en la producción y circulación del conocimiento.

El Dr. Lozano, plantea que, bajo este esquema, los países del Sur operan como verdaderos exportadores netos de capital humano calificado, muchas veces financiado con recursos públicos. Esto refuerza la dependencia estructural de estos países, no solo en términos de tecnología e innovación, sino también en términos de capital humano. De ahí que la llamada “fuga de cerebros” sea mucho más que un fenómeno migratorio: es una manifestación de los desequilibrios estructurales del sistema económico global. (Gandini L. A., 2011)

En ese sentido, en países como la República Dominicana, las reformas de corte neoliberal redujeron significativamente la inversión pública en educación superior, investigación e infraestructura tecnológica. El sistema nacional de innovación ha quedado fragmentado y con escasas articulaciones entre universidad, empresa y Estado, lo cual limita la generación de empleo calificado y la apropiación social del conocimiento.

Frente a esta realidad, es necesario repensar el éxodo de capital humano más allá de su tradicional interpretación como pérdida. Gandini y otros autores proponen el enfoque de migración y desarrollo como una vía para construir redes transnacionales de conocimiento, aprovechando la

diáspora cualificada para fortalecer los sistemas de innovación en los países de origen. (Gandini L., 2018) Este enfoque sugiere que, con políticas públicas adecuadas, es posible transformar la migración calificada en una oportunidad para el desarrollo científico, tecnológico y productivo, en lugar de una amenaza.

## **Capítulo II. Radiografía de la migración dominicana calificada y altamente calificada**

El presente capítulo tiene como objetivo contextualizar el fenómeno del éxodo de expertos en campos de conocimiento avanzado desde una perspectiva global, regional y nacional, con énfasis en la situación de República Dominicana. Se parte del reconocimiento de que la migración de expertos en campos del conocimiento STEAM para el país no es un fenómeno aislado, sino parte de una dinámica estructural vinculada a los modelos de desarrollo, las asimetrías económicas, y la distribución desigual del conocimiento en el sistema internacional. A través de este análisis se busca identificar las condiciones históricas, institucionales y socioeconómicas que han favorecido la emigración del talento dominicano, particularmente en disciplinas vinculadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas. Para nuestros fines analíticos, además de apoyarnos en información documental y estadística disponible, recurrimos a información cualitativa derivada de las entrevistas realizadas. En este sentido, procuramos poner en diálogo a los propios migrantes dominicanos calificados con la realidad del contexto en el que despliegan sus actividades y prácticas profesionales e investigativas.

### **2.1 Tendencias regionales en América Latina y el Caribe**

En el contexto latinoamericano y caribeño, esta migración responde a factores estructurales que combinan desigualdad social, escasa inversión en ciencia y tecnología, precariedad laboral, y limitada articulación entre la educación superior y el aparato productivo. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Gontero & Novella, 2021) advierte que la región enfrenta un desequilibrio crítico entre la formación de talento y su inserción efectiva en mercados laborales locales.

Estudios regionales han identificado un patrón común en países como Colombia, Perú, México y República Dominicana: la formación es sostenida en el tiempo, pero la falta de oportunidades de desarrollo, los bajos salarios, y la débil institucionalidad científica generan una alta propensión a emigrar. Esta tendencia se acentúa en sectores estratégicos como las ciencias aplicadas, donde la innovación es vital para la competitividad global.

La salida de especialistas en el país caribeño, especialmente en estos sectores estratégicos, forma parte de una dinámica regional en la que la emigración de esta clase, convive con un modelo económico sostenido, en parte, por el flujo constante de remesas enviadas desde el exterior. Según el Fondo Monetario Internacional, países como República Dominicana atraviesan un mercado

éxodo de expertos con alta formación. —especialmente jóvenes formados en ingeniería, medicina o tecnología—, lo cual limita el desarrollo científico y productivo nacional. Aunque las remesas representan alrededor del 6 % del PIB y cumplen un rol estabilizador al sostener el consumo y reducir la pobreza, no compensan la pérdida estructural de talento humano, reduciendo el crecimiento potencial del país. Esta dualidad plantea el desafío de diseñar políticas que retengan el capital humano, fortalezcan la infraestructura científica local y articulen redes con la diáspora calificada para transformar la migración en una herramienta de desarrollo. (FMI, 2017)

## **2.2 Sobrecalificación e informalidad en el mercado laboral dominicano**

En la República Dominicana, la falta de correspondencia entre el nivel educativo y la calidad del empleo disponible constituye uno de los principales factores de expulsión. En 2024, el 53.4 % de las personas con educación universitaria trabaja en el sector informal, cifra que revela una profunda contradicción: el país forma profesionales que terminan subempleados o desempeñando funciones ajenas a su campo de especialización.

Esta situación alimenta un círculo vicioso: la sobrecalificación y la precariedad laboral generan frustración, reducen los incentivos para permanecer en el país y estimulan la migración hacia mercados laborales que sí reconocen y recompensan el conocimiento especializado. El caso de las disciplinas de ciencias aplicadas es especialmente crítico, pues los profesionales en estas áreas encuentran escasas oportunidades de desarrollo en la estructura productiva nacional.

## **2.3 Situación socioeconómica y educativa en República Dominicana**

En el contexto de reestructuración neoliberal, es durante el período 2015–2024 que la República Dominicana mantiene un notable ritmo de avance en su economía, con un PIB que ha superado en promedio el 5 % anual, según datos del Banco Central. Este dinamismo ha estado impulsado por sectores como el turismo, las zonas francas, la construcción y los servicios financieros. No obstante, este crecimiento macroeconómico no ha sido acompañado de transformaciones sustantivas en los sectores de ciencia, tecnología e innovación, ni ha generado condiciones estructurales que permitan absorber adecuadamente el capital humano altamente calificado que egresa cada año del sistema educativo. (IMF, 2024)

El sistema educativo dominicano continúa enfrentando retos profundos en términos de cobertura, equidad y, especialmente, calidad. Los informes de organismos internacionales como la OCDE y el Banco Mundial coinciden en que los resultados del país en evaluaciones como PISA se encuentran entre los más bajos de la región, particularmente en matemáticas, lectura y ciencias. En educación superior, la calidad y pertinencia de los programas presenta una marcada heterogeneidad entre instituciones públicas y privadas, mientras que la cobertura sigue siendo desigual, afectando especialmente a jóvenes de zonas rurales o de bajos ingresos. (OECD, 2022)

Un aspecto crítico es la escasa inversión en investigación y desarrollo (I+D). Con menos del 0.03 % del PIB destinado a esta área, la República Dominicana se ubica muy por debajo del promedio

latinoamericano (que ronda el 0.7 %) y de países de la OCDE (cerca del 2.4 %). Esta debilidad estructural limita la creación de conocimiento, la innovación tecnológica y la competitividad productiva del país. Además, repercute directamente en la retención de talento, ya que no existen incentivos suficientes para que jóvenes investigadores, científicos o tecnólogos desarrollen sus carreras en el país.

En el ámbito de sectores estratégicos, las estadísticas muestran una baja tasa de graduación en relación con otras áreas del saber, y una limitada inserción laboral de estos egresados en sectores que demanden alta especialización.

Los datos macroeconómicos se proyectan y encuentran un sentido profundo —como nos lo develan las entrevistas realizadas— en las vivencias de muchos egresados universitarios dominicanos formados en el país que, tras no encontrar oportunidades adecuadas, han optado por emigrar. Al respecto, una de nuestras entrevistadas, Rocío Bautista, médica reumatóloga residente en Chicago, explicó que si bien pudo formarse con una beca nacional, el sistema de residencias médicas dominicano “no siempre se rige por la meritocracia” y que, a diferencia de EE.UU., “en RD es necesario tener varios trabajos para sostenerse, mientras allá una plaza pública ofrece dignidad y estabilidad”. Este testimonio evidencia que la calidad de la formación inicial en el país puede ser competitiva, pero el entorno institucional y laboral no ofrece las condiciones necesarias para la retención del talento.

Esta debilidad estructural se traduce en la precarización del trabajo científico y tecnológico. Otra de nuestras entrevistadas, Carla Méndez, ingeniera de software, señaló que “en República Dominicana notaba mucha desconexión entre la academia y la industria, lo que limitaba la aplicación práctica del conocimiento”. Su experiencia destaca un problema sistémico: la falta de articulación entre universidades, empresas y Estado, que reduce las oportunidades para ejercer su preparación dentro del país en condiciones competitivas.

Este problema no se limita al ámbito técnico o científico, sino también al educativo. Al respecto, Kelvin Jiménez, docente especializado en educación de ciencias aplicadas, al ser entrevistado nos señaló que emigró tras sentirse frustrado con la precariedad del sistema educativo: “en RD me sentía agobiado. Aquí tengo libertad para involucrarme en proyectos, usar tecnología, y crecer como educador”. La comparación entre el modelo educativo dominicano —aún centrado en la memorización, la escasez de recursos y la sobrecarga laboral— y modelos más innovadores en el exterior, refuerza la necesidad de una transformación profunda del sistema nacional.

El caso de otro de nuestros entrevistados, Héctor Santana, biotecnólogo en Boston, ilustra otro aspecto crítico: la desconexión del Estado dominicano con su diáspora científica. Según relata, “a veces siento que cuando uno se va, el país se olvida de ti. No recibí ni un correo”. Esta ausencia de programas de seguimiento o vinculación con los dominicanos en el

exterior contribuye a una pérdida de capital humano y de oportunidades de colaboración. Santana expresó que estaría dispuesto a volver “si algún gobierno apuesta en serio por la ciencia”.

En efecto, todos los entrevistados coincidieron en que, si bien mantienen vínculos con República Dominicana —participando en foros, mentorías o generando contenidos—, la falta de un ecosistema nacional de innovación, de incentivos claros, y de una política activa de vinculación con la diáspora científica impide una participación más directa. Rocío Bautista señaló que “muchos tratamientos médicos no están adaptados a las características de nuestra población”, y que el retorno de expertos del extranjero podría mejorar la pertinencia del conocimiento médico, fomentar la investigación en enfermedades raras, y reducir la dependencia de modelos foráneos.

En este contexto, se corrobora que la política migratoria dominicana ha tenido un enfoque limitado, centrado en el control fronterizo y la regularización de flujos irregulares, sin incorporar una visión estratégica que contemple la movilidad del talento como una oportunidad de desarrollo. A pesar de contar con un Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) que otorga becas para estudios en el extranjero, no existen programas estructurados para el retorno ni para la colaboración activa de los egresados en el exterior. Muchos de los entrevistados —como Carla Méndez— destacaron que “no se trata solo de regresar físicamente, sino de construir puentes”, y que una política de Estado que integre a la diáspora podría canalizar conocimientos, redes internacionales e incluso inversión.

El análisis de estas entrevistas confirma que el éxodo de personal cualificado en disciplinas científicas y tecnológicas no obedece a factores meramente personales o circunstanciales, sino a causas estructurales y previsibles. Se trata de una vía para hacer frente a un sistema que, si bien produce talentos netos, no cuenta con las condiciones para retenerlos ni para aprovechar su formación en beneficio del desarrollo nacional. A su vez, esta emigración impacta negativamente en sectores clave como la salud, la educación, la investigación científica y la innovación tecnológica, perpetuando un modelo de dependencia y pérdida de capital humano.

En suma, el crecimiento económico observado en la última década no ha sido inclusivo ni transformador para el sistema de ciencia y tecnología. Revertir la constante salida de migrantes cualificados requiere, por tanto, reformas profundas en el modelo de desarrollo, así como el diseño e implementación de políticas públicas que conecten a la diáspora calificada con la agenda nacional de innovación y desarrollo. Como expresó Kelvin Jiménez: “no necesitamos estar en RD para aportar... pero hace falta que nos escuchen y nos integren”.

Al emigrar a países como Estados Unidos, Canadá, España y Alemania, los jóvenes dominicanos en ciencias aplicadas no solo acceden a mejores condiciones laborales, sino también a beneficios sociales que fortalecen su desarrollo integral. Estos destinos suelen ofrecer sistemas de salud más accesibles, programas de bienestar social, estabilidad institucional y mayor seguridad ciudadana. A su vez, las oportunidades educativas para continuar estudios de posgrado, junto con un entorno

cultural diverso e inclusivo, permiten a estos profesionales y a sus familias alcanzar una mejor calidad de vida. Esta combinación de factores convierte la migración en una estrategia atractiva para quienes buscan no solo crecer en el ámbito profesional, sino también asegurar un futuro más estable y seguro. Esta migración no ocurre de manera fortuita, sino como la contraparte de un entorno nacional que no logra absorber ni ofrecer condiciones competitivas para el desarrollo profesional en estas disciplinas.

Si bien República Dominicana cuenta con instituciones como el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), que promueve becas para estudios en el extranjero, la ausencia de mecanismos efectivos para el retorno y reinserción laboral de estos expertos ha contribuido indirectamente al fenómeno del éxodo de personal cualificado. Muchos becarios deciden permanecer fuera del país tras culminar sus estudios de posgrado, debido a la falta de incentivos, plazas acordes con su formación, o redes científicas y tecnológicas sólidas en el país.

Este fenómeno se inserta en un contexto socioeconómico caracterizado por desigualdades territoriales, concentración de oportunidades en zonas urbanas, y una débil articulación entre la academia, el sector privado y el Estado. Todo ello limita las posibilidades de innovación local y la creación de ecosistemas tecnológicos que incentiven el retorno del talento formado en el exterior.

