

# Talento, globalización y desarrollo

JUAN RAMÓN DE LA FUENTE

Presidente de la Asociación Internacional de Universidades.

Vivimos un cambio de época. La generación de ideas nuevas y su potencial aplicación al aparato productivo se han convertido en una poderosa palanca para el crecimiento y el desarrollo de los países. En este contexto se observan, cada vez con más claridad, las diferencias entre los países desarrollados y aquellos que tienen un nivel de desarrollo menor. Detrás de la generación de ideas, de la innovación y de las nuevas tecnologías está el talento: la capacidad que tienen ciertos individuos que les permite construir nuevos conceptos, desarrollar propuestas originales y audaces, proponerse objetivos y metas no imaginadas previamente, etc. Ocurre, además, que en la sociedad del conocimiento el talento tiene también un estimable valor económico.

Diversos países, particularmente China e India, pero también Rusia y Polonia, y algunos países latinoamericanos, señaladamente Brasil, se caracterizan por ser una fuente importante de profesionales talentosos con estudios de posgrado en diversos campos de la ciencia, las ingenierías y otras áreas capaces de producir cambios en los patrones internacionales de ventajas comparativas y de reducir, en consecuencia, las brechas del desarrollo. Pero ocurre también que parte importante del talento formado en los países menos desarrollados, acaba por trasladarse a los países más desarrollados; sobre todo a Estados Unidos, Reino Unido y otros países miembros de la OCDE. Simultáneamente, las corporaciones multinacionales se apoyan cada vez más en los servicios externos con valor tecnológico agregado (*outsourcing*), para beneficiarse del costo/beneficio de tales servicios. Estamos, pues, frente a un doble movimiento, de talento y capital, como signo distintivo de la globalización.

Es natural que los talentos existentes en los países menos desarrollados tiendan a reubicarse en otros en los que puedan acceder a mejores oportunidades, donde haya mayores recursos, más tecnología e instituciones más eficientes. También es

explicable que el capital existente en los países más desarrollados busque talentos en los países menos desarrollados. Ésa es la tradicional fuga de cerebros.

Pero los individuos talentosos, ya sean estudiantes, profesionales, expertos en tecnología, emprendedores, trabajadores de la cultura, etc., tienen ahora una movilidad internacional mucho más estructurada. Esta tendencia se refuerza por los flujos de información, las oportunidades económicas y la posibilidad de tener estilos de vida más atractivos, gracias a la creciente comunicación y la disminución comparativa en los costos de la transportación. Estos también son procesos que se acentúan con la globalización. Basta asomarse al *Sylicon Valley* en California, para ver la cantidad de jóvenes originarios de China e India que se han instalado ahí como empresarios en diversas compañías de servicios, y que tienen una posición estratégica para unir a los mercados asiáticos con el estadounidense. Son espacios propicios para el desarrollo de nuevos proyectos productivos, que van configurando un verdadero mercado de conocimientos y transferencia de tecnologías.

En América Latina, este fenómeno es de menores proporciones y el retorno de las inversiones todavía no se observa con claridad. El patrón que prevalece sigue siendo el de la fuga de cerebros, particularmente en medicina, enfermería y otras áreas de la salud, aunque no son exclusivas.

Se han podido identificar, en términos de su motivación e impacto, tres grupos fundamentales de movilidad: los emprendedores, los innovadores de la tecnología y los creadores de nuevos negocios; los científicos y académicos, incluidos tanto profesores como estudiantes, y los profesionales de la salud y los trabajadores de la cultura.

En el primer grupo, el talento tiene un impacto más productivo a través de la creación de nuevos negocios y la aplicación de nuevas tecnologías, tanto en los países de origen como de destino, par-



ticularmente en lo referente a las tecnologías de la información. El segundo grupo se relaciona más con la producción científica y el conocimiento en general; sus aplicaciones en la industria y en el sector de servicios son indirectos. Y el tercer grupo, incide fundamentalmente en la provisión de servicios sociales en regiones específicas, en tanto que el talento cultural, se refleja no sólo en los valores estéticos sino también en las diversas manifestaciones creativas, que dan también a la cultura un valor agregado en los mercados.

En algunos países, la producción y transferencia de conocimientos, el crecimiento productivo, la competitividad con beneficios fiscales y el crecimiento de las clases medias con capacidad de consumo, se ven afectados cada vez más por la movilidad internacional del talento.

Desde una perspectiva analítica, la emigración del capital humano reduce la disponibilidad de este capital en el país de origen y se beneficia el país de destino. Adicionalmente, hay una pérdida en el bienestar de la población del país de origen, precisamente, porque pierde ese valioso capital que se fuga. Desde una perspectiva global, el ingreso mundial aumenta con la movilidad del capital humano; en tanto que la productividad marginal de ese capital también aumenta con la movilidad del talento de aquellos países con menor productividad marginal, en relación con aquellos con una mayor productividad marginal. Como resultado, la eficiencia global aumenta al aumentar la movilidad internacional de talentos.

