

# Dynamics of mobilization and professional development in Hondurans formally employed abroad

Onix Alejandra Salgado-Guifarro<sup>1</sup>, Carlos David Venegas Figueroa<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup>Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras, [onix\\_salgado@unitec.edu](mailto:onix_salgado@unitec.edu), [cvenegas@unitec.edu](mailto:cvenegas@unitec.edu)

*Abstract—The migration of professionals, known as "brain drain," represents a growing phenomenon with significant implications for developing countries, particularly Honduras. This qualitative study aimed to analyze the experiences of young Honduran professionals who have migrated abroad for formal employment opportunities, examining how this mobility contributes to their professional development and human capital utilization, as well as the impact on their country of origin. Through semi-structured interviews, it was identified that education in Honduras provided a foundation, but it was the experience abroad that allowed for significant human capital enrichment, with the acquisition of new competencies in dynamic environments. Motivations for migration are multifactorial, including the search for better working conditions, professional development, and quality of life, in contrast to the scarcity of opportunities and low wages in Honduras. The impact is ambivalent: while migrants experience personal and professional growth and contribute through remittances, the direct application of their enriched human capital for Honduras's development is limited due to the lack of return plans and persistent conditions in the country.*

**Keywords-** Brain drain, skilled labor migration, human capital, Honduras.

# Dinámicas de movilización y desarrollo profesional en hondureños contratados formalmente en el extranjero

Onix Alejandra Salgado-Guifarro<sup>1</sup>, Carlos David Venegas Figueroa<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>Universidad Tecnológica Centroamericana, Honduras, [onix\\_salgado@unitec.edu](mailto:onix_salgado@unitec.edu), [cvenegas@unitec.edu](mailto:cvenegas@unitec.edu)

**Resumen-** La migración de profesionales, conocida como "fuga de cerebros", representa un fenómeno creciente con importantes implicaciones para los países en desarrollo, particularmente Honduras. Este estudio cualitativo se propuso analizar las experiencias de jóvenes profesionales hondureños que han migrado por oportunidades laborales formales al extranjero, examinando cómo esta movilidad contribuye a su desarrollo profesional y al aprovechamiento del capital humano, así como el impacto para su país de origen. A través de entrevistas semiestructuradas, se identificó que la formación en Honduras proporcionó una base, pero fue la experiencia en el extranjero la que permitió un significativo enriquecimiento del capital humano, con la adquisición de nuevas competencias en entornos dinámicos. Las motivaciones para migrar son multifactoriales, incluyendo la búsqueda de mejores condiciones laborales, desarrollo profesional y calidad de vida, frente a la escasez de oportunidades y bajos salarios en Honduras. El impacto es ambivalente: mientras los migrantes experimentan crecimiento personal y profesional, y contribuyen a través de remesas, la aplicación directa de su capital humano enriquecido para el desarrollo de Honduras es limitada debido a la falta de planes de retorno y las condiciones persistentes en el país.

**Palabras Clave-** Fuga de cerebros, migración laboral calificada, capital humano, Honduras.

## I. INTRODUCCIÓN

La migración educativa, también conocida como fuga de cerebros, se ha convertido en un fenómeno visible en los últimos años, especialmente en países en desarrollo. Este proceso describe la salida de jóvenes altamente calificados en busca de mejores oportunidades profesionales en el extranjero, transformándose en una dinámica cada vez más común en América Latina.

La migración internacional se ha consolidado como un fenómeno de amplias dimensiones, presente en prácticamente todo el mundo [1]. En este sentido, las cifras revelan que alrededor de 270 millones de personas son migrantes, lo que representa el 3.5% de la población total del planeta. La migración de mano de obra calificada ha captado un interés creciente en los últimos años, impulsado por el enfoque de los países desarrollados en la contratación de personas con talento, provenientes de naciones en desarrollo [2]. [3] Mina y Téllez indican que en el mundo hay 164 millones de trabajadores migrantes, de los cuales el 70% son menores de 30 años. La migración en busca de empleo se presenta como un instrumento para equilibrar las competencias, edades y composición de los mercados laborales nacionales y regionales, y

se ha convertido en una característica clave para hacer frente a los desafíos económicos, de mercado laboral y de productividad en una economía globalizada [4]. Un ejemplo de esta tendencia es el programa de visas H1-B de Estados Unidos en la década de 1990, diseñado para atraer trabajadores calificados, principalmente de India, al dinámico sector de alta tecnología. [5] Sobczyk y Caballero-Calvo destacan que en décadas recientes, América Latina y el Caribe han contribuido de manera pronunciada a la pauta global de incremento de la movilidad de personas con educación terciaria.