En consecuencia, abordar el éxodo de personal cualificado en campos científicos, tecnológicos y de innovación requiere no solo reformas en la política migratoria, sino también una apuesta decidida por el fortalecimiento de la educación superior, el fomento de la ciencia y la tecnología, la creación de empleos calificados y el establecimiento de incentivos concretos para el retorno y la colaboración transnacional de migrantes dominicanos, en el marco de una estrategia nacional de desarrollo endógeno y sostenible. Esto resulta clave para evitar que la inversión en formación termine beneficiando principalmente a los países receptores, en detrimento del desarrollo nacional.

Un antecedente clave sobre la magnitud e impacto de la migración calificada en el Caribe proviene del estudio del FMI *Emigration and Brain Drain: Evidence From the Caribbean*, el cual evidencia que varios países de la región han perdido entre el 10 % y el 40 % de su fuerza laboral calificada por emigración, y en algunos casos más del 70 % de su población con educación terciaria. República Dominicana, aunque con tasas más moderadas, figura entre los países caribeños con una pérdida importante de talento en áreas estratégicas, incluyendo las disciplinas científicas y tecnológicas. Estos flujos han supuesto un alto costo en términos de productividad local, inversión estatal en educación y externalidades positivas perdidas, ya que los trabajadores altamente calificados suelen impactar también el rendimiento del entorno laboral. Esto plantea un dilema estructural para economías como la dominicana, en donde retener y reinsertar el talento científico-tecnológico se vuelve una condición necesaria para su desarrollo sostenible. (Mishra, 2006)

Esta situación no solo representa un desperdicio del esfuerzo invertido por el Estado y las familias en la formación de estos migrantes, sino también una pérdida neta de capital humano estratégico

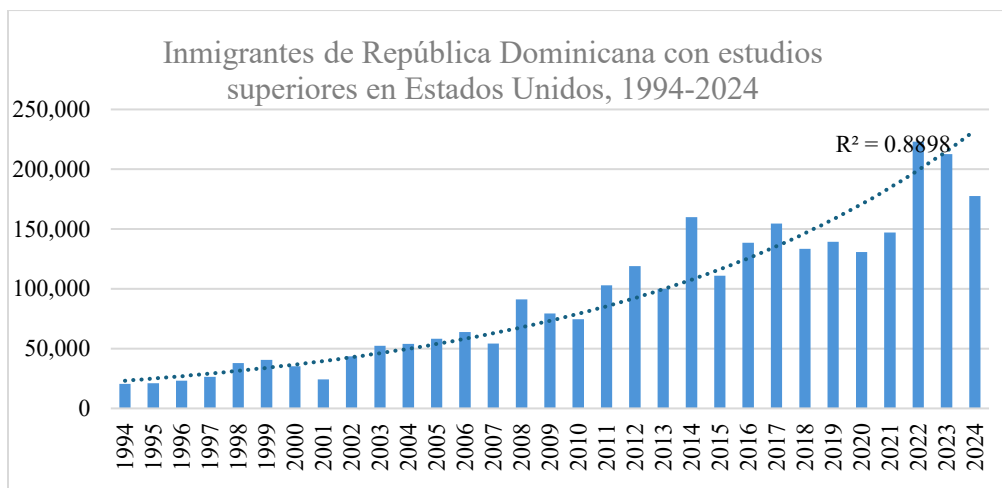
para el país. La falta de políticas públicas integrales que fomenten la ciencia, la tecnología, la innovación y la inserción del talento calificado en sectores clave impide aprovechar el potencial transformador de estos sectores. A largo plazo, esto podría obstaculizar los procesos de diversificación productiva, sostenibilidad económica y adaptación tecnológica en un mundo cada vez más competitivo.

Por tanto, el contexto socioeconómico y educativo dominicano durante la última década ha generado condiciones propicias para éxodo de este talento nacional, especialmente en áreas estratégicas como las ciencias aplicadas, la ingeniería y las tecnologías emergentes. Sin un cambio estructural que permita retener y aprovechar ese talento, la República Dominicana continuará enfrentando serias dificultades para consolidar un modelo de desarrollo basado en el conocimiento.

El relanzamiento del Fondo Nacional de Innovación y Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDOCYT) en 2023 representa un avance importante del Estado dominicano para incentivar la investigación y reducir la migración de talento calificado. Con una inversión superior a RD\$1,300 millones en 2024, el fondo financia proyectos en ciencia, tecnología e innovación, priorizando áreas clave como salud, energía, agroindustria y tecnologías emergentes (Mescyt, 2023). Sin embargo, su impacto frente al éxodo de personal cualificado aún es limitado, ya que enfrenta grandes desafíos tales como: la concentración de fondos en pocas instituciones del Gran Santo Domingo, la baja cantidad de proyectos financiados en relación con la demanda, y la falta de una política nacional articulada de innovación. Además, la ausencia de acompañamiento post-proyecto y escasos incentivos para la carrera científica reducen su capacidad de retención.

## **2.4 Características, dinamismo y magnitud de la migración dominicana altamente calificada en Estados Unidos**

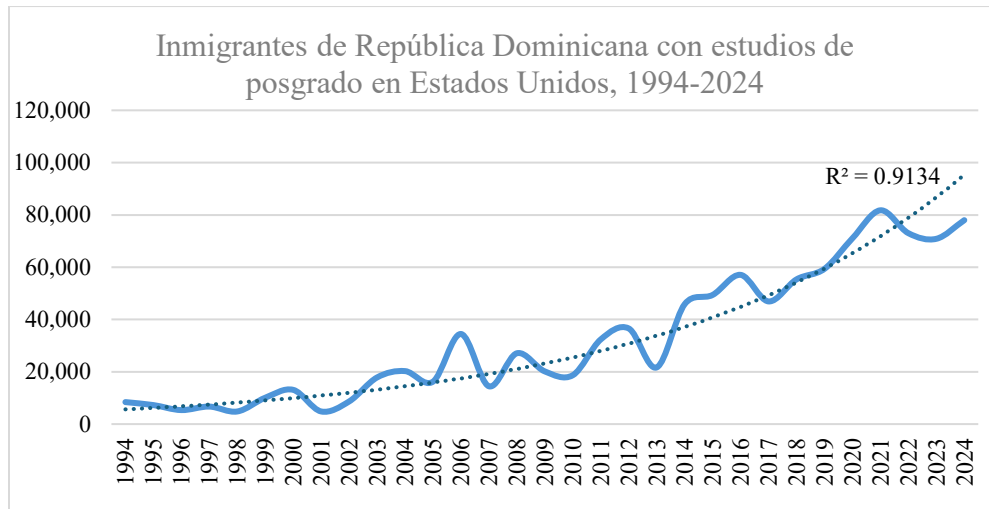
Un aspecto clave para entender la magnitud del éxodo de especialistas en la República Dominicana es el análisis de los datos migratorios. En 2023/2024 el número de personas dominicanas con estudios superiores residiendo en Estados Unidos ascendió a 223,223, de acuerdo con estimaciones elaboradas a partir de la *Current Population Survey* CPS-ASEC (Gaspar Olvera, 2024). Esta cifra incluye grados asociados, licenciaturas, maestrías, grados profesionales y doctorados. Se trata, sin duda, de una cifra alarmante, pues la población con estudios superiores en República Dominicana es de 1,270,606, lo que implica que la masa de dominicanos con estudios superiores que residen en EE.UU corresponde a alrededor del 15% del total de la diáspora con estudios superiores, Más aún, su crecimiento ha sido sostenido y particularmente significativo en el nivel de posgrado, superando los 11,000 migrantes con este nivel educativo en 2024.



*Fuente: SIMDE-UAZ. Estimaciones con base en Current Population Survey (CPS-ASEC), ex 1994-2024, extraídos de Selene Gaspar.*

En las dos primeras décadas del período analizado (1994-2014), el incremento fue gradual, con cifras que pasaron de menos de 20,000 profesionales con posgrado a alrededor de 40,000. Sin embargo, a partir de 2015 se observa un crecimiento acelerado, alcanzando más de 60,000 en 2018 y superando los 80,000 en 2022. Este aumento coincide con la consolidación de sectores de alta complejidad en Estados Unidos y otros países desarrollados, que demandan especialistas en áreas clave como ciencias médicas, biotecnología, ingeniería, inteligencia artificial y educación en campos técnicos, campos que en República Dominicana carecen de infraestructura y financiamiento adecuados para su pleno desarrollo.

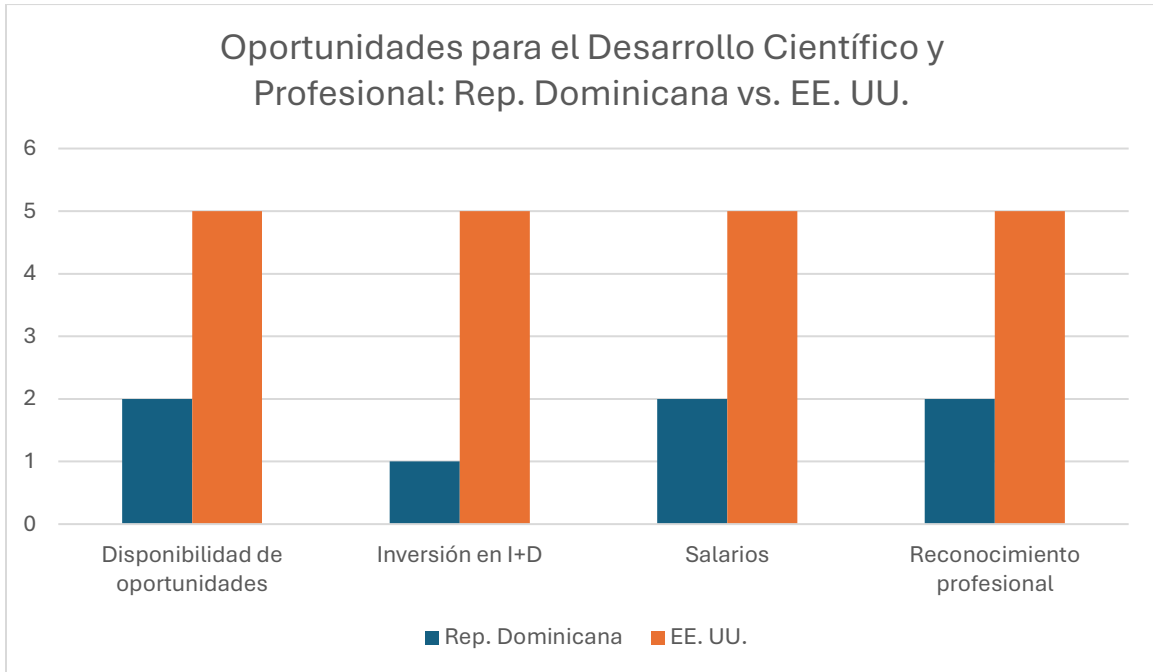
La siguiente grafica evidencia un incremento sostenido de inmigrantes dominicanos con estudios de posgrado en Estados Unidos, pasando de aproximadamente 10,000 en 1994 a 78,000 en 2024, lo que supone un crecimiento superior al 600 % en tres décadas. Este comportamiento no es lineal: se observan periodos de estancamiento y repunte, destacando el salto significativo entre 2016 y 2022, cuando la cifra prácticamente se duplicó (de 50,000 a 82,000).



Fuente: SIMDE-UAZ. Estimaciones con base en Current Population Survey (CPS-ASEC), ex 1994-2024, extraídos de Selene Gaspar.

Este fenómeno refleja la tendencia estructural vinculada a la falta de condiciones internas para la investigación, la innovación y el desarrollo profesional avanzado. Mientras la República Dominicana mantiene una baja inversión en ciencia y tecnología, países como Estados Unidos ofrecen entornos que combinan acceso a tecnología de punta, financiamiento para investigación, redes académicas sólidas y mejores salarios, lo que refuerza el éxodo de potencial humano estratégico para el desarrollo local. La concentración en áreas estratégicas como medicina, ingeniería, biotecnología, inteligencia artificial y educación de campos técnicos coincide con los hallazgos cualitativos de las entrevistas realizadas, donde los migrantes subrayan la meritocracia, la infraestructura y la estabilidad como factores decisivos para permanecer en el exterior.

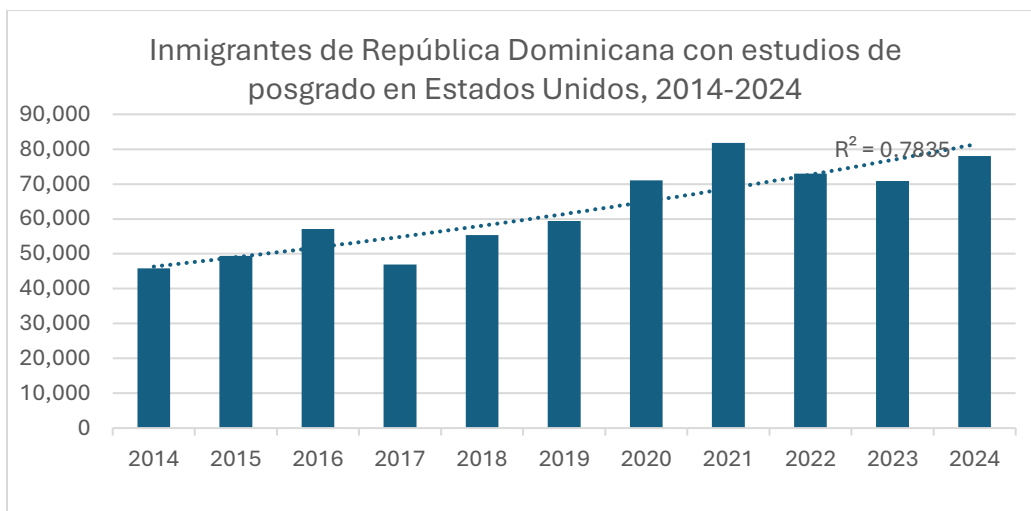
Este proceso además, constituye una clara manifestación del éxodo del capital humano formado localmente terminando contribuyendo al desarrollo de países del Norte Global, como Estados Unidos, mientras que República Dominicana experimenta una pérdida constante de talento.



