

Los talentos en la economía global del conocimiento

Desde la década de los noventa—y acompañando los procesos de globalización— se viene insistiendo en la relevancia que adquiere el personal calificado y especialmente lo que se denomina “talentos”, en los nuevos escenarios de la economía global basada en conocimiento.¹

Aunque la movilidad de personal calificado es considerada como un fenómeno pluricausal; sin embargo, es evidente el predominio que tienen ciertos factores en determinadas épocas. Así por ejemplo, en los actuales momentos, la atracción por personal calificado, pero especialmente por talentos, descansa fundamentalmente en el aumento de la competitividad de la economía global; lo cual implicaría, si no se toman medidas, aumento de la brecha científico-tecnológica entre los países de origen y los países de destino de este personal.

Estamos siendo testigos de una estratificación mundial en la producción de conocimiento de alto nivel. Por un lado, países que tienen (o están en proceso de creación) de universidades de clase mundial, que son instituciones de gran impacto en el terreno de la innovación, y que son cruciales para el éxito de las corporaciones globales. Estas dinámicas están dando lugar a un mercado global del conocimiento, de polos de innovación con alta concentración de talentos en algunos países y, por otro lado, de preocupación por parte de los países que no pueden retener a sus propios talentos.

¹ Aunque el “personal calificado” generalmente se refiere a las personas que tienen un título de educación superior, en el presente texto, también se va considerar como caso especial del personal calificado, el de “talentos”, para referirnos a aquellas personas que garantizan innovaciones con gran impacto económico, social, cultural y/o artístico, y generalmente, tienen nivel de doctorado y postdoctorado. Pueden ser académicos, empresarios y artistas.

Pero, por otro lado, se está construyendo un nuevo paradigma que implica revertir los efectos negativos de la emigración por efectos positivos, transformar la emigración (pérdida de personal) por recuperación (de conocimientos). El concepto de “circulación de saberes” pasa a ser clave en este nuevo paradigma, por las oportunidades de nuevas formas de trabajo que facilitan las TICs (Tecnologías de la información y la comunicación), como es el surgimiento de redes de conocimientos de múltiples características, cuya efectividad puede ser beneficiosa tanto para los países de destino de la emigración, como para los países de origen.

El objetivo del presente capítulo es analizar el estado de situación de esta temática, así como las distintas tendencias que en este momento tratan de explicar el fenómeno, considerando para ello tanto las oportunidades como los peligros.

Algunas características del personal calificado emigrado

Actualmente, los datos que existen en América Latina son muy precarios, y generados por organismos internacionales, especialmente por la OCDE. Esto ya es un alerta en el sentido de la necesidad que tiene la región de generar datos más completos, actualizados, confiables y dirigidos a responder a las preocupaciones y los interrogantes desde la perspectiva de la región, como complemento y apoyo a los esfuerzos de estos organismos. Por otro lado, la información de estos organismos generalmente se refiere a “personal calificado”, o sea, personal con nivel de educación superior. Solamente algunos informes de investigadores de la región se refieren a los talentos propiamente dichos.

De acuerdo a datos de la OCDE (2007), el número de migrantes a nivel mundial con estudios superiores en países que pertenecen a esa organización, aumentó en la década pasada de 12 millones a 20 millones de personas, provenientes en su mayoría de países en desarrollo.

Para el caso de América Latina, la OCDE tiene solo datos del 2000, donde se observa que el número de emigrantes con educación superior presentes para

esa fecha en países miembros de esa organización, cuyo origen es América Latina y el Caribe, son los siguientes, considerando solo los ocho países con mayor número: México (474.565), Cuba (222.573), Jamaica (190.974), Colombia (173.270), Brasil (141.301), Perú (119.715), Argentina (108.162), Haití (92.693), Venezuela (86. 520), República Dominicana (85.749).² Por supuesto, que si se calcula el indicador de pérdida de personal calificado los países más pequeños salen más desfavorecidos, como es el caso de los países caribeños.³

En una proyección realizada sobre datos del 2000, recogidos por la OCDE (2002), el SELA (2009) presenta información proyectada al 2007, donde se observa que el stock de migrantes de 25 años y más, residentes en los países de la OCDE, con nivel de escolaridad alta, pasó de 20.250 en el 2000, a 25.859 en el 2007. También presenta información donde se observa que el aumento de las mujeres ha sido mayor que el de los hombres, aún cuando el stock sigue siendo menor el de las mujeres.⁴