Sin embargo, este tipo de razonamientos, deben tomarse con cautela pues no considera el impacto de la distribución internacional de los costos y beneficios que tales flujos migratorios generan en los países de origen y destino. Y es que las ganancias y las pérdidas generadas por esa movilidad de talentos dependen, entre otros factores, de la permanencia o temporalidad de los flujos migratorios de personas talentosas.

Cuando los más brillantes y los mejores se van de forma definitiva de un país, el déficit de talentos retrasa el desarrollo económico al disminuir su productividad, sus ventajas comparativas y su crecimiento. Por otro lado, los países de destino se benefician al incrementarse sus conocimientos con el talento inmigrante y consiguen crear un círculo virtuoso donde el talento importado se combina

con el talento doméstico y el capital disponible. El mejor ejemplo se da en Estados Unidos, país que se benefició enormemente durante todo el siglo pasado, al enriquecer el desarrollo de su ciencia y sus tecnologías con los flujos de talento que llegaron en la década de los años 30 y 40, a través de científicos renombrados provenientes de Europa que huían del nazismo y de la guerra, y cuyas contribuciones al desarrollo estadounidense y global son más que evidentes.

Una pregunta fundamental que debemos plantearnos sobre los talentos que se van es: ¿quiénes se quedan fuera de su país de origen y quiénes regresan?

Hay, pues, que considerar que para un país, las pérdidas reales causadas por la movilidad de talento dependen de si ésta es temporal o permanente. La emigración permanente de personas altamente calificadas aumenta las disparidades internacionales entre los países de origen y de destino. De hecho, la evidencia disponible sugiere que se está dando una concentración considerable en los inventarios de los recursos humanos calificados, según diversos indicadores, en los países que tienen un ingreso per cápita alto, como Estados Unidos, Gran Bretaña, Australia, Canadá y otros países miembros de la OCDE. Éstos siguen siendo el principal destino de los recursos talentosos en diversas áreas de la tecnología, la salud, la ciencia y las humanidades.

En contraparte, la emigración de talentos también puede tener efectos positivos en los países de origen si es que eventualmente regresan, pues con frecuencia al hacerlo, atraen recursos económicos frescos e introducen nuevas tecnologías o técnicas empresariales. Aunque desafortunadamente esto se da en una escala menor, existen algunos ejemplos ilustrativos de empresas que inicialmente contratan talentos, posteriormente invierten en el país de origen y después los envían de regreso para que sean ellos mismos quienes desarrollen las empresas subsidiarias, pero trayendo consigo nuevas inversiones, nuevas tecnologías y posibilidades de diversificar las fuentes de trabajo.

En el caso de los académicos y de muchos estudiantes de las ciencias y de las ingenierías, el flujo es casi exclusivamente de sur a norte. Aunque en algunos países como Indonesia, Corea y Brasil, que tienen programas exitosos de repatriación, se obser-

va cómo un número estimable de estudiantes regresan después de haber obtenido su doctorado a generar en su país los beneficios ya mencionados.

En el caso de los profesionales de la salud, médicos y enfermeras, el asunto es más crítico, sobre todo en países en los que el flujo migratorio de estos profesionales ha debilitado seriamente los propios servicios locales de salud. Algunos países caribeños y africanos ilustran claramente este fenómeno.

Los trabajadores de la cultura también han incrementado su movilidad internacional. Se trata de un grupo más heterogéneo que incluye desde los artistas muy bien pagados y reconocidos que han dejado sus países para desarrollarse en otros donde su obra es mejor cotizada; hasta artesanos y personas que ganan menos dinero, pero viven de y para expresiones de cultura popular atractivas, y en todo caso, siempre mejor pagadas en los países más desarrollados.

La relación entre el crecimiento económico y la migración internacional de gente talentosa se explica en los países destinatarios porque ahí crecen las oportunidades y hay mayor desarrollo tecnológico. Hay que insistir en que el fenómeno no es nuevo, aunque se ha acentuado. Desde el siglo XIX se pudo observar lo mismo en Argentina que en Australia donde, al recibir importantes contingentes de emigrantes europeos, se propició con ello un crecimiento económico bastante rápido. Simultáneamente llegaron importantes inversiones de capital extranjero, lo cual permitió, a su vez, que hubiera una gran movilización de recursos naturales y desarrollos tecnológicos como refuerzos de la dinámica del crecimiento y la prosperidad. No hay duda, pues, los inmigrantes, sobre todo aquellos con capacidades emprendedoras que contribuyen a la creación de negocios y a la innovación, tienen un efecto positivo en los países a los que llegan.

Más recientemente, los emigrantes de la India o de China, esos que se pueden encontrar en *Sylicon Valley*, muestran cómo los recursos humanos talentosos influyen en la creación de las nuevas industrias de base tecnológica que contribuyen al crecimiento de la economía de una manera muy estimable. Y, por otro lado, aquellos que han regresado a sus países de origen después de concluir su entrenamiento en otros más avanzados, constituyen un factor importante en la aceleración del crecimiento económico de los países de origen.