*Elaboración propia en base a datos extraídos de Selene Gaspar y las entrevistas realizadas*

La gráfica ilustra cómo la lógica neoliberal ha promovido la movilidad individual como solución ante el auge de plazas, normalizando la emigración cualificada como aspiración de éxito. Esta dinámica reproduce la dependencia, que compensa la pérdida de especialistas con el ingreso de remesas, sin abordar las causas profundas de la exclusión laboral y el estancamiento en el desarrollo productivo nacional.

Resulta especialmente interesante observar que entre 2014 y 2024 la migración dominicana con posgrado se acelera de forma notable, lo que indica una tendencia reciente de salida de capital humano con mayor nivel de formación. Esta tendencia coincide con una clasificación más detallada por áreas del conocimiento, que permite identificar un número creciente de migrantes dominicanos con doctorado, particularmente en disciplinas de estos campos científicos y tecnológicos.



Fuente: SIMDE-UAZ. Estimaciones propias con base en Current Population Survey (CPS-ASEC), ex 2014-2024, extraídos de Selene Gaspar

Esta información pone de relieve que los perfiles migratorios incluyen un volumen significativo de migrantes con alta especialización académica y científica, cuya pérdida representa un vacío en las capacidades nacionales de investigación y desarrollo. Además, en el período 2023–2024, se registraron 223,223 personas nacidas en República Dominicana que residen y están ocupadas en Estados Unidos con estudios superiores completos, representando el 17.5 % de los ocupados dominicanos en ese país. De estos, 139,331 son mujeres y 84,105 hombres, consolidando el carácter feminizante de la migración calificada. (Gaspar Olvera, 2024). Más aún, una proporción muy significativa de estos migrantes (40.8%) está formado en disciplinas de campos estratégicos para el desarrollo científico y tecnológico: STEAM.

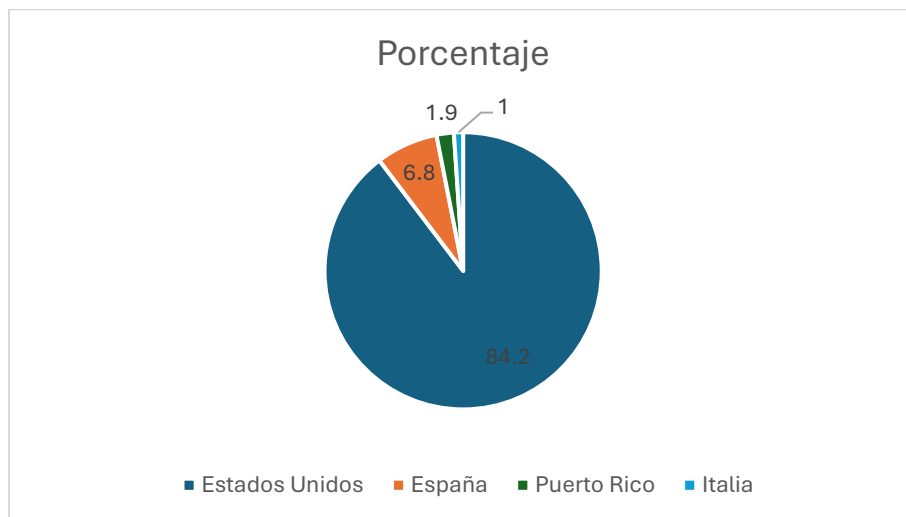
Aunque los datos cuantitativos por disciplina no están desagregados en todos los casos, estos estudios cualitativos y las entrevistas que hemos realizado a especialistas migrantes indican una alta representación de personas formadas en ciencias aplicadas. Estas son precisamente las más demandadas por las economías desarrolladas y las más necesarias para la transformación estructural de países como la República Dominicana.

La migración calificada, por tanto, no solo representa una pérdida económica por la inversión educativa, sino también una ausencia de capacidades estratégicas en sectores clave para la innovación y la competitividad nacional.

#### 2.4.1 Crecimiento y distribución geográfica de la diáspora

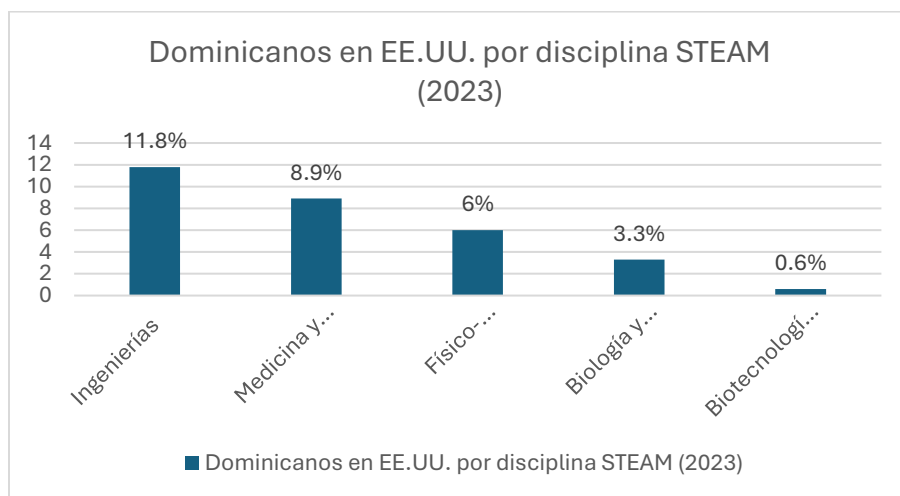
De acuerdo con el estudio de Selene Gaspar, la migración dominicana ha alcanzado niveles significativos, con 2.83 millones de personas residiendo en el exterior en 2022, equivalente al 13.9 % de la población nacional. Del total, 84.2 % vive en Estados Unidos, seguido de 6.8 % en España, 1.9 % en Puerto Rico y 1 % en Italia. Esta concentración en países desarrollados muestra que las

dinámicas migratorias obedecen a la búsqueda de entornos que ofrezcan estabilidad, reconocimiento profesional y oportunidades para desplegar competencias especializadas. (Gaspar Olvera, 2024)



*Elaboración propia en base a datos extraídos de SIMDE-UAZ. Gaspar Olvera, elaborado con datos del Informe Sociodemográfico 2021-2022 del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX).*

Los datos evidencian que la emigración dominicana no solo es masiva, sino selectiva, dado que el 27 % de los dominicanos residentes en EE. UU. cuenta con educación terciaria, proporción superior a la que registra la población residente en República Dominicana. Esto confirma la pérdida de capital humano altamente calificado en disciplinas críticas para la transformación productiva del país.

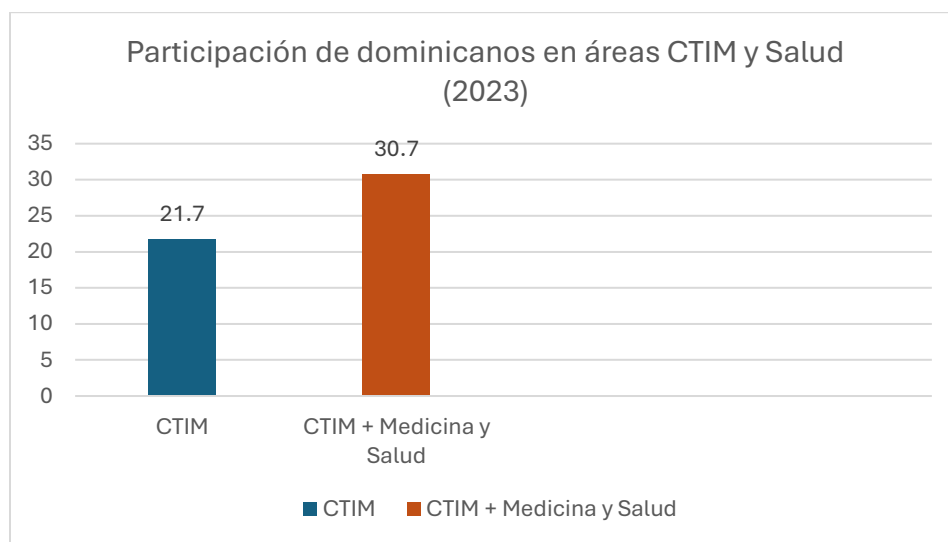


*Elaboración propia en base a datos extraídos de SIMDE-UAZ. Gaspar Olvera, elaborado con datos del Informe Sociodemográfico 2021-2022 del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX).*

El análisis de los datos estadísticos presentados por Selene Gaspar (2023) revela que la concentración de profesionales dominicanos en Estados Unidos se orienta hacia áreas estratégicas

del conocimiento. Las ingenierías ocupan el primer lugar dentro de las disciplinas técnicas (11.8%), seguidas por Medicina y ciencias de la salud (8.9%), mientras que las ciencias físico-matemáticas representan un 6% y Biología y Química un 3.3%. En contraste, Biotecnología y ciencias agropecuarias tienen una presencia mínima (0.6%), lo que indica un patrón migratorio selectivo hacia ramas de mayor demanda laboral y mejores perspectivas salariales en el mercado estadounidense.

Al agrupar estas disciplinas bajo la categoría CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), se observa que constituyen un 21.7% del total, porcentaje que asciende a 30.7% al incluir Medicina y Ciencias de la Salud, evidenciando que casi un tercio de la población dominicana con estudios superiores que radica en EE.UU. se concentra en áreas vinculadas a la innovación, la tecnología y la atención sanitaria.



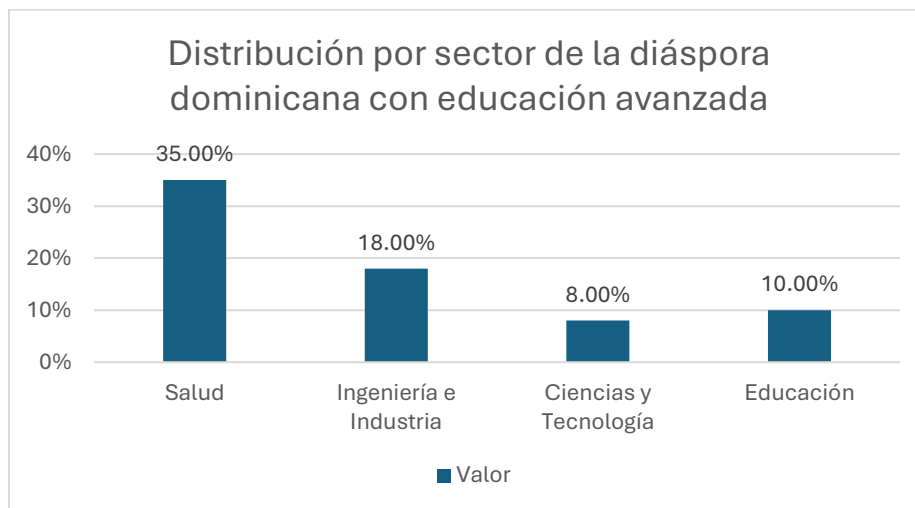
Los testimonios recabados en las entrevistas respaldan este hallazgo. Rocío Bautista, especialista en Medicina, confirma que su decisión de emigrar estuvo motivada por la ausencia de oportunidades para la especialización en República Dominicana y la falta de condiciones laborales competitivas. Por su parte, Luis Mondesí, profesional de Matemáticas, identifica la precariedad estructural del sistema educativo dominicano como factor de expulsión. Estas narrativas coinciden con la tendencia estadística: la migración calificada no solo responde a una motivación económica, sino también a la búsqueda de entornos que valoren la investigación, la innovación y el desarrollo profesional.

En términos de política pública, este patrón tiene implicaciones críticas para el desarrollo nacional, ya que la pérdida de talento humano en disciplinas clave limita la capacidad de República Dominicana para avanzar hacia un modelo productivo basado en el conocimiento y la tecnología.

El crecimiento sostenido de inmigrantes dominicanos con estudios de posgrado en Estados Unidos entre 1994 y 2024 refleja una transformación estructural en la dinámica migratoria del país. Este

patrón no puede considerarse coyuntural, sino el resultado de factores económicos, institucionales y políticos que han configurado un entorno poco propicio para la retención del capital humano altamente calificado en República Dominicana.

En términos sectoriales, la mayoría de los dominicanos que migran con educación avanzada se insertan en campos estratégicos como salud (35 %), ingeniería e industria (18 %), ciencias y tecnología (8 %) y educación (10 %).



*Elaboración propia en base a datos extraídos de SIMDE-UAZ. Gaspar Olvera, elaborado con datos del Informe Sociodemográfico 2021-2022 del Ministerio de Relaciones Exteriores (MIREX).*

Este patrón coincide con los testimonios recogidos en las entrevistas, que revelan cómo los profesionales formados en medicina, ingeniería y tecnologías de la información encuentran en el exterior entornos donde sus capacidades son valoradas y utilizadas, frente a las limitaciones estructurales del mercado laboral dominicano.