Estudios sobre la “selectividad educacional de la emigración latinoamericana”,⁵ reportan los siguientes resultados: -países de baja selectividad (menor del 20%): República Dominicana, Ecuador, Honduras, México y Nicaragua; -países con mediana selectividad (del 20% - 33%) Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay; y -países con alta selectividad (más de 33%): Argentina, Uruguay, Cuba, Venezuela.⁶ En algunos casos de países con alta selectividad, como el caso de Uruguay, se ha observado que este personal está conformado por personas con mayor calificación técnica y científica que el promedio nacional, además que su mayoría se encuentra en edades de mayor productividad promedio nacional.⁷

² OCDE (2004) y en García Fanelli (2009).

³ Calculado con base en el cociente entre el número de emigrantes con educación superior y la población total de educación superior del país respectivo.

⁴ SELA (2009). Cuadro 1.

⁵ Se calcula con base en el porcentaje de la población mayor de 15 años con educación superior sobre el total de emigrados de cada país.

⁶ Dumont, J.C. y Lemaitre, G (2005) “Country Immigrants and Expatriate in OECD Countries: A New Perspective”, citado por García Fanelli (2009)

⁷ Taks (2006)

Aunque México aparece con baja selectividad, ello no implica que el total real sea pequeño, sino que es compensado con el contingente muy grande que tiene de migrantes con menor calificación. En efecto, México es uno de los países con una significativa pérdida de personas con alto nivel educativo, habiéndose identificado pérdida del 24% de mexicanos con maestría, y 35% con doctorado aproximadamente. En este sentido el Subsecretario de Educación Superior de México, en Abril del 2008 señalaba a la prensa la preocupación por el aumento de la emigración calificada en ese país, pues cada año salen unos 20.000 mexicanos con alta escolaridad, estimándose el éxodo de talentos mexicanos en unos 575.000 profesionales, los cuales se estima habrían costado al país más de 100 mil millones de pesos.⁸

Razones y/o motivos para decidir estar fuera del país de origen

Existen pocos estudios sobre las razones por las cuales los académicos salen del país, pero de los pocos que existen, se infiere que las principales razones son primero, de desarrollo profesional y en segundo lugar, razones económicas. En una reciente encuesta realizada a mexicanos que trabajan en universidades de los Estados Unidos, las razones por las cuales dicen haber emigrado, son de tipo académico, relacionadas con desventajas en la investigación (63%), y en segundo lugar las relacionadas con razones salariales.⁹ También se observa que un 75% dice haber emigrado para realizar sus estudios de doctorado, seguido de un 12% que dice haber emigrado por oferta de trabajo.

Otra encuesta de mexicanos en Suiza explora el papel de las élites emigradas y su posible impacto en su país de origen.¹⁰ Aunque Suiza es el décimo país de destino de los estudiantes avanzados mexicanos, entre el 2000 y el 2005 emigraron alrededor de mil mexicanos, de los cuales 80% parece haberlo hecho por razones profesionales, quizás como parte de “la expansión de

8

Ver:

<http://www.jornada.unam.mx/2009/03/03/index.php?section=sociedad&article=037n1soc>

⁹ Marmolejo (2009) citando a Ana Maria Lalinde (2007) La otra migración: 100 mexicanos que enseñan en universidades de Estados Unidos, *Poder y Negocios*, Año 3, No. 22, México, Zoom Media Mexicana.

¹⁰ Vessuri (2009) y Tejada & Bolay (2005).

firmas mexicanas que han comenzado operaciones en Suiza, como parte de la expansión de las plataformas de mercados e inversiones, para tener acceso a las tecnologías de vanguardia y/o desarrollar centros de investigación tecnológicos de primer nivel".¹¹ También se reportó en el informe en referencia que solamente el 32% de los mexicanos en Suiza ocupaba posiciones de alto nivel; y por el contrario un 55% que tenía profesión universitaria no estaba activa, lo cual implica que muchos recursos se desperdician por parte del personal calificado incluso en los países de destino.