La "fuga de cerebros", es un término comúnmente utilizado para referirse a la migración de profesionales altamente educados y calificados [6], el cual se centra en dos aspectos que pueden tener un impacto negativo en el país de origen. Primero, implica la pérdida de la inversión en educación, ya que el país de origen cubre los costos de esta, mientras que el migrante desarrolla su vida productiva en el extranjero [7]. Segundo, la migración de mano de obra capacitada como insumo para el proceso de producción puede tener un impacto adverso en los insumos complementarios al trabajo capacitado, como el trabajo no capacitado, aquel que no requiere conocimientos técnicos especializados o formación previa, o el capital [7]. En este contexto, la migración de mano de obra calificada desde los países en desarrollo hacia los países avanzados ha sido objeto de una amplia investigación durante las últimas cuatro décadas [8].

En esa misma línea, la fuga de cerebros ha sido un elemento crítico para la producción científica en América Latina, resultando en la migración anual de miles de investigadores jóvenes a países con mejores oportunidades laborales y de financiamiento, especialmente a Estados Unidos, Canadá y Europa [4]. Este fenómeno migratorio no solo debilita el capital humano, sino que también limita su capacidad para generar conocimiento y desarrollar tecnologías innovadoras [9]. [10] Gascón y Cepeda, sostienen que el conocimiento constituye el factor preponderante del desarrollo económico y se ha consolidado como un elemento fundamental de las ventajas competitivas de las naciones. Por lo tanto, la pérdida de talento humano altamente calificado representa una preocupación significativa para los países en desarrollo [11].

[12] Shahabadi et al. enfatizan el papel crucial de la competitividad en la decisión de la fuerza laboral calificada de migrar a países desarrollados, ya que estos tienden a experimentar mayores tasas de migración de profesionales, lo que implica que las reformas económicas que promueven la libertad

económica a largo plazo podrían contribuir a mitigar la fuga de cerebros en los países en desarrollo [13].

Es importante destacar que la decisión de abandonar el país de origen no está igualmente disponible para todos, ya que requiere disponer de ciertos recursos financieros, competencias lingüísticas y laborales mínimas. Por lo tanto, tanto los recursos familiares y el contexto cultural en el que se crece, como el conjunto de competencias que derivan de la genética y el entorno de aprendizaje, determinan en gran medida quién puede migrar y quién no [14]. De hecho, [15] Cabrera y Flores argumentan que la movilidad sigue siendo, mayoritariamente, producto de elecciones individuales, de decisiones de élite, de la movilización de los recursos y de capitales culturales y sociales acumulados en las familias, generalmente privilegiadas, que apuestan a ella para mejorar sus oportunidades de movilidad social o conservarlas.

En este sentido, la decisión de migrar de profesionales altamente calificados es un proceso complejo influenciado por diversos factores, la búsqueda de una mejor calidad de vida, acceso a un entorno con tecnología avanzada y condiciones políticas seguras son algunas de las motivaciones que impulsan a estos individuos a perseguir sus carreras, su pensamiento crítico y su satisfacción intelectual [6]. De la misma forma, se identifican los salarios insuficientes para asegurar la reproducción social de los trabajadores, la falta de empleos formales, de servicios públicos de calidad y de ingresos remuneradores y competitivos [16].