La concentración de profesionales en países desarrollados y en sectores estratégicos confirma que la migración calificada dominicana no es coyuntural, sino una consecuencia directa de la falta de condiciones internas para absorber capital humano avanzado. El hecho de que estos profesionales migren en busca de espacios para la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación pone en evidencia la debilidad del sistema nacional de ciencia y tecnología, así como la ausencia de políticas efectivas de retención.

#### **2.4.2 Feminización de la migración calificada**

Un rasgo notable del fenómeno migratorio dominicano es su feminización. Las mujeres representan 58.7 % del total de emigrantes, frente a 41.3 % de hombres, concentrándose principalmente en edades laborales y reproductivas. Este patrón tiene especial relevancia en los sectores de salud, educación y servicios, históricamente asociados a una alta participación femenina, pero también en ramas tecnológicas y científicas donde la presencia de mujeres ha crecido en las últimas décadas.

En el caso de áreas estratégicas, las mujeres dominicanas emigran en gran medida hacia profesiones del campo de las ciencias de la salud (medicina general y especializada, enfermería, biotecnología), donde encuentran condiciones laborales significativamente mejores que en el país, tanto en términos salariales como de acceso a recursos tecnológicos.

En ese sentido, la feminización de la migración calificada se relaciona con factores estructurales que trascienden la dimensión económica. En la República Dominicana persiste una brecha salarial del 18 % en promedio, que asciende a 40 % en el sector informal y a 19 % entre mujeres con educación universitaria, lo que actúa como un fuerte factor de expulsión. Esta desigualdad, sumada a la falta de reconocimiento profesional y a la precariedad laboral, impulsa a muchas mujeres a emigrar para acceder a condiciones que les permitan desarrollar

### **2.4.3 Migración en etapa productiva y pérdida de capital humano**

La estructura etaria de la migración dominicana indica que la mayoría de los emigrantes calificados se encuentra entre los 20 y 44 años, es decir, en la fase de mayor productividad y dinamismo profesional. Este grupo coincide con las etapas en que los individuos han completado su formación universitaria y posgraduada, lo que significa que el país pierde capital humano altamente especializado en el momento en que podría contribuir con mayor impacto al desarrollo nacional.

Este fenómeno implica una transferencia neta de capacidades hacia las economías desarrolladas, que son las que capitalizan el esfuerzo invertido por el Estado dominicano en la formación de este potencial de desarrollo. La pérdida no solo es cuantitativa, sino cualitativa, ya que se trata de especialistas en disciplinas críticas para la innovación, la salud pública, la ingeniería y el desarrollo tecnológico.

### **2.4.4 Panorama migratorio de dominicanos calificados**

Durante el período 2015–2024, la migración internacional desde la República Dominicana ha mantenido una dinámica de crecimiento sostenido, concentrada principalmente hacia destinos tradicionales como Estados Unidos y España. En los últimos años, también se ha observado un crecimiento sostenido de flujos hacia países emergentes como Canadá, Alemania, Chile y México, motivado tanto por la búsqueda de oportunidades académicas como por condiciones laborales más competitivas (OIM, 2023).

Aunque las remesas enviadas por la diáspora dominicana continúan siendo una fuente vital de ingresos para la economía nacional —alcanzando un récord de US\$10,157 millones en 2023, equivalente al 8.5 % del PIB. (BCRD, 2024)—, el componente calificado de esta migración plantea desafíos estratégicos para el desarrollo. Estudios regionales estiman que alrededor del 20 % de los dominicanos con educación terciaria residen fuera del país, posicionando a República Dominicana entre las naciones del Caribe con mayor tasa de emigración calificada (OIT, 2016).

Esta realidad representa una pérdida significativa de capital humano, especialmente en un contexto donde el país invierte recursos públicos y privados en la formación de egresados que, en muchos casos, no logran insertarse adecuadamente en el mercado laboral nacional. La emigración de este segmento afecta particularmente al sistema de innovación, a las universidades, al sector productivo especializado y a la gestión pública.

En el caso específico de los egresados en áreas de conocimiento avanzado, la tendencia migratoria se ha intensificado después de la pandemia de COVID-19. La rápida transformación digital, el auge del trabajo remoto y el crecimiento global de la economía del conocimiento abrieron nuevas oportunidades para el talento dominicano en el extranjero. Ingenieros, programadores, médicos, científicos, matemáticos y especialistas en inteligencia artificial han sido especialmente demandados en países de la OCDE, donde se ofrecen mejores condiciones salariales, de infraestructura tecnológica y posibilidades de desarrollo intelectual continuo.

Asimismo, las redes migratorias y plataformas digitales han facilitado el acceso a becas, empleos internacionales y comunidades de práctica, disminuyendo las barreras tradicionales para emigrar y aumentando la competencia global por talento calificado.

#### **2.4.5 Comparativa con otros países del Caribe**

Al comparar la situación del éxodo de personal cualificado en la República Dominicana con la de otros países del Caribe y América Latina, se observa que este fenómeno no es exclusivo del contexto dominicano, sino que forma parte de un patrón más amplio de movilidad de personal calificado desde países en desarrollo hacia economías más avanzadas. Sin embargo, las respuestas institucionales y las políticas adoptadas para enfrentar este fenómeno varían considerablemente entre países.

Cuba, por ejemplo, cuenta con una sólida tradición de formación científica y médica, reconocida internacionalmente. No obstante, enfrenta una migración constante de este tipo de migrante, motivada por restricciones políticas, bajos salarios y limitaciones para el desarrollo intelectual autónomo. A pesar de su capacidad formativa, la falta de libertades y condiciones laborales limita su retención de talento.

En el caso de Puerto Rico, aunque es un territorio de los Estados Unidos, también sufre una salida sostenida de talento en estas áreas de interés. Las crisis fiscales, los desastres naturales y la búsqueda de mejores oportunidades en el continente han alimentado esta migración. No obstante, su integración al sistema federal estadounidense le permite mantener vínculos más fluidos con su diáspora científica.

Jamaica y Haití, por su parte, enfrentan tasas elevadas de emigración calificada debido a factores como la inseguridad ciudadana, las débiles estructuras institucionales y la limitada oferta de empleo formal. Estos países comparten con la República Dominicana las dificultades para generar

oportunidades que retengan a los trabajadores cualificados formados localmente, especialmente en sectores tecnológicos y de innovación.

En contraste, algunos países como Barbados y Trinidad y Tobago han comenzado a implementar políticas activas de retención de talento, incluyendo incentivos fiscales para sus nacionales del exterior que regresan, programas de reintegración laboral y esfuerzos por conectar a la diáspora científica con proyectos nacionales de innovación. Estas medidas han contribuido a mitigar parcialmente la pérdida de capital humano.

En este panorama, la República Dominicana aparece rezagada, ya que carece de una estrategia integral y sostenida para la retención del talento calificado, particularmente en las ciencias aplicadas. Aunque existen iniciativas puntuales —como el FONDOCYT o los programas de becas internacionales—, no se articulan dentro de un marco coherente de política pública que promueva el retorno, incentive la permanencia o aproveche activamente los vínculos con su diáspora científica. Esto la coloca en desventaja frente a países que han sabido capitalizar mejor su capital humano disperso.

## **2.5 Factores de contexto que intensifican el éxodo de personal cualificado**

Diversos factores estructurales han contribuido a profundizar la emigración de trabajadores cualificados. Estos factores no solo están vinculados a condiciones internas del país, sino también a dinámicas globales que han transformado el mercado laboral internacional.

Uno de los elementos más influyentes es el bajo nivel salarial que ofrecen los sectores científicos y tecnológicos en República Dominicana. A pesar del alto costo económico y personal que implica la formación en carreras técnicas o científicas, los retornos laborales en el país no compensan la inversión educativa realizada. Esto crea una sensación de frustración y subvaloración entre los jóvenes formados, que perciben mejores oportunidades en el extranjero.

Otro aspecto relevante es la inestabilidad institucional en materia de políticas de ciencia, tecnología e innovación. La falta de continuidad administrativa, los cambios frecuentes en las autoridades del sector y la ausencia de una ley moderna que regule y promueva la investigación dificultan la consolidación de una carrera científica nacional sostenible. En muchos casos, los proyectos de investigación dependen de fondos externos o se ven truncados ante la falta de financiamiento estable.

A esto se suma la escasa infraestructura científica disponible. La limitada existencia de laboratorios bien equipados, centros de innovación, institutos tecnológicos y parques científicos frena el desarrollo intelectual de investigadores y tecnólogos. La falta de recursos materiales y de acompañamiento técnico reduce la competitividad del país como destino para el desarrollo del conocimiento.

Además, la falta de reconocimiento social, institucional y económico del trabajo científico desincentiva la permanencia de este capital humano en el país. Las carreras en ciencia, tecnología o ingeniería no gozan del prestigio ni de la visibilidad que tienen en otros contextos, lo cual debilita la vocación y reduce las aspiraciones a permanecer en República Dominicana.

Por último, existe un factor de carácter externo: la creciente demanda internacional de talento científico y digital. Países como Canadá, Alemania, Estados Unidos o España han implementado políticas activas de captación de formados en ingeniería, salud, tecnología e inteligencia artificial. Esta apertura global al talento especializado representa un fuerte atractivo para los dominicanos calificados, quienes encuentran condiciones laborales más competitivas, acceso a redes internacionales de conocimiento y posibilidades de crecimiento que difícilmente pueden igualarse a nivel local.

## **2.6 La pandemia de COVID-19 como acelerador**

La pandemia de COVID-19 (2020–2022) marcó un punto de inflexión en las dinámicas de movilidad internacional, y actuó como acelerador del éxodo de personal cualificado en muchos países en desarrollo, incluida la República Dominicana. La emergencia sanitaria global provocó una transformación profunda en los mercados laborales, especialmente en sectores estratégicos como salud, tecnología, biomedicina e ingeniería, áreas donde los expertos dominicanos comenzaron a recibir una mayor demanda internacional.

Uno de los factores clave fue la expansión del teletrabajo y los modelos híbridos, los cuales permitieron a miles de trabajadores cualificados ofrecer sus servicios desde su país de origen, sin necesidad de emigrar físicamente. Este fenómeno, conocido como "brain export" o migración virtual, abrió la posibilidad de insertarse en mercados laborales globales —particularmente en tecnología y servicios digitales— sin desvincularse completamente del país. Si bien esto representa una oportunidad económica para algunos especialistas, también ha acentuado la desconexión institucional con el ecosistema científico y productivo nacional, y ha generado una forma sutil de "desanclaje profesional".

Al mismo tiempo, la crisis sanitaria generó una demanda sin precedentes de personal médico y de salud pública, lo cual derivó en reclutamientos activos por parte de países como Estados Unidos, Canadá, Alemania, Reino Unido y los Países Bajos. Estos destinos implementaron políticas de flexibilización migratoria para atraer enfermeros, médicos, epidemiólogos y técnicos en salud, lo que impactó directamente en la emigración del personal formado en República Dominicana. La diferencia salarial, la estabilidad laboral, y las oportunidades de especialización actuaron como factores de atracción especialmente fuertes en este contexto.

Por otro lado, el sistema de salud dominicano, ya debilitado antes de la pandemia, vio limitada su capacidad de retener a este capital intelectual ante la competencia internacional. La sobrecarga de trabajo, la falta de condiciones seguras y los bajos niveles de remuneración durante la crisis

sanitaria acentuaron la insatisfacción laboral y estimularon decisiones de emigración permanente o temporal.

En conjunto, la pandemia no solo visibilizó la importancia estratégica del capital humano calificado, sino que aceleró y transformó las modalidades de migración formada, ampliando el rango de opciones para los trabajadores del conocimiento, y poniendo en evidencia la urgencia de políticas nacionales para retener, vincular y valorizar a este segmento de la población.

## **2.7 Políticas científicas y tecnológicas nacionales**

La República Dominicana ha diseñado diversos marcos estratégicos para fomentar la ciencia, la tecnología y la innovación, entre los que destaca la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END). Este instrumento reconoce la necesidad de fortalecer el sistema científico-tecnológico como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la transformación productiva del país. Sin embargo, en la práctica, la implementación de estas políticas ha enfrentado obstáculos persistentes. Entre los principales desafíos se encuentran la limitada asignación presupuestaria, la falta de coordinación entre los actores del sistema (ministerios, universidades, centros de investigación y sector privado) y la inexistencia de un ecosistema robusto que promueva la innovación aplicada. (CEPAL, 2022)

El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) ha ofrecido becas para estudios en el extranjero, pero la mayoría de estos programas carecen de mecanismos efectivos para garantizar el retorno y la reinserción de los beneficiarios, lo que, paradójicamente, puede contribuir al éxodo de personal cualificado si no se acompaña de incentivos adecuados.