Los países de origen que no son capaces de regresar por lo menos a una parte de sus emigrantes talentosos sufren claramente las consecuencias: disminuye su crecimiento y su capacidad innovadora; se reducen los inventarios de capital humano, etc. Éste ha sido el resultado tradicional de la fuga de cerebros, sólo reversible cuando se tienen políticas agresivas para que éstos regresen. Un ejemplo claro de esto último ha sido el parque industrial y científico de Taiwán, que fue capaz de atraer a un número importante de emprendedores taiwaneses que estaban ya establecidos en California, lo que permitió a su vez el desarrollo de empresas con base compartida en ambos países. Éste ha sido un factor determinante en el crecimiento de Taiwán.

De lo anterior se desprende la necesidad de darle un seguimiento más cuidadoso a este fenómeno, conocer mejor su magnitud y las características de la movilidad de talentos y, sobre todo, saber si eventualmente regresan o no a sus países de origen. Éstos deben reconocer a su vez, que el incremento en la movilidad de individuos altamente calificados implica que están “exportando talento” y que, en consecuencia, parte de su capital más valioso está en otras naciones. Al igual que con el capital financiero, el capital humano emigra cuando los incentivos y las estructuras en el país de origen están erosionados y el propio talento empieza por no ser reconocido como tal.

Así, la circulación de talento para el desarrollo global requiere acciones en varios frentes. Los países más beneficiados son los que han logrado construir una industria nacional sustentada en tecnologías que mejoran la eficiencia y la competitividad. Muchas veces cuentan con el apoyo de las redes informales de expatriados que están exitosamente establecidos en otros países. Pero para atraer al capital humano y financiero de regreso, tiene que haber incentivos, subsidios temporales, convenios institucionales, programas de estímulos, etc. Una política clara al respecto, pues.

Ciertamente el fenómeno se origina en los países exportadores de talentos donde éstos tienen una baja remuneración, están insuficientemente reconocidos, tienen pocas posibilidades de desarrollarse y no hay incentivos para la creación de nuevos negocios ni para la innovación. Es necesario, entonces, profundizar en la relación entre la educación y el talento. La educación superior necesita marcos de referencia comu-



nes para poder comparar e identificar debilidades y posibilidades; historias de éxito y de fracaso.

Finalmente, conviene señalar que de la preocupación que surgió a mediados del siglo pasado por la fuga de cerebros, al fenómeno actual, se puede afirmar que la “circulación de talentos” ha aumentado y se ha convertido en una causa y un efecto al mismo tiempo de una mayor interdependencia económica; y que si bien no está deliberadamente restringido, el flujo predominante sigue siendo de los países pobres a los países ricos; pero ahora hay además inversiones específicas en busca de tales talentos en los países que no han podido o no han sabido valorarlos suficientemente.

Los individuos talentosos se mueven cada vez más en respuesta a las iniciativas económicas, al desarrollo de instituciones y las empresas en donde puedan desarrollarse, y para que ese talento regrese eventualmente a su país, es necesario que existan también condiciones que lo hagan atractivo.

En todo caso, habría que considerar los factores que permitan que la movilización internacional del talento promueva a su vez un desarrollo global más equitativo. Entonces sí habría una verdadera circulación del talento. En América Latina lo que hay en realidad es fuga de cerebros. Aceptarla es el primer paso para corregirla.

## La expropiación petrolera

CUAUHTÉMOC CÁRDENAS

Exposición sobre la historia y la expropiación del petróleo en México, Club de Industriales, 9 de octubre de 2008.

Qué bueno que el Club de Industriales presente esta exposición sobre la historia del petróleo en México, a 70 años de la expropiación y a 104 de que a partir de la producción del pozo La Pez 1 empezara en nuestro país la explotación de este hidrocarburo. Desde luego, el uso del petróleo, aquí y en otras partes del mundo, empezó mucho tiempo antes, pues el chapopote en México se utilizaba desde las épocas prehispánicas como sustituto del copal en ceremonias religiosas, como sustancia adormecedora mezclada con tabaco, como detergente dental al masticarse, como medicina para las reumas, como pegamento y para calafatear las embarcaciones. Al iniciarse los tiempos coloniales se usó también para iluminación.

Pero más que seguir con la historia del petróleo, quisiera conversar con ustedes sobre cómo se dio la expropiación de las compañías petroleras.

Para llegar a ésta, conviene recordar que la legislación sobre minería —que incluía a los bitúmenes o jugos de la tierra, como antiguamente se llamaba

al petróleo— y que heredara la colonia al México independiente, consideraba a la corona y después a la nación como propietaria de esos recursos y en consecuencia, el propietario de la superficie no era el propietario del subsuelo, legislación que sólo cambió en 1884, unos cuantos días antes de que Manuel González devolviera la presidencia del país a su compadre Porfirio Díaz.

El Código de Minería de 1884, que derogaba las ordenanzas que la República recogió de la colonia, así como los códigos en la materia de los estados, reconocía a los dueños de la superficie el derecho a explotar el carbón de piedra y el petróleo que quedaban fuera del régimen de denuncios y concesiones, que se mantenía vigente y sin alteración para los demás minerales y metales. Las reformas al Código y las leyes mineras y de bienes nacionales, expedidas durante los periodos posteriores del porfiriato, no modificaron la forma de acceso a la propiedad y explotación del petróleo, lo que hizo que gobierno y compañías llevaran una relación