Es fundamental considerar que los migrantes no solo llevan consigo la identidad nacional de su país de origen, sino que también tienen deberes y responsabilidades asociados a los intereses nacionales de este [17]. Los movimientos migratorios pueden tener un impacto significativo en el desarrollo de los países de origen a través de redes que establecen los mismos migrantes. En el ámbito económico destacan las inversiones en el país de origen o los negocios de importación; en el ámbito político, la incidencia se podría dar mediante de la movilización de recursos; y en el ámbito social, por la transferencia de competencias, conocimientos, tecnologías, o proyectos de cooperación ejecutados por asociaciones de migrantes [18]. Sobre este escenario, García indica que la mejora económica de algunos grupos no garantiza u desarrollo amplio para el país [18]. Incluso la preocupación de que esto perpetúa las condiciones de atraso estructural de los países de origen a partir de la dependencia que se genera hacia la recepción de las remesas, lo que retroalimenta el proceso migratorio y relega a las comunidades a ser exportadores de fuerza de trabajo [19].

El interés de estos profesionales se dirige hacia aquellos lugares donde su disciplina ha experimentado mayores avances y cuentan con un ambiente más dinámico y productivo [20]. Los países receptores juegan un papel crucial en esta atracción, ya que dentro de sus agendas de desarrollo se reflejan estrategias de retención de talentos, Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, Australia y Alemania, son algunos de los ejemplos más tangibles, convirtiéndose en un fuerte polo de captación

del cono sur, región que carece de estructuras, apoyo financiero y reconocimiento de su quehacer científico [21].

Dado el creciente interés académico por el nexo entre migración y desarrollo [22], este artículo se enfoca en analizar las experiencias de jóvenes profesionales hondureños que han migrado por oportunidades laborales formales al extranjero, y cómo este tipo de movilidad contribuye a su desarrollo profesional, así como al impacto del capital humano en beneficio del país de origen.

## II. METODOLOGÍA

La investigación adopta un enfoque cualitativo, basándose en la revisión documental y la entrevista semiestructurada. Para la primera técnica, se consultaron revistas indexadas. La organización y gestión de la información recabada se realizó utilizando Mendeley, lo que facilitó la sistematización de los hallazgos y la construcción del estado de arte. El enfoque permitió explorar las narrativas individuales y el significado que implicó la migración para la muestra en cuestión [23].

La entrevista se desarrolló a través de llamadas de voz mediante Zoom. Se organizaron 8 preguntas abiertas orientadas a tres categorías de análisis: formación académica y capital humano; factores de migración e impacto personal, profesional y aporte al desarrollo nacional. El tiempo promedio de duración de cada entrevista fue de 10 minutos.

La muestra no probabilística por conveniencia estuvo compuesta por jóvenes profesionales hondureños entre 25 y 35 años que recibieron su formación académica en Honduras. Al momento del estudio, estos individuos contaban con al menos tres años de experiencia profesional en el exterior y su lugar de residencia actual coincidía con su país de empleo. Migraron tras haber sido contratados por empresas y/o organizaciones internacionales en sectores como ser las relaciones internacionales, tecnología, salud, mercadeo, gastronomía y servicios.

Se entrevistaron a 10 jóvenes, seleccionados intencionalmente por su perfil profesional, su experiencia directa con procesos migratorios laborales y su disposición a participar en el estudio. Se procuró un balance equitativo de género (50% mujeres y 50% hombres) para garantizar la diversidad de perspectivas y enriquecer la comprensión del fenómeno, especialmente considerando que las trayectorias migratorias pueden variar según las condiciones sociales y de género.

Para la codificación de las categorías de análisis, las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento informado de los jóvenes. Posteriormente, se utilizó el programa TurboScribe para la transcripción, seguida de una revisión para validar el contenido transcritto a través de una doble codificación, procediendo así con el análisis.

TABLA 1  
MAPEO DE ENTREVISTADOS

No.	Años en el extranjero	Posición laboral	País de residencia	Profesión
E1	5 años	Relaciones Públicas	Estados Unidos	Publicidad

E2	3 años	Psicólogo	Argentina	Psicología
E3	5 años	Trabajador autónomo	Estados Unidos	Administración de Empresas
E4	10 años	Mercadeo digital	Estados Unidos	Mercadeo
E5	4 años	Odontólogo	Estados Unidos	Odontología
E6	3.5 años	Relaciones públicas	Estados Unidos	Publicidad
E7	3 años	Mercadeo digital	Estados Unidos	Mercadeo
E8	4 años	Chef	Estados Unidos	Gastronomía
E9	14 años	Desarrollador de Aplicaciones	España	Ingeniería en Sistemas
E10	7 años	Agente de bienes raíces	Estados Unidos	Ingeniería Química