Una de las iniciativas más visibles ha sido la promoción de becas para estudios de posgrado en el extranjero, a cargo del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT). Estas becas han permitido que cientos de jóvenes dominicanos se formen en instituciones de alto prestigio internacional, especialmente en áreas como ingeniería, ciencias naturales, salud, tecnología y matemáticas. Sin embargo, la mayoría de estos programas no contempla mecanismos eficaces de retorno ni de reinserción laboral en instituciones nacionales, lo cual debilita su impacto estructural. En muchos casos, los beneficiarios optan por establecerse en los países donde realizaron sus estudios, debido a las mejores condiciones que encuentran en el exterior. (MESCyT, 2023)

Adicionalmente, el sistema nacional de ciencia y tecnología carece de una institucionalidad sólida y de una legislación actualizada que articule las políticas sectoriales con una visión de largo plazo. La falta de una ley moderna de ciencia y la escasa participación del sector empresarial en procesos de innovación limitan seriamente el desarrollo de capacidades científicas internas y la retención del talento calificado

## **Capítulo III. Experiencias internacionales de retención y retorno del talento**

El éxodo de intelectuales es un desafío compartido por numerosos países en desarrollo y en transición, especialmente aquellos que, como la República Dominicana, forman talento calificado que luego migra en busca de mejores oportunidades. En respuesta, varios estados han implementado estrategias activas para retener el capital humano y, en particular, para estimular el retorno de sus diásporas científicas y profesionales, reconociendo que este grupo puede aportar significativamente al desarrollo nacional. Las siguientes experiencias internacionales ofrecen ejemplos valiosos de cómo diseñar políticas efectivas para revertir este fenómeno

### **3.1 Programa “Mil Talentos” – China**

El programa “Thousand Talents Plan” (TTP), lanzado por el gobierno chino en 2008, busca repatriar a científicos, investigadores y empresarios chinos formados en el extranjero, especialmente en áreas de alta tecnología e innovación. A través de incentivos económicos significativos, acceso a laboratorios de primer nivel, posiciones universitarias estables, y facilidades fiscales, el plan ha logrado captar a miles de profesionales. Además, el programa ha contribuido a fortalecer instituciones científicas nacionales, promover startups de base tecnológica y fomentar colaboraciones internacionales estratégicas.

Aunque el contexto económico dominicano es muy distinto al chino, puede adoptarse una versión adaptada, por ejemplo, creando fondos de reinserción científica que ofrezcan estabilidad laboral, apoyo inicial para proyectos de investigación y articulación con universidades y empresas. También podría replicarse un programa de atracción de talentos dominicanos en la diáspora, aprovechando su experiencia internacional y contactos globales.

### **3.2 Ciencia Sem Fronteiras – Brasil**

El programa brasileño “Ciência sem Fronteiras”, desarrollado entre 2011 y 2015, financió becas de grado, maestría, doctorado y estancias posdoctorales en el extranjero. Paralelamente, buscaba atraer investigadores brasileños residentes en el exterior para fortalecer la base científica nacional. Aunque enfrentó críticas por su débil articulación con el sistema productivo y la falta de mecanismos de retorno estructurados, sentó las bases para repensar las políticas de movilidad científica y cooperación internacional en Brasil.

Por su parte, República Dominicana ya otorga becas internacionales a través del MESCyT, pero carece de un programa estructurado para el regreso de los becarios. Se podrían establecer acuerdos de retorno voluntario, que incluyan compromisos laborales, pasantías en sectores públicos o incentivos fiscales si desarrollan proyectos en universidades o empresas dominicanas.

### **3.3 Ramalingaswami Re-entry Fellowship – India**

Este programa, impulsado por el Departamento de Biotecnología de la India, facilita el retorno de científicos indios residentes en el exterior, ofreciéndoles financiamiento, condiciones laborales competitivas, y oportunidades de vinculación con universidades y centros de investigación del país. Es considerado un ejemplo exitoso en cuanto a su capacidad de combinar estímulos económicos con reinserción profesional y continuidad institucional.

En áreas como biotecnología, salud o TICs, República Dominicana podría establecer programas piloto de reinserción profesional para dominicanos formados en el extranjero. Estos deben garantizar financiamiento de arranque, plazas competitivas, y apoyo institucional desde el Estado y universidades receptoras. Además, podría impulsarse desde el FONDOCYT, canalizando parte de los fondos de investigación hacia estos perfiles.

### **3.4 Red de Científicos Mexicanos en el Exterior – México**

México ha impulsado iniciativas como la Red Global MX, que no necesariamente exige el retorno físico de los profesionales, sino que busca su vinculación activa desde el exterior con instituciones, universidades y proyectos de innovación en México. Esta estrategia ha permitido establecer redes de colaboración, asesoría técnica y transferencia de conocimiento desde la diáspora científica mexicana hacia el país, lo cual favorece una “circulación del conocimiento” en lugar de un éxodo definitivo.

La diáspora dominicana en Estados Unidos, España y América Latina podría ser articulada mediante una Red Global Dominicana del Conocimiento, que funcione como plataforma para el trabajo colaborativo, asesoramiento académico y desarrollo de proyectos remotos. Esto permite la “circulación del talento” sin requerir necesariamente un retorno físico, lo cual es realista ante las limitaciones del mercado local.

### **3.5 Programa Colombia Científica – Colombia**

Este programa, creado en 2016, busca fortalecer las capacidades investigativas en universidades colombianas a través de alianzas entre instituciones locales y centros internacionales, promoviendo además el retorno de investigadores colombianos que residen en el extranjero. Una de sus innovaciones ha sido vincular la financiación de proyectos con la reintegración laboral de talentos formados en el exterior, especialmente en áreas clave como salud, energías renovables y TICs.

Una estrategia similar permitiría articular el sector académico, el MESCyT y el sector privado para impulsar proyectos de innovación liderados por dominicanos retornados, especialmente en sectores como energía renovable, agroindustria y salud. Esto puede fortalecer cadenas productivas, elevar la competitividad y reducir la dependencia externa.

Estas experiencias internacionales coinciden en una serie de elementos clave que permiten comprender qué condiciones son necesarias para que los programas de retención y retorno del talento sean sostenibles y efectivos. En primer lugar, destacan los incentivos tangibles, como beneficios económicos, fiscales o laborales, que hacen atractivo el retorno para los profesionales calificados, compensando los costos de oportunidad que implica regresar a sus países de origen. En segundo lugar, se reconoce la importancia de una infraestructura científica adecuada, que incluya acceso a laboratorios, fondos de investigación, estabilidad contractual y entornos de trabajo competitivos a nivel internacional. A esto se suma la necesidad de una articulación institucional sólida, que conecte los esfuerzos de universidades, gobiernos, organismos de cooperación y el sector privado, asegurando la continuidad de los programas y su integración al desarrollo nacional. Otro factor crucial es la conformación de redes de diáspora científica, que permiten a los profesionales contribuir desde el exterior mediante mentorías, asesorías o investigaciones conjuntas, sin necesidad de un retorno físico inmediato.

Finalmente, todas estas iniciativas subrayan la importancia de vincular el talento al desarrollo productivo nacional, ampliando el impacto más allá del ámbito académico e integrando a estos profesionales en proyectos que aporten innovación, competitividad y valor agregado a la economía. Estos componentes, en conjunto, constituyen una base para diseñar estrategias efectivas de retención y circulación del talento en países como la República Dominicana.

En conjunto, estos casos demuestran que retener y repatriar talento no depende solo de apelar al patriotismo, sino que requiere políticas integrales, sostenidas y articuladas, que combinen estímulos concretos con condiciones reales de desarrollo profesional. En el caso de la República Dominicana, estas experiencias latinoamericanas pueden ofrecer referencias regionales viables, adaptables a su contexto institucional, económico y cultural.

## Capítulo IV. Resultados y hallazgos

### 4.1 Introducción a la estrategia cualitativa

Este capítulo presenta los resultados obtenidos a partir del enfoque cualitativo implementado mediante entrevistas semiestructuradas. Dicho enfoque buscó comprender, desde la voz de los actores, los factores que influyen en la migración calificada dominicana en áreas STEAM, así como sus percepciones sobre las oportunidades en el país, la intención de retorno y las recomendaciones para la formulación de políticas.

El uso de entrevistas en profundidad permitió captar dimensiones que trascienden los datos cuantitativos, revelando experiencias, emociones y valoraciones personales. A través de esta metodología, se obtuvieron elementos interpretativos que enriquecen el análisis estructural, al evidenciar cómo las decisiones migratorias responden tanto a motivaciones individuales como a condiciones sistémicas asociadas al modelo neoliberal vigente.

En total, se realizaron ocho entrevistas: cinco a migrantes dominicanos calificados residentes en Estados Unidos, y tres a representantes de instituciones nacionales relacionadas con la educación superior y las políticas científicas (CESEP, MESCyT y un centro educativo privado).

### 4.2 Perfil general de los entrevistados

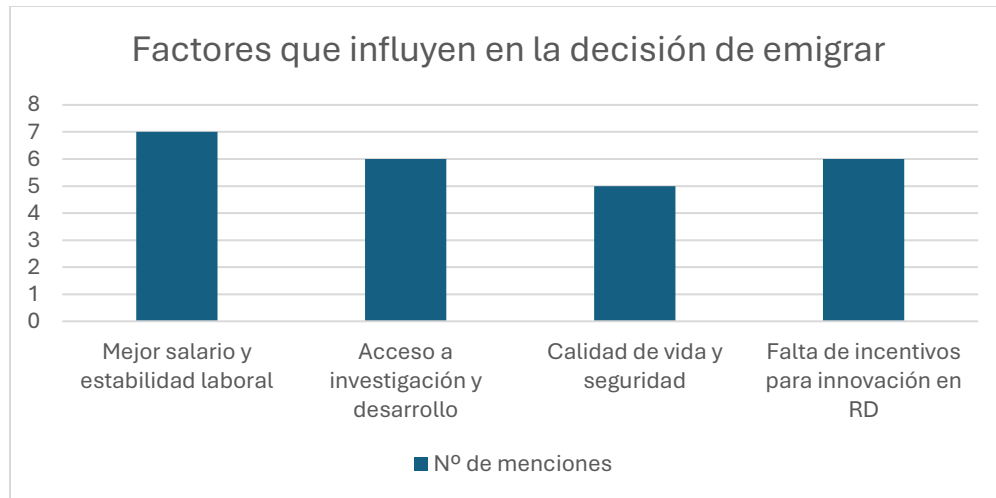
Entrevistado	Edad	País de residencia	Área STEAM	Nivel académico
Rocío	28	EE.UU. (Chicago)	Ciencias (Medicina)	Doctorado
Luis	29	EE.UU. (Nueva York)	Matemáticas	Licenciatura
Hector		EE.UU. (Boston)	Biología	Maestría
Carla	31	EE.UU. (Boston)	Ingeniería de Software, especializada en inteligencia artificial aplicada a la salud	Doctorado
Kelvin Jimenez	35	EE.UU. (Texas)	Tecnología Educativa	Maestría
CESEP	N/A	RD	Política educativa	Institucional
MESCyT	N/A	RD	Educación superior	Institucional
Colegio Sináí	N/A	RD	Gestión académica	Institucional

Este perfil evidencia la alta calificación académica de los migrantes entrevistados, en su mayoría con maestrías y doctorados, así como su inserción en sectores estratégicos para la innovación y el desarrollo nacional.

### 4.3 Resultados por categorías temáticas

#### 4.3.1 Factores que influyen en la decisión de emigrar

Los entrevistados identificaron diversos factores que motivaron su salida del país. Los más mencionados fueron:

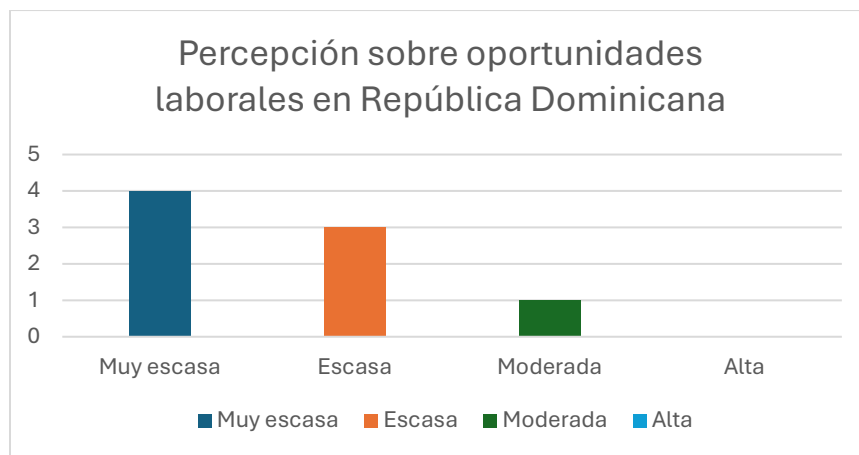


*Elaboración propia de datos en base a las entrevistas realizadas*

Los resultados muestran que las motivaciones económicas y profesionales son determinantes, pero no exclusivas. La ausencia de un ecosistema de innovación y la falta de apoyo institucional para la investigación también son factores críticos.

#### 4.3.2 Percepción sobre oportunidades en República Dominicana

Las respuestas evidencian una percepción negativa sobre las oportunidades laborales:

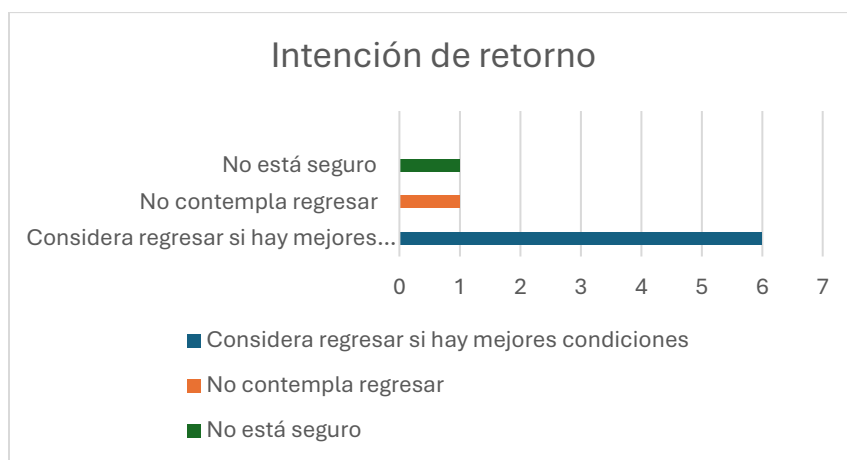


*Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas*

Casi todos los entrevistados consideran que las oportunidades en STEAM son muy limitadas, lo que refuerza la idea de que la estructura económica nacional no absorbe talento altamente calificado.