Los estudios en el extranjero parecen ser una de las dinámicas que inciden en la emigración del personal calificado, cuando no se garantizan condiciones adecuadas para el regreso de los estudiantes. En este sentido, habría que considerar los dos aspectos –positivo y negativo- que tienen las políticas públicas de envío de estudiantes al exterior, por un lado, formación con características internacionales que pueden ser cruciales para el desarrollo de las redes globales que necesitan los países; pero, por otro lado, de pérdida de esa formación, si no se toman medidas adecuadas de inserción para los estudiantes que regresan. Los países latinoamericanos con mayor número de estudiantes en países de la OCDE son: México (23.308), Brasil (19.023), Colombia (17.301); y alrededor de 9.000: Argentina Perú y Venezuela. Los países de destino con mayor afluencia de latinoamericanos son Estados Unidos y España.¹²

Fuga o circulación de talentos: tema viejo con renovado enfoque

En los años noventa, debido a la llamada economía global basada en conocimiento, y a las implicaciones por consiguiente movilidad de profesionales ha cambiado el paradigma con el que se analizaba la emigración de personal calificado y la fuga de talentos.

Los planteamientos de algunos organismos internacionales como la OCDE, vienen ganando terreno en el sentido de no seguir considerado la fuga de talentos como pérdida de los países de origen, sino que también puede haber

¹¹ Vessuri (2009:10).

¹² Luchilo (2007), con base en datos de la OCDE, 2006.

una importante ganancia. Ello porque la interactividad en los intercambios, no importa donde las personas se ubiquen físicamente, permite movilidad y circulación del conocimiento de manera instantánea.

Este cambio de paradigma sugiere consecuencias para la política pública, pues debe ser manejada de forma diferente a como era anteriormente, que se basaba en políticas de retorno, incluso algunas veces penalizando económicamente a las personas que se quedaban en otros países, pues se consideraba una pérdida neta para los países que habían costado su formación.¹³

Los que defienden el nuevo paradigma de circulación de conocimiento, consideran obsoleto el esquema de la política anterior debido a la complejidad de los flujos actuales. Esto porque existen aspectos positivos del modelo de circulación que incluye maneras en las cuales existen mecanismos de compensación –tales como la cooperación científica y la transferencia de tecnología.

Las TIC's permiten nuevas formas de circulación del conocimiento y de recuperación de las diásporas,¹⁴ a través de nuevas organizaciones a distancia (redes académicas, de investigación, de innovación, de enseñanza, de inversión); nuevas formas de agrupaciones (laboratorios virtuales,¹⁵ colaboratorios)¹⁶; y de surgimiento de comunidades científicas virtuales¹⁷ (comunidades de práctica, comunidades de consorcios, comunidades de equipos virtuales).

¹³ Una posición crítica sobre las políticas de retorno se encuentra en Balbachevsky & Marques (2009)

¹⁴ Diásporas: personas ubicadas fuera del país de origen y que mantienen lazos culturales con éste. En ocasiones el concepto cubre a generaciones hijos de migrantes.

¹⁵ Grupos que están vinculados por medio de redes numéricas y de computadoras.

¹⁶ Centro sin muros en donde los participantes pueden efectuar sus investigaciones interactuando con sus colegas, sin importar la situación geográfica. (Renaud, 2009, citando a Kouzes, Chris et al. , Collaboratories: Doing Science on the Internet, *Computer*, vol. 29, no. 8, 1996.)

¹⁷ Una ampliación sobre estos conceptos está en Renaud, 2009.

El paradigma de la circulación de talentos representa un escenario donde todos ganan y está sustentado en el éxito que han tenido los países del sureste asiático e India, y que está implementando fuertemente China.

De acuerdo a las tendencias, países como China e India van a jugar un rol internacional importante, no solamente por el número de matriculados, sino porque lograrán tener universidades que han sido llamadas “clase mundial”, para lo cual ya se están estructurando políticas de internacionalización dirigidas a atraer talentos, pues este es el primer requisito para lograr éxito en este tipo de universidades, que son las que garantizan innovaciones con impacto económico y social.¹⁸

Efectivamente, en China, en 1998, se decide transformar a las mejores universidades en centros competitivos a nivel mundial (las llamadas universidades de clase mundial), que son las que aparecen en los primeros lugares de los