### III. DISCUSIÓN

Los testimonios recolectados ofrecen una amplia perspectiva que responden a las preguntas a de investigación del estudio: ¿Cuáles son las experiencias de los jóvenes profesionales hondureños que han migrado al extranjero en busca de oportunidades laborales formales? y ¿Cómo contribuye este tipo de movilidad a su desarrollo profesional y al fortalecimiento del capital humano en beneficio del país de origen? Además, se identificaron sus motivaciones, desafíos y contribuciones, enriqueciendo la comprensión del fenómeno de la migración calificada desde Honduras hacia distintos países como España, Estados Unidos y Argentina.

#### *Capital Humano y Educación Superior*

La formación académica obtenida en Honduras, si bien fue el punto de partida para la trayectoria profesional de los entrevistados, fue percibida como una base que requirió de una significativa adaptación y complementación en el extranjero. E1 manifestó que su formación "no fue la mejor, si se la compara con Estados Unidos, y me tuve que acoplar bastante" para trabajar en un organismo internacional en Washington. Similarmente, E4, indicó que, si bien la educación "te da una base", el verdadero aprendizaje se da "en el campo" y el mercado extranjero exige "estar al día con lo último en tecnología y estrategias". Al llegar a Nueva York, E10 se dio cuenta que "la formación en Honduras es más teórica que práctica".

A pesar de estas percepciones sobre las brechas en la formación inicial, la experiencia en el extranjero fue fundamental para la adquisición de nuevas competencias y conocimientos especializados necesarios para la inserción y el desarrollo profesional en entornos más avanzados. E9 afirmó que la "experiencia internacional te da una visión global y te fuerza a aprender nuevas tecnologías constantemente". E7 destacó la importancia de la "especialización en mercadeo digital" que logró en Florida, la cual no contaba con las mismas condiciones de desarrollo en su país de origen. Estos testimonios

reflejan cómo la movilidad profesional conduce a una reconfiguración y enriquecimiento del capital humano.

La capacidad de los entrevistados para insertarse en mercados laborales exigentes en el extranjero, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), o en sectores de alta demanda como tecnología, salud y mercadeo, valida la empleabilidad de los profesionales hondureños. Sin embargo, esta realidad acentúa la preocupación respecto a la pérdida de la inversión educativa para el país de origen, al desarrollar el migrante su vida productiva en el exterior. La contratación de estos profesionales se alinea con el interés creciente de los países desarrollados en la captación de talento de naciones en desarrollo [2]. Retomando la definición de la Organización Internacional para las Migraciones que concibe la migración laboral como un instrumento para equilibrar las competencias y composición de los mercados laborales nacionales y regionales, y su beneficio a los países receptores, implica que el capital humano formado en Honduras se convierte en un insumo valioso para la economía globalizada.

La consolidación profesional prolongada durante una década fuera de Honduras, exemplificada por trayectorias como la de E4 en Nueva York, subraya la cuestión planteada por [21] Maldonado sobre el no retorno de quienes se forman o consolidan en el extranjero. La "fuga de cerebros", en este sentido, no solo se manifiesta en la partida de profesionales, sino también en el potencial desaprovechamiento de un capital humano enriquecido en el exterior que podría impulsar la generación de conocimiento y tecnologías innovadoras en el país de origen.

#### *Factores de movilización profesional*

La decisión de migrar es un proceso multifactorial, impulsado principalmente por la búsqueda de mejores condiciones laborales, desarrollo profesional y una mayor calidad de vida. Los testimonios revelan una clara insatisfacción con las oportunidades y condiciones presentes en Honduras, actuando como un factor de empuje significativo. Las declaraciones respecto a esta categoría se visualizan en la Tabla 2, las cuales concuerdan con lo señalado por [16] Mestries, quien identifica entre los factores que impulsan la migración, los salarios insuficientes para asegurar la reproducción social de los trabajadores, la falta de empleos formales y de calidad y los problemas relacionados con el desarrollo [18].