#### 4.3.3 Intención de retorno

Se exploró la disposición de los entrevistados a regresar al país:



*Elaboración propia de datos en base a las entrevistas realizadas*

Esto revela que existe una apertura al retorno condicionada a cambios estructurales, principalmente la mejora salarial, oportunidades de investigación y estabilidad institucional.

#### 4.4 Resultados desde la perspectiva institucional

Las entrevistas con representantes de CESEP, MESCyT y el Colegio Evangelico Sinaí revelaron que existe dificultad para retener a los mejores docentes e investigadores, debido a los bajos incentivos. Los programas de becas internacionales, aunque benefician la formación avanzada, carecen de mecanismos eficaces para garantizar el retorno. Las instituciones educativas reconocen

que la migración de talento genera un déficit en la formación de nuevas generaciones en áreas críticas como tecnología y ciencias aplicadas.

Estos datos revelan que, tanto el sector público científico como el logístico-portuario enfrentan dificultades comunes: bajos salarios, discontinuidad en los programas de formación técnica, limitada infraestructura para la innovación, y ausencia de mecanismos sostenibles de repatriación o colaboración sistemática. Estos hallazgos validan la hipótesis de que el éxodo de personal cualificado no se debe únicamente a factores individuales, sino también a la debilidad de las estructuras institucionales dominicanas para absorber y aprovechar el capital humano especializado en disciplinas científicas y tecnológicas.

#### **4.5 Síntesis interpretativa**

Las entrevistas evidencian motivaciones estructurales (salarios, falta de investigación), percepción negativa sobre el ecosistema nacional para ciencia y tecnología, y voluntad condicional de retorno, ligada a reformas en políticas públicas y al fortalecimiento del sistema de innovación. En suma, los testimonios enriquecen el análisis cuantitativo, aportando una dimensión humana que muestra cómo las decisiones migratorias responden tanto a expectativas individuales como a falencias estructurales.

## Conclusiones y recomendaciones

El análisis del éxodo de personal cualificado en campos estratégicos para el desarrollo científico y tecnológico en la República Dominicana muestra que este fenómeno no puede comprenderse únicamente a partir de cifras migratorias o de indicadores de inversión en ciencia y tecnología. Lo que se revela es una falla estructural más profunda: la ausencia de un proyecto de nación que coloque el conocimiento, la innovación y la producción científica como ejes centrales del desarrollo. Los testimonios recogidos en las entrevistas evidencian que las decisiones de emigrar no responden únicamente a la búsqueda de mejores sueldos o infraestructura tecnológica, sino también a un desencanto ante un sistema que no garantiza meritocracia, continuidad de carrera ni reconocimiento a la excelencia. En este contexto, la migración se convierte en una vía casi obligada para alcanzar la realización profesional, aunque suponga rupturas familiares y culturales.

Este patrón migratorio tiene, además, un marcado sesgo territorial. Los datos y perfiles analizados muestran que la mayoría de los migrantes calificados provienen de áreas urbanas, lo que confirma la centralización de oportunidades formativas y laborales. En contraste, las regiones periféricas y rurales carecen de estructuras mínimas para el surgimiento de talento científico y tecnológico, generando una doble exclusión: por un lado, la partida de quienes logran formarse, y por otro, la invisibilización de capacidades en zonas sin infraestructura educativa de calidad. Esto perpetúa la desigualdad territorial y limita la diversidad del capital humano disponible para el desarrollo nacional.

La consecuencia más preocupante de este fenómeno es el riesgo de cronificar una dependencia tecnológica estructural. La pérdida sostenida de profesionales en biotecnología, ingeniería, software y otras áreas clave limita la capacidad del país para generar soluciones propias, lo que refuerza su papel como consumidor pasivo de tecnologías extranjeras. Esto no solo reduce la competitividad internacional, sino que compromete el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en ámbitos como salud, energía, educación e industria.

Ante esta realidad, se hace imprescindible que la gestión del talento calificado se integre de forma explícita en la planificación nacional y en la política migratoria. El éxodo de talentos debe abordarse como un tema estratégico que afecta directamente la productividad, la innovación y la soberanía tecnológica. Esto exige diseñar e implementar un plan nacional con metas concretas para la atracción, vinculación y retorno de profesionales, respaldado por financiamiento sostenido y mecanismos de seguimiento. Dentro de esta estrategia, la democratización del acceso a formación de disciplinas científicas y tecnológicas es fundamental, lo que implica la creación de centros regionales de innovación y capacitación tecnológica en provincias con alto potencial humano pero bajo acceso a oportunidades, articulando universidades, gobiernos locales y sector privado para resolver problemas locales con ciencia aplicada y participación comunitaria.

El Estado debe transitar de ser un mero financiador de estudios a convertirse en un empleador estratégico del talento nacional y, ante todo, un promotor de un desarrollo endógeno y sustentable capaz de trascender las vicisitudes del modelo neoliberal imperante. Esto requiere reformar los sistemas de reclutamiento público para garantizar meritocracia, crear plazas de investigación y formulación de políticas públicas, y ofrecer trayectorias profesionales estables y competitivas. Paralelamente, es necesario incentivar la inversión privada en innovación con talento dominicano, a través de beneficios fiscales y financieros para empresas que integren a profesionales formados en el extranjero en proyectos de alto valor agregado, así como mediante fondos de coinversión público-privada que impulsen iniciativas lideradas por retornados.

La diáspora calificada debe ser vista como un socio estratégico y no como una pérdida definitiva. Para ello, se propone implementar una política de diplomacia científica y tecnológica que vincule a estos profesionales con el desarrollo nacional a través de las misiones diplomáticas, especialmente en países como Estados Unidos, España y diversas naciones latinoamericanas. Estas representaciones pueden convertirse en nodos activos para la investigación conjunta, la atracción de inversiones y la transferencia tecnológica, siempre en coordinación con el sistema científico nacional.

Si la República Dominicana no actúa con urgencia para transformar el éxodo de personal cualificado en un flujo de conocimiento circular, corre el riesgo de consolidar un modelo económico dependiente, tecnológicamente rezagado y socialmente desigual en la próxima década. El capital humano en áreas STEAM no es solo un recurso especializado, sino el motor de la competitividad, la innovación y la soberanía nacional en el siglo XXI. Ignorar esta realidad significaría perpetuar un ciclo en el que la inversión en formación beneficia principalmente a economías extranjeras, mientras las demandas internas de desarrollo científico y tecnológico permanecen insatisfechas. Invertir en políticas integrales de retención, vinculación y retorno del talento no es un gasto, sino una apuesta estratégica por un país que aspira a generar sus propias soluciones, definir sus propias prioridades y construir un futuro en el que la excelencia profesional dominicana sea reconocida, valorada y aprovechada dentro de sus propias fronteras.

La hipótesis planteada sobre el éxodo de personal cualificado en la República Dominicana durante el período de reestructuración neoliberal encuentra un sustento claro en el análisis realizado. En efecto, el modelo de desarrollo adoptado ha propiciado un debilitamiento significativo de las capacidades estatales para ofrecer un ambiente adecuado, así como para fomentar uno propicio para la ciencia, la tecnología y la innovación. Esta situación ha generado una emigración constante y sostenida de profesionales calificados, especialmente en campos técnicos, que son fundamentales para el desarrollo estratégico del país.

Los datos y testimonios recabados evidencian que las políticas públicas vigentes no han logrado revertir esta tendencia. Por el contrario, la falta de una planificación integral y de recursos suficientes ha perpetuado el ambiente que impulsa a los talentos dominicanos a buscar

oportunidades en el exterior. Además, la fragmentación institucional y la insuficiente coordinación entre los sectores público y privado han limitado la capacidad de retención y aprovechamiento del capital humano calificado.

De acuerdo con esta evidencia, se confirma que la solución para retener este potencial humano, no radica únicamente en medidas aisladas, sino en la articulación de estrategias estructurales que integren inversiones sostenidas en ciencia y tecnología, la mejora institucional para crear ambientes de trabajo competitivos y motivadores, y el establecimiento de vínculos efectivos con la diáspora dominicana para aprovechar su potencial de retorno y colaboración. Solo mediante un enfoque integral y sostenido será posible transformar la tendencia actual, promoviendo la retención y el retorno de talentos calificados que contribuyan al desarrollo nacional sostenible.

En síntesis, la hipótesis general queda confirmada a partir del análisis crítico y multidimensional realizado, lo que refuerza la necesidad imperiosa de repensar y fortalecer las políticas públicas dirigidas a mitigar el éxodo de personal calificado en la República Dominicana en el contexto neoliberal.

## **Apéndice.**

### **Guía de entrevistas a profundidad**

#### **I. Introducción general:**

*El entrevistador se presenta e informa al entrevistado que el objetivo del estudio es analizar las causas, características e impactos de la migración de profesionales dominicanos altamente calificados en áreas STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas), con énfasis en su impacto en sectores estratégicos. Se garantiza la confidencialidad de sus respuestas si así lo desea.*

#### **Entrevista a profesionales dominicanos en el extranjero (área STEAM)**

**Nombre:** Rocío Bautista

**Edad:** 28 años

**País de residencia:** Chicago Illinois, Estados Unidos

#### **Área específica en que se desempeña (STEAM):**

*Trabajo en el área de la ciencia, específicamente en medicina. Estudié medicina en la Universidad Iberoamericana como parte del programa de becas Líderes del Mañana. Luego emigré a Estados Unidos, donde completé una especialidad en medicina interna en Rush University Medical Center y una subespecialidad en reumatología en la Universidad de Michigan.*

#### **Tiempo viviendo fuera de República Dominicana:**

*Cinco años.*

#### **Factores que influyeron en su decisión de emigrar:**

*El proceso para obtener una licencia médica en Estados Unidos es sumamente riguroso. Implica pasar los mismos exámenes que rinden los médicos graduados en ese país, pero si logras destacar con un buen currículum y buenas calificaciones, tienes una alta posibilidad de ingresar a un programa de residencia médica. Allí, el mérito asegura tu posición, cosa que no siempre ocurre en República Dominicana, donde el sistema de residencias no se basa estrictamente en la meritocracia. Además, al terminar tu formación en EE. UU., prácticamente tienes asegurada una plaza laboral, lo cual fue una gran motivación para mí.*

#### **¿Consideró regresar al finalizar sus estudios?**

*No he considerado regresar, porque las oportunidades laborales en Estados Unidos son mejores en mi área de práctica.*

**Inserción laboral y valoración profesional:**

*El proceso de adaptación fue inicialmente estresante, sobre todo por el idioma, hasta que logré dominarlo de forma más natural. Actualmente me siento valorada profesionalmente.*

**Diferencias con República Dominicana:**

*Las diferencias son marcadas: en EE. UU. tengo acceso a tecnología de punta, mayor disponibilidad de información científica actualizada, y salarios significativamente más altos. Además, puedo trabajar en el sector público con buena remuneración, sin necesidad de recurrir a la práctica privada o tener varios empleos para sostenerme.*

**Posee vínculos profesionales con RD:**

*Sí, soy parte del círculo de egresados de la Universidad Iberoamericana y mantengo contacto con muchos de mis compañeros y colegas.*

**Condiciones necesarias para considerar el retorno o la colaboración activa:**

*Lo principal sería contar con una remuneración justa, sin tener que depender de múltiples trabajos o la práctica privada. También sería necesario contar con infraestructura y condiciones que permitan ejercer con dignidad y eficacia.*

**Opinión sobre el rol de la diáspora calificada en el desarrollo nacional:**

*En mi área, tendría un gran impacto que República Dominicana atrajera de nuevo a los profesionales que se han formado en contextos de mayor desarrollo científico. Esto permitiría mejorar el acceso a subespecialistas, reducir el tiempo entre los síntomas y el diagnóstico, y fomentar la investigación de enfermedades poco comunes, con un enfoque adaptado a nuestras características ancestrales. Así se evitaría depender exclusivamente de tratamientos desarrollados para otras poblaciones.*

**Nombre:** Hector Santana

**Pais de residencia:** (Boston, EE. UU., Biotecnología)

**¿Cuál fue la principal razón que te motivó a migrar?**

*Bueno, yo siempre he sido un fiebrú de la ciencia. Desde la UASD, yo vivía metido en los laboratorios, aunque tuvieran microscopios viejos y reactivos vencidos. Me acuerdo que en mi último semestre soñaba con desarrollar terapias genéticas.*

*En RD no había ni el ambiente ni los recursos. Cuando gané una beca para hacer una maestría en Boston, no lo pensé mucho. Aquí uno encuentra laboratorios con tecnología que yo solo veía en documentales. Para mí era como entrar a Disney, pero de científicos.*

### **¿Qué dificultades enfrentaste al llegar al nuevo país?**

*Muchacha... el frío de Boston me dio durísimo. Yo, que estaba acostumbrado al calor de La Romana, vine a parar en una ciudad donde se me congelaban hasta los pensamientos.*

*Además, aunque hablaba inglés, el lenguaje técnico es otro mundo. Sentía que todos eran más inteligentes y me dio el famoso “síndrome del impostor”. Gracias a Dios encontré un grupo de latinos que me jaló pa'lante. También me costó soltar la comida dominicana. Yo extraño un mangú con salami que eso no se compara con ningún brunch de aquí.*

### **¿Cómo describirías el apoyo recibido de instituciones dominicanas antes o después de migrar?**

*Eso fue lo que más me dolió. A veces siento que cuando uno se va, el país se olvida de ti. No recibí ni un correo. Imagínate si existiera un programa que conectara a dominicanos en ciencia afuera, podríamos aportar muchísimo.*

*Después de migrar, tampoco hubo un seguimiento. Uno siente que solo te aplauden cuando sales en alguna noticia, pero no hay un interés real en mantenerte vinculado.*

### **¿Has pensado en regresar a la República Dominicana?**

*Sí, pero no a corto plazo. Yo siempre he soñado con abrir un centro de investigación genética en el Caribe, y me gustaría que RD fuera el pionero. Si veo que algún gobierno apuesta en serio por la ciencia, yo cojo mi maleta y vuelvo.*

### **¿Qué impacto consideras que tu migración ha tenido en tu familia y comunidad?**

*Mi familia ahora ve la ciencia de otra manera. Mi mamá, que antes me decía que me buscara un “trabajo serio” en una oficina, ahora presume de que su hijo trabaja en terapias genéticas.*

*En mi barrio, los jóvenes me ven como un ejemplo. Muchos me escriben por Instagram para pedirme consejos y eso me llena de alegría. Yo siempre trato de explicarles que si yo pude, ellos también.*

### **Entrevista**

**Nombre:** *Carla Méndez*

**Edad:** *31 años*

**País de residencia actual:** *Estados Unidos*

**Área específica STEAM:** *Ingeniería de Software, especializada en inteligencia artificial aplicada a la salud*

**Tiempo fuera de RD:** *7 años*

### **4. ¿Qué factores influyeron más en tu decisión de emigrar?**

*Principalmente las oportunidades académicas. Obtuve una beca para hacer una maestría en*

*ingeniería biomédica en Georgia Tech. Luego me ofrecieron una posición en un centro de investigación y eso marcó el inicio de mi vida profesional aquí. También influyó mucho la estabilidad laboral y el acceso a equipos y proyectos innovadores que en ese momento no encontraba en el país.*

**5. ¿Consideraste inicialmente regresar luego de terminar tus estudios o contrato laboral? ¿Por qué sí o por qué no?**

*Sí, lo consideré seriamente. Pero al evaluar el panorama laboral en República Dominicana, noté que el sector salud-tecnología aún estaba en desarrollo incipiente. Además, los salarios no eran competitivos y las condiciones laborales para la investigación eran muy limitadas.*

**IV. Experiencia profesional en el exterior**

**6. ¿Cómo ha sido tu proceso de inserción laboral en el país de destino? ¿Te sientes valorada profesionalmente?**

*El proceso fue retador al principio, pero positivo. El sistema valora mucho las competencias y el trabajo en equipo. Me siento valorada no solo por mis habilidades técnicas, sino por la diversidad de perspectivas que puedo aportar. Eso es algo que me ha motivado a crecer y a especializarme aún más.*

**7. ¿Qué diferencias has notado entre el ejercicio de tu profesión en el país donde resides y en República Dominicana?**

*Aquí hay una cultura mucho más fuerte de innovación y colaboración entre sectores, especialmente entre universidades y empresas. En RD, notaba mucha desconexión entre la academia y la industria, lo que limitaba la aplicación práctica del conocimiento. También hay mucha más inversión en I+D aquí, lo que permite trabajar en proyectos de vanguardia.*

**V. Conexión con RD y posibilidades de retorno**

**8. ¿Mantienes vínculos profesionales con instituciones o colegas en República Dominicana?**

*Sí, colaboro de manera puntual con una universidad en Santo Domingo en temas de mentoría para estudiantes de ingeniería. También participo en webinars y foros donde comparto mis experiencias.*

**9. ¿Qué condiciones te harían considerar volver o colaborar activamente con el país desde el extranjero?**

*Mayor inversión estatal en investigación, apertura a proyectos de innovación, y programas estructurados que incentiven el retorno o la colaboración de la diáspora. También sería importante tener apoyo para emprender proyectos tecnológicos con impacto social.*

**10. ¿Qué opinas sobre el rol que podría jugar la diáspora calificada dominicana en el desarrollo nacional?**

*Un rol fundamental. Somos muchos los que queremos contribuir, pero no existen los mecanismos adecuados para canalizar esa energía. Si se crean políticas que integren a la diáspora en proyectos*

*de desarrollo, podríamos aportar conocimiento, redes de contacto y hasta inversión. No es solo regresar físicamente, es también construir puentes.*

**Kelvin Jiménez, 35 años, residente en Florida**

**Área:** Educación STEM / Tecnología educativa

**Tiempo fuera de RD:** 6 años

**4. ¿Por qué decidiste emigrar?**

*Trabajaba como profesor de física y tecnología en un colegio privado, pero sentía frustración con los bajos sueldos y poca innovación. Vine con una visa J1 para enseñar ciencias en una escuela secundaria en EE.UU., y eso cambió mi visión.*

**5. ¿Querías volver?**

*Sí, de hecho lo intenté durante la pandemia, pero no encontré oportunidades similares. Me ofrecieron volver al mismo salario que tenía antes, mientras aquí ya tenía una maestría en educación STEM y mejores condiciones.*

**6. ¿Cómo fue tu inserción laboral?**

*Muy estructurada. Recibí capacitaciones, acompañamiento de un mentor, y me asignaron clases con pocos estudiantes. Además, aquí se valora mucho a los profesores con formación técnica.*

**7. ¿Qué diferencias notaste con respecto a RD?**

*Todo: el respeto al rol docente, los recursos en el aula, el salario y las oportunidades de formación. En RD me sentía agobiado. Aquí tengo libertad para diseñar proyectos, usar tecnología, y crecer como educador.*

**8. ¿Mantienes vínculos con RD?**

*Sí, tengo un canal de YouTube donde comparto recursos educativos en español, y varios colegas dominicanos usan mis materiales. También participo en webinars de educación con colegas de la UASD.*

**9. ¿Qué condiciones te harían considerar volver?**

*Si existiera un programa nacional serio de educación STEAM con buenos salarios y apoyo, volvería. Pero ahora mismo, no lo veo factible.*

**10. ¿Qué opinas sobre el rol de la diáspora calificada dominicana?**

*Podemos ser multiplicadores de conocimiento. No necesitamos estar en RD para aportar: podemos enseñar, capacitar, crear contenidos, orientar políticas. Solo hace falta que nos escuchen y nos integren.*

**Nombre:** Luis Mondesí Edad: 29 años

**País de residencia:** Estados Unidos (Bronx, Nueva York)

**Área específica en que se desempeña (STEAM):** *Educación Matemática (profesor de matemáticas en escuela secundaria)*

**Tiempo viviendo fuera de República Dominicana:** 6 años

### **Factores que influyeron en su decisión de emigrar**

*Principalmente, la búsqueda de mejores oportunidades profesionales y estabilidad económica. En República Dominicana trabajaba como profesor en un liceo público de La Romana, pero los salarios eran bajos y la carga laboral excesiva. Sentía que no había incentivos para la innovación educativa ni posibilidades reales de crecer como docente especializado en matemáticas. Además, siempre me apasionó la idea de enseñar en un entorno multicultural y acceder a programas de desarrollo profesional, algo que en Estados Unidos está muy estructurado.*

### **¿Consideró regresar al finalizar sus estudios o contrato laboral?**

*En un principio, sí pensé en regresar después de unos años. Sin embargo, cuando vi las diferencias tan marcadas en condiciones laborales y acceso a recursos educativos, me di cuenta de que no sería fácil. Aquí tengo acceso a tecnología, metodologías modernas, clases con menos estudiantes y salarios que me permiten vivir con dignidad. En RD, volver al mismo sistema significaría retroceder en mis condiciones de trabajo.*

### **Inserción laboral y valoración profesional**

*Al principio fue retador por el idioma y por adaptarme al sistema educativo estadounidense, que es muy diferente al dominicano. Tuve que certificarme para enseñar matemáticas en Nueva York, lo que implicó pasar exámenes y cursar algunos créditos adicionales. Sin embargo, el proceso fue bien acompañado: recibí mentoría, capacitaciones y materiales. Hoy en día me siento valorado profesionalmente. Aquí se reconoce el esfuerzo y las competencias, y eso me motiva a seguir innovando.*

### **Diferencias con República Dominicana**

*Las diferencias son abismales. Aquí tengo acceso a herramientas digitales, plataformas de aprendizaje, pizarras inteligentes y laboratorios que permiten enseñar matemáticas de manera interactiva. Además, la planificación se respeta y el tiempo del profesor se organiza mejor. En RD, muchas veces uno terminaba trabajando con recursos mínimos, improvisando, y con más de 40 estudiantes en un aula sin aire acondicionado. También el salario marca una gran diferencia: aquí vivo de mi trabajo como profesor, mientras que en RD tenía que dar clases privadas para poder llegar a fin de mes.*

## **¿Mantiene vínculos profesionales con RD?**

*Sí, colaboro en grupos de docentes dominicanos a través de redes sociales, compartiendo estrategias y recursos para la enseñanza de matemáticas. También doy charlas virtuales sobre innovación educativa y el uso de tecnología en el aula. Creo que es una forma de aportar, aunque no esté físicamente allá.*

## **Condiciones necesarias para considerar el retorno o la colaboración activa**

*Para regresar, debería haber un cambio profundo en las condiciones del sistema educativo: salarios competitivos, reducción del tamaño de las aulas, y acceso a recursos tecnológicos. También sería ideal contar con programas que valoren la formación adquirida en el extranjero, de manera que podamos aplicar lo aprendido sin trabas burocráticas. Si esas condiciones se dieran, me encantaría volver a enseñar en RD y contribuir a mejorar la enseñanza de las matemáticas.*

## **Opinión sobre el rol de la diáspora calificada en el desarrollo nacional**

*Creo que la diáspora puede ser un puente de innovación. Se pudieran establecer mecanismos para que los docentes y profesionales dominicanos en el exterior puedan compartir experiencias, mentorías, capacitaciones y proyectos educativos con el país. Si existieran programas estructurados que integren a la diáspora en la mejora del sistema educativo, estoy seguro de que podríamos transformar la enseñanza en RD.*

## **Entrevista a autoridades locales:**

**Entrevista:** Luis Francisco Vásquez Reyes

**Cargo:** Capitán de Navío, Subdirector de Operaciones del CESEP

**Duración estimada:** 20–25 minutos

**Tipo de fuente:** Entrevista a autoridad del sector público con incidencia en procesos técnicos y de innovación relacionados con seguridad, logística y tecnología portuaria.

### **1. ¿Podría describir brevemente su función o la de su institución en relación con la formación o contratación de talento en áreas STEAM?**

*Como subdirector de operaciones del CESEP, nuestra labor implica garantizar la seguridad integral de los puertos del país, una función que cada vez más depende del uso de tecnología avanzada, análisis de datos, sistemas automatizados y procesos logísticos complejos. Por lo tanto, requerimos personal calificado en ingeniería, sistemas, ciberseguridad y análisis de riesgos. Sin embargo, notamos que no siempre es fácil encontrar perfiles técnicos con experiencia especializada en este campo dentro del país, y eso representa un reto para la operación.*

### **2. ¿Qué tan difícil resulta atraer o retener profesionales calificados en su sector?**

*Es complicado, especialmente en las áreas técnicas más demandadas, como tecnologías de la información, electrónica aplicada a seguridad, ingeniería de procesos logísticos, y análisis de*

*datos. Muchos egresados dominicanos talentosos se encuentran trabajando fuera del país, y los salarios que ofrecemos en el sector público no siempre son competitivos. Además, hay una falta de continuidad en los programas de formación especializada, lo cual limita la retención.*

### **3. Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales razones por las que profesionales dominicanos de áreas STEAM emigran?**

*En mi opinión, los factores principales son:*

- *Las oportunidades de crecimiento profesional en el extranjero.*
- *El acceso a tecnología de punta y a ecosistemas de innovación más desarrollados.*
- *Mejores salarios y estabilidad laboral.*
- *Limitadas oportunidades para aplicar su conocimiento aquí de forma práctica, debido a la escasa inversión en innovación tecnológica en el sector público.*

### **4. ¿En qué medida el éxodo de personal cualificado ha afectado el desempeño o crecimiento de su institución/sector?**

*Nos ha afectado en la medida en que tenemos que formar constantemente nuevos recursos o depender de asesorías externas para implementar mejoras tecnológicas. La falta de continuidad por parte de profesionales jóvenes que se forman y luego se van también reduce nuestra capacidad institucional para sostener procesos de innovación y mejora en el tiempo.*

## **IV. Políticas e ideas para la retención del talento**

### **5. ¿Conoce o ha participado en iniciativas orientadas a retener o repatriar talento dominicano en el extranjero?**

*A nivel institucional, no directamente. Aunque sí hemos tenido colaboración con profesionales dominicanos que están fuera del país, especialmente en programas internacionales de seguridad portuaria, quienes han compartido buenas prácticas y conocimientos. Pero aún no hay una política clara de repatriación o de vinculación sistemática con esa diáspora especializada.*

### **6. ¿Qué condiciones institucionales considera necesarias para mejorar la retención y atracción de profesionales dominicanos calificados?**

*Diría que se necesita:*

- *Aumentar la inversión en tecnología y formación continua.*
- *Ofrecer mejores condiciones salariales y estabilidad laboral.*
- *Crear programas de innovación tecnológica aplicados al sector logístico-portuario que integren a jóvenes profesionales.*

- *Incentivar alianzas con universidades y centros de investigación nacionales e internacionales.*