TABLA 2  
FACTORES QUE IMPULSARON LA MOVILIZACIÓN

Entrevistado	Reflexión
E1	"definitivamente la falta de oportunidades, específicamente en el campo del desarrollo internacional y el impacto social"
E2	"sentía que Honduras no estaba valorando mi trabajo y en el área de la salud mental, dan pocas oportunidades para crecer y la paga honestamente no da allá. Entonces uno tiene que buscar cómo salir adelante y seguir creciendo"
E3	"no hay trabajos formales para muchos, o los que hay no pagan lo suficiente para vivir bien".
E4	"aquí [en Nueva York] el acceso a tecnología, las oportunidades de capacitación y los salarios te permiten un estilo de vida que en Honduras sería impensable".

E5	"quería tener mejores condiciones laborales y más estabilidad. En Honduras el sistema de salud privado tiende a ser muy competitivo y no siempre se realiza todo de manera justa"
E6	"honestamente, en Honduras no veía un crecimiento profesional real, uno se estanca muy rápido y los salarios no son dignos".
E7	"buscaba mejores oportunidades porque sentía que en Honduras ya no podía crecer. Me motivó tener una experiencia internacional y aprender de otras culturas"
E8	"acceder a mejores ingredientes, técnicas y un mercado más grande donde uno puede crecer mucho".
E9	"acceder a proyectos más grandes y desafiantes".
E10	"Mi decisión es parecida a la de muchos otros. En Honduras, aunque estudies, las oportunidades profesionales y salariales son muy limitadas. Por eso busqué proyección para mi carrera y mejores aspiraciones".

En contraste con los factores de empuje desde Honduras, las oportunidades en el extranjero actúan como un poderoso factor de atracción, principalmente la prospectiva de una mejor calidad de vida y un entorno profesional más dinámico. Los testimonios evidencian cómo las condiciones laborales y de desarrollo profesional en el extranjero ofrecen ventajas difíciles de replicar en el contexto hondureño. Se identifican factores como el acceso a tecnología avanzada, mayores oportunidades de capacitación y un entorno de mercado más amplio como elementos clave que han favorecido su crecimiento profesional. Estos hallazgos reafirman la atracción de los profesionales migrantes por espacios donde su disciplina ha experimentado mayores avances y es tangible un ambiente más dinámico y productivo [6].

#### **Impacto personal y profesional**

La migración profesional genera un impacto multifacético que abarca desde el desarrollo individual del migrante hasta posibles implicaciones para el país de origen. En el ámbito personal, los entrevistados reportaron un significativo crecimiento tanto profesional como humano.

TABLA 3  
IMPACTO DE LA MOVILIZACIÓN

Entrevistado	Reflexión
E1	"Migrar me ha alejado de mi familia, uno de los retos más duros, pero me ha abierto puertas a experiencias profesionales que no habría tenido en Honduras. La seguridad y estabilidad que encontré fueron claves para tomar esta decisión".
E2	"Migrar me ha hecho crecer como persona y profesional, aprendiendo cosas nuevas cada día. Aunque la distancia con mi familia ha sido difícil, formar un nuevo grupo de apoyo me ha ayudado a sobrellevarlo".
E3	"Esta experiencia me ha hecho crecer en todos los sentidos, me ha dado control profesional e independencia. He aprendido a valorarme y a valorar mi trabajo. Estar lejos de mi familia y enfrentar la incertidumbre han sido los mayores retos".
E4	"La inversión en mi educación y la remuneración producto de esa formación".
E5	"Trabajo con más seguridad y tengo acceso a mejor tecnología, lo que me motiva y me da tranquilidad".
E6	"Abrirse camino en otro país es difícil y exige el doble de esfuerzo, pero lograr metas y reconocimiento resulta doblemente satisfactorio. Trabajar en un entorno internacional, con personas de diversas culturas y profesiones ha hecho que todo valga la pena".

E7	"Profesionalmente he aprendido mucho más de lo que esperaba, y aunque al principio es difícil comenzar en un lugar nuevo, he crecido tanto personal como profesionalmente".
E8	"Ha sido una gran experiencia en ambos escenarios, aunque es difícil estar lejos de la familia y amigos, he formado nuevos vínculos que se han transformado en mi respaldo".
E9	"En lo profesional ha sido el cambio más grande e importante en mi vida, abriéndome puertas y permitiéndome crecer como líder en proyectos globales. En lo personal, aunque ha sido un reto estar lejos, he logrado construir una vida más estable".
E10	"Esta experiencia me ha hecho madurar y valorar más mi identidad y raíces, permitiéndome ver la vida desde otra perspectiva. He ampliado mi visión más allá de lo que conocía en mi país".

Los testimonios reflejan cómo la migración profesional puede potenciar significativamente el crecimiento personal y laboral. Se destacan elementos como la adquisición de nuevas perspectivas, el fortalecimiento de la resiliencia y el desarrollo de mayores niveles de independencia y adaptación a contextos diversos. Este enriquecimiento personal y profesional es una constante en los testimonios, reflejando cómo migrar contribuye a la maduración del individuo y a la expansión de sus habilidades más allá de lo meramente técnico. La adquisición de experiencias internacionales por parte de los profesionales puede ser concebida como un enriquecimiento del capital humano que, en principio, podría beneficiar a sus países de origen [14].

Sin embargo, el impacto nacional de esta migración presenta una partición. Por un lado, se reconoce la contribución de los migrantes a través de remesas y el potencial de transferencia de conocimientos. Los 10 entrevistados mencionaron enviar remesas o apoyar económicamente a sus familias en Honduras, pero no de forma frecuente, considerando la estabilidad económica de sus hogares. Se conoce que este flujo constituye un soporte vital para muchas familias hondureñas y para la economía nacional, lo que se alinea con el rol de los migrantes como actores clave en el desarrollo de sus países de origen [4]. Más allá del aspecto económico, algunos expresaron el deseo de contribuir con su experiencia y conocimientos adquiridos. E1, por ejemplo, manifestó su interés en "aportar ya sea regresando algún día o colaborando con la experiencia que estoy teniendo en esta empresa". E9 señaló que "siempre está buscando cómo apoyar proyectos en Honduras, aunque sea a distancia". Esta intención de retorno o de contribución refuerza la idea de que los migrantes, a pesar de su partida, mantienen lazos con su país y pueden convertirse en agentes de cambio [4].

Por otro lado, la persistencia de la "fuga de cerebros" representa una preocupación latente. A pesar de la voluntad de algunos de contribuir, la mayoría de los entrevistados no manifestó planes concretos de retorno en el corto o mediano plazo. Las percepciones de E2 y E6 reflejan un panorama compartido de incertidumbre respecto al retorno definitivo. Reforzando la noción de que el país de origen enfrenta un desafío significativo en la retención y el retorno de su talento calificado. Este escenario vislumbra la fuga de cerebros como la

pérdida de la inversión pública y privada en educación, y la privación de talentos valiosos que podrían impulsar el desarrollo local [7]. La migración de recursos humanos altamente calificados incide negativamente en la capacidad de los países de origen para generar conocimiento, innovación y tecnologías, afectando la competitividad y el desarrollo [11]. Aunque la intención de contribuir exista, la realidad de que el capital humano altamente capacitado esté operando fuera de Honduras limita su aplicación directa para el beneficio nacional, a menos que se establezcan mecanismos efectivos para su vinculación y aprovechamiento.

#### IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La presente investigación se propuso analizar las experiencias de jóvenes profesionales hondureños que han migrado por oportunidades laborales formales al extranjero, examinando cómo esta movilidad contribuye a su desarrollo profesional y al aprovechamiento del capital humano, tanto individual como en beneficio del país de origen. A través de un enfoque cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas, se han delineado hallazgos clave que enriquecen la comprensión del fenómeno de la migración calificada desde Honduras.

Los hallazgos a través de los testimonios revelan que, si bien la formación académica en Honduras proporcionó una base a los profesionales migrantes, fue en el extranjero donde su capital humano se enriqueció y consolidó significativamente. Los entrevistados experimentaron una adaptación y adquisición de nuevas competencias, especialmente en entornos tecnológicamente avanzados y mercados laborales más dinámicos. Esta evolución profesional, aunque un éxito individual, subraya la preocupación por la pérdida de la inversión educativa para Honduras, ya que estos talentos desarrollan su vida productiva fuera del país, un aspecto consistentemente resaltado en la literatura sobre la fuga de cerebros [11].