**7. ¿Qué papel cree que puede jugar la diáspora calificada en la innovación y desarrollo del país?**

*La diáspora calificada dominicana tiene un gran potencial. Muchos tienen experiencia en sistemas avanzados de logística, defensa, análisis de datos, e inteligencia artificial. Pueden ser mentores, consultores o incluso aliados estratégicos para proyectos nacionales. Si se crean plataformas para facilitar su participación, podrían contribuir mucho a la modernización de instituciones como la nuestra.*

**Nombre:** *Dr. Genaro Rodríguez Martínez*

**Cargo:** *Viceministro de Ciencia y Tecnología*

**Institución:** *Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT)*

**País de residencia:** *República Dominicana*

**1. ¿Podría describir brevemente su función o la de su institución en relación con la formación o contratación de talento en áreas STEAM?**

*Me desempeño en el ámbito de la gestión pública de la ciencia, la tecnología y la innovación. Mi responsabilidad principal es diseñar e implementar políticas públicas que fortalezcan el ecosistema nacional de investigación y desarrollo, así como promover la formación de capital humano avanzado en las áreas STEAM mediante programas de becas, financiamiento a proyectos de investigación y cooperación internacional.*

**2. ¿Qué tan difícil resulta atraer o retener profesionales calificados en su sector?**

*Resulta bastante difícil. Muchos profesionales altamente calificados buscan mejores condiciones en el exterior debido a la limitada capacidad de absorción laboral del país, la baja inversión histórica en ciencia y tecnología, y la falta de infraestructura adecuada para investigación. Esto nos plantea un reto constante desde el Estado para generar mejores condiciones de trabajo y desarrollo profesional.*

**3. Desde su perspectiva, ¿cuáles son las principales razones por las que profesionales dominicanos de áreas STEAM emigran?**

*Las principales razones incluyen la búsqueda de mejores oportunidades laborales, salarios competitivos, acceso a tecnología de punta, y ambientes de investigación más estimulantes. También influye la limitada inversión en ciencia y tecnología a nivel local, y la baja demanda del sector productivo por personas especializadas en áreas estratégicas.*

**4. ¿En qué medida el éxodo de personal cualificado ha afectado el desempeño o crecimiento de su institución/sector?**

*Esto ha impactado considerablemente el desarrollo de capacidades nacionales en ciencia y tecnología. Perdemos profesionales que podrían contribuir a fortalecer nuestras instituciones académicas y centros de investigación. Esto ralentiza el avance del conocimiento local y limita la posibilidad de innovación endógena.*

**5. ¿Conoce o ha participado en iniciativas orientadas a retener o repatriar talento dominicano en el extranjero?**

*Sí. Desde el MESCyT hemos impulsado iniciativas para el retorno de talentos, como programas de reinserción académica y científica, redes de egresados en el exterior, y ferias de intercambio de conocimiento. También trabajamos en la elaboración de un observatorio del talento dominicano en la diáspora y promovemos la colaboración transnacional en proyectos de investigación.*

**6. ¿Qué condiciones institucionales considera necesarias para mejorar la retención y atracción de profesionales dominicanos calificados?**

*Es necesario mejorar los salarios, garantizar estabilidad laboral, fortalecer la infraestructura de investigación, y promover políticas de innovación con visión a largo plazo. Asimismo, la articulación entre el sector académico, el sector privado y el Estado debe ser más efectiva para crear un entorno atractivo para el talento especializado.*

**7. ¿Qué papel cree que puede jugar la diáspora calificada en la innovación y desarrollo del país?**

*Un papel fundamental. La diáspora calificada puede ser un puente para el acceso a nuevas tecnologías, redes académicas internacionales, y transferencia de conocimiento. Si logramos integrarlos de manera estratégica a través de programas de colaboración científica, asesoría, y cooperación técnica, pueden tener un impacto directo en el desarrollo nacional, especialmente en sectores clave como salud, energía, tecnología y educación superior.*

**1. ¿Podría describir brevemente su función o la de su institución en relación con la formación de talento en áreas STEAM?**

*Como directora del Colegio Evangélico Sinaí, mi objetivo es proporcionar una educación integral en áreas clave como matemáticas, ciencias naturales, tecnología, arte e ingeniería. Nos enfocamos en enseñar a nuestros estudiantes a pensar críticamente y a desarrollar habilidades prácticas que los preparen para un mundo globalizado y tecnológico. Sin embargo, a veces enfrentamos dificultades en áreas como matemáticas o ciencias naturales, especialmente cuando faltan profesores calificados en estas asignaturas, lo que limita la profundidad y la calidad de la enseñanza.*

**2. ¿Qué tan difícil resulta para su institución atraer y retener profesionales calificados en disciplinas STEAM?**

*A veces se nos vuelve bastante complicado. Por ejemplo, hace unos meses tuvimos una vacante de profesor de matemáticas que no pudimos llenar por varios meses, porque no encontrábamos a alguien con la formación adecuada y, al mismo tiempo, dispuesto a quedarse con nosotros, dada la competencia de otros sectores que ofrecen mejores salarios y condiciones. Este tipo de situaciones es una constante en nuestra institución: muchos de los profesores especializados terminan buscando oportunidades en el extranjero o en otras instituciones que tienen más recursos y pueden ofrecer mejores condiciones laborales.*

**3. Desde su perspectiva, ¿qué factores influyen en la emigración de profesionales dominicanos en áreas STEAM?**

*La emigración de profesionales dominicanos en áreas como las ciencias naturales y las matemáticas, se debe principalmente a mejores oportunidades laborales en el exterior. Por ejemplo, el escaso salario y las limitadas condiciones laborales en el país hacen que muchos profesores altamente calificados, como los de matemáticas o biología, busquen empleo fuera de República Dominicana. Esto crea vacíos en el sistema educativo, y, en nuestro caso, la falta de un profesor de matemáticas durante algunos meses nos obliga a depender de docentes con menos formación o, en el peor de los casos, a reducir el contenido curricular.*

**4. ¿Cómo ha impactado el éxodo de personal cualificado en el desarrollo académico y profesional de sus estudiantes en áreas STEAM?**

*La falta de profesores especializados en áreas como matemáticas o ciencias naturales es un ejemplo claro de cómo la migración afecta directamente la formación de los estudiantes. Un caso específico fue cuando perdimos a nuestro docente de física el año pasado y, durante varios meses, los estudiantes no pudieron recibir clases completas sobre temas fundamentales para su preparación universitaria. Esto afectó su desempeño en pruebas nacionales y disminuyó su interés en carreras científicas, ya que no tuvieron el apoyo adecuado en áreas claves para su desarrollo académico.*

**5. ¿Existen iniciativas dentro de su institución orientadas a mantener o repatriar el talento en áreas STEAM?**

*A pesar de las limitaciones, tratamos de fomentar la capacitación continua entre nuestros docentes y crear redes de colaboración con instituciones extranjeras. Sin embargo, la falta de profesores especializados, como los de matemáticas avanzadas o química, dificulta la implementación de programas de alta calidad en estas áreas. A pesar de que nuestra institución no tiene un programa formal de repatriación de talento, tratamos de mantener contacto con nuestros exalumnos que han*

*emigrado, algunos de los cuales han regresado por períodos para compartir su experiencia con los estudiantes a través de conferencias o talleres.*

*6. ¿Qué tipo de apoyo o políticas gubernamentales considera necesarias para mejorar la retención de profesionales calificados en el país?*

*Es fundamental que el gobierno incremente la inversión en la formación de profesores en estas ciencias, especialmente en matemáticas y ciencias naturales, mediante programas de becas y formación continua. Por ejemplo, ofrecer incentivos salariales para que los profesores de ciencias naturales se queden en el país y no emigren en busca de mejores condiciones. A nivel institucional, también se debería mejorar la infraestructura educativa, especialmente en laboratorios de ciencias, para que los estudiantes tengan acceso a recursos actualizados que les permitan profundizar en su aprendizaje.*

**7. ¿Qué papel considera que puede jugar la diáspora dominicana calificada en la innovación y el desarrollo de nuevas oportunidades en el país?**

*Entiendo que la diáspora es una extensión de muchos sueños de nuestra población dominicana y sin duda puede jugar un rol clave en la innovación educativa. Un ejemplo sería la posibilidad de que profesores dominicanos que se encuentran en el extranjero, especialmente en áreas como matemáticas o biología, regresen temporalmente o trabajen en proyectos colaborativos con nuestras instituciones educativas. Este tipo de colaboración puede reducir la brecha en la formación de nuestros estudiantes, especialmente cuando enfrentamos la falta de personal calificado en disciplinas clave. Además, su experiencia internacional podría ser muy valiosa para el desarrollo de programas educativos más innovadores para el país.*

## Bibliografía

BCRD. (15 de Enero de 2024). *Banco Central*. Obtenido de

<https://www.bancentral.gov.do/a/d/5856-banco-central-informa-que-los-flujos-de-remesas-alcanzaron-los-us101572-millones-en-2023-en-linea-con-lo-estimado-por-la-institucion>

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. (Vol. III). (T. I. Reseach, Ed.) Chicago y Londres: University of Chicago Press. Obtenido de

[https://books.google.com.do/books?id=nowHzq2QoYsC&pg=PA15&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=1#v=onepage&q=intelec&f=false](https://books.google.com.do/books?id=nowHzq2QoYsC&pg=PA15&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=1#v=onepage&q=intelec&f=false)

CEPAL. (2022). *La ciencia, la tecnología y la innovación en América Latina y el Caribe: avance y desafíos*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

FMI. (2017). Obtenido de

<https://www.imf.org/es/Blogs/Articles/2017/06/29/migrationandremittancesinlatinamericaandthecaribbeanbraindrainversuseconomicstabilization>

Gandini, L. (Enero de 2018). *Migración de alta educación, desarrollo y... derechos humanos ¿la incógnita de la ecuación?1 pag 79*. Obtenido de Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades:

<https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/5/5>

Gandini, L. A. (2011). *Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe*. Obtenido de

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032011000400005](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000400005)

Gaspar Olvera, S. (2024). *Migración internacional en cifras. Sistema de Información sobre Migración y Desarrollo (SIMDE-UAZ)*. . República Dominicana: Presentación elaborada con base en datos de la ONE, CPS-ASEC y ACS.

Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. CEPAL. Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>

IMF. (2024). *Dominican Republic: 2024 Article IV Consultation-Press Release and Staff Report*. Western Hemisphere Dept. Santo Domingo: International Monetary Fund. Obtenido de <https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2024/294/article-A001-en.xml?>

INDEX. (2023). *Informe del Registro Sociodemografico de los Dominicanos Residentes en el Exterior*. Obtenido de [https://index.gob.do/wp-content/uploads/Informe%20del%20Registro%20Sociodemografico%202023\\_com.pdf](https://index.gob.do/wp-content/uploads/Informe%20del%20Registro%20Sociodemografico%202023_com.pdf)

Massey, D. S. (Septiembre de 1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*. *Population and Development Review*, III, 19 (3), 431–466. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/270203247\\_Theories\\_of\\_International\\_Migration\\_A\\_Review\\_and\\_Appraisal](https://www.researchgate.net/publication/270203247_Theories_of_International_Migration_A_Review_and_Appraisal)

Mescyt. (2023). *Fondo Nacional de Innovación y Desarrollo Científico y Tecnológico*. Obtenido de <https://mescyt.gob.do/programas/fondocyt/>

MESCYT. (31 de Enero de 2023). *MESCYT lanza convocatoria para otorgar más 2 mil becas internacionales a jóvenes dominicanos*. Obtenido de [https://mescyt.gob.do/noticias/mescyt-lanza-convocatoria-para-otorgar-mas-2-mil-becas-internacionales-a-jovenes-dominicanos/?utm\\_source=chatgpt.com](https://mescyt.gob.do/noticias/mescyt-lanza-convocatoria-para-otorgar-mas-2-mil-becas-internacionales-a-jovenes-dominicanos/?utm_source=chatgpt.com)

Mishra, P. (Enero de 2006). *Emigration and Brain Drain: Evidence From the Caribbean*. Western Hemisphere Department . International Monetary Fund. Obtenido de [file:///C:/Users/bayah/Downloads/\\_wp0625.pdf](file:///C:/Users/bayah/Downloads/_wp0625.pdf)

- Moronta Diaz, S. (2024). STEAM en República Dominicana: retos presentes y oportunidades para el futuro. En P. Constellations. República Dominicana: Universidad Católica Nordestana. Obtenido de file:///C:/Users/bayah/Downloads/197-216.pdf
- OECD. (2022). *PISA 2022 Results The State of Learning and Equity in Education*. París: OECD. Obtenido de [https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i\\_53f23881-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i_53f23881-en.html)
- OIM. (2023). *Informe sobre migración en la República Dominicana*. Organización Internacional para las Migraciones.
- OIT. (2016). *La migración laboral en América Latina y el Caribe DIAGNÓSTICO, ESTRATEGIA Y LÍNEAS DE TRABAJO DE LA OIT EN LA REGIÓN*. Organización Internacional del Trabajo. Perú: Organización de Estados Americanos (OEA) & Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2016). OIM. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms\\_502766.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf)
- PNUD, D. M. (2022). *La migración en la República Dominicana: contexto, retos y oportunidades*. Nueva York: file:///C:/Users/bayah/Downloads/PNUDLAC-working-paper-31-R-Dominicana-ES.pdf.
- Saxenian, A. (2005). From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China. *Studies in Comparative International Development*, 40(2), 35–61.
- Solimano, A. (2008). *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*. . Oxford University Press.