En cuanto a los factores de movilización, la decisión de migrar estuvo impulsada por una combinación de factores de "empuje" desde Honduras y de "atracción" de los países de destino. Las limitadas oportunidades laborales, los bajos salarios y la percepción de un estancamiento profesional en el país de origen fueron motivos recurrentes expresados por los entrevistados. En contraste, los países receptores ofrecieron mejores condiciones laborales, desarrollo profesional continuo, mayor calidad de vida y acceso a tecnologías avanzadas. El impacto de esta migración es ambivalente. A nivel personal, los entrevistados reportaron un notable crecimiento profesional y humano, fortaleciendo sus habilidades y perspectivas globales. A nivel nacional, la contribución más tangible es a través de las remesas familiares. No obstante, el estudio identifica un vacío en el aprovechamiento directo de este capital humano enriquecido en el exterior para el desarrollo nacional de Honduras. A pesar de la buena voluntad de algunos migrantes por contribuir, los planes de retorno a corto o mediano plazo son escasos, principalmente debido a la persistencia de las condiciones que inicialmente impulsaron su salida.

La principal innovación de este estudio radica en ofrecer una perspectiva cualitativa directa desde las voces de los profesionales hondureños. Al analizar sus experiencias y motivaciones, se trasciende la mera cuantificación del fenómeno para adentrarse en la temática.

Una posible limitación de este estudio es su alcance cualitativo y el número de entrevistas realizadas, lo cual podría aminorar la amplitud de las interpretaciones. No obstante, se procuró asegurar diversidad de género y perfiles profesionales, permitiendo una aproximación rica y contextualizada al fenómeno estudiado.

A partir de los hallazgos, se sugieren dos líneas para investigaciones futuras:

1. Estudios cuantitativos complementarios: que permitan dimensionar con mayor precisión las motivaciones, trayectorias e impactos de la migración profesional hondureña mediante encuestas representativas.
2. Factores que fomentarían el retorno: Investigar de manera más específica qué condiciones o incentivos serían necesarios para que estos profesionales consideren seriamente un retorno a Honduras.
3. Propuestas de mejora: Ampliar el análisis hacia un escenario estratégico que, desde un enfoque mixto, plantea acciones orientadas a maximizar el aprovechamiento de la fuga de cerebros desde las perspectivas y realidades del Sur Global.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] J. R. Rodríguez Jiménez, "Los caminos de la movilidad social. Destinos y recorridos de estudio y trabajo de los mexicanos en el extranjero", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25,86, pp. 771-776, 2020, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14065614011>
- [2] G. I. Bonilla-Morán, "Impacto de la fuga de cerebros en los países en desarrollo", *Revista Minerva*, 4, 2, pp. 27-42. 2021, <https://doi.org/10.53777/revminerva.v4i2.12392>
- [3] Y. A. Mina Hernández and G. Téllez Iregüi, "Oportunidades laborales y la migración rural-urbana juvenil. Juventud rural araucana", *Revista Estudios Políticos*, 65, pp. 89-118, 2022, <https://doi.org/10.17533/udea.espo.n65a03>
- [4] Organización Internacional para las Migraciones (OIM), "Estudio sobre migración laboral en Honduras", 2022, <https://nortedecentroamerica.ion.int/sites/g/files/tmzbdl1276/files/documents/estudio-sobre-la-migracion-laboral-en-honduras-14.03.22.pdf>
- [5] R. Sobczyk and A. Caballero-Calvo, "Migraciones de colombianos altamente cualificados: trabajo, identidad y vínculos transnacionales", *Revista Colombiana de Sociología*, 47, 1, pp. 15-38. 2024, <https://doi.org/10.15446/rccs.v47n1.102206>
- [6] S. Meo, A. Eldawlatly and T. Sultan, "Impact of unstable environment on the brain drain of highly skilled professionals, healthcare workers, researchers, and research productivity in Pakistan". *Saudi Journal of Anaesthesia*, 18, 1, pp. 48–54, 2024. [https://doi.org/10.4103/sja.sja\\_549\\_23](https://doi.org/10.4103/sja.sja_549_23)
- [7] E. Funkhouser, "Fuga de cerebros de Centroamérica a los Estados Unidos", en Población del Istmo 2000: Familia, Migración, Violencia y Medio Ambiente, L.Bixby, Centro Centroamericano de Población, pp. 157-185, 2000, <https://ccp.ucr.ac.cr/seminario/pdf/funkhous.pdf>

- [8] S. Djajić, F. Docquier and S. Michael, "Optimal Education Policy and Human Capital Accumulation in the Context of Brain Drain", *Demographic Economics*, 33, pp. 1-36, 2019, <https://doi.org/10.1017/DEM.2019.10>
- [9] S. Ricardo-Jiménez, M. Bueno-Fernández, M. Herreño-Munera and J. Mejía-Ríos, "La producción científica en Latinoamérica: Logros, desafíos y oportunidades", *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 11, 20, pp. 59-76, 2025, <https://doi.org/10.35381/cm.v11i20.1536>
- [10] P. Gascón and J. Cepeda, "La internacionalización de la educación y la economía del conocimiento: la fuga de cerebros como política", *Reencuentro*, 54, pp. 7-19, 2009, <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/684>
- [11] A. Canales, D. Escribano and J. Fuentes, "Desarrollo y migración: desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica", Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019, <https://hdl.handle.net/11362/44649>
- [12] A. Shahabadi, M. Salehi and S. Hosseimidoust, "The Impact of Competitiveness on Brain Drain, GMM Panel Approach". *Journal of the Knowledge Economy*, 11, 2, pp. 558-573, 2020, <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0556-7>
- [13] J. Aarhus and T. Jakobsen, "Rewards of reforms: Can economic freedom and reforms in developing countries reduce the brain drain?", *International Area Studies Review*, 22, 4, pp. 1-34, 2019, <https://doi.org/10.1177/2233865919846725>
- [14] J. Mora, "Fronteras permeables al talento: movilidad internacional cualificada desde el Sur Global e igualitarismo cosmopolita", *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, 87, pp. 155-169, 2022, <https://doi.org/10.6018/daimon.527861>
- [15] D. Cabrera and A. Flores, "Experiencias de movilidad saliente en estudiantes de la Universidad Autónoma de Puebla". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51, 3, pp. 125-152, 2021, <https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.3.395>
- [16] F. Mestries, "Las teorías interpretativas de las migraciones desde las ciencias sociales", *El Cotidiano*, 240, 2023, <https://elcotidianoenlinea.azc.uam.mx/index.php/numeros-por-articulos/no-240-migracion-y-desplazamiento-humano-en-mexico/las-teorias-interpretativas-de-las-migraciones-desde-las-ciencias-sociales>
- [17] L. Granados, S. Polo and E. Serrano, "Identidad nacional y sistema migratorio colombiano en Estados Unidos: de fuga de cerebros a ganancia de cerebros", *Revista Uniandes*, 104, pp. 183-208, 2020, <https://doi.org/10.7440/colombiaint104.2020.07>
- [18] J. García, "Presentación: Migraciones y desarrollo", *Revista Española de Desarrollo y Cooperación*, 30, 1, pp. 1-3, 2022, <https://doi.org/10.5209/redc.88033>
- [19] A. Pardo and C. Dávila, "Relación entre remesas y desigualdad: una mirada al caso de México", *Desarrollo y Sociedad*, 89, pp. 117-141, 2021, <https://doi.org/10.13043/DYS.89.4>
- [20] M. Moreno, "Tres niveles de análisis sobre la movilidad académica de argentinos hacia Estados Unidos", *Estudios Sociológicos*, 38, 113, pp. 497-531, 2020, <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n113.1786>
- [21] E. Maldonado, "Fuga de cerebros, movilidad académica y redes científicas: perspectivas latinoamericanas", *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 15, 46, pp. 975-980, 2010, <https://ojs.rmie.mx/index.php/rmie/article/view/958/1358>
- [22] A. Vallés, "La investigación social en torno al vínculo entre migraciones y desarrollo: un recorrido por las tesis doctorales producidas en el contexto español", *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 62, pp. 111-138, 2024, <https://doi.org/10.5944/empiria.62.2024.42012>
- [23] Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. Sage. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/thematic-analysis/book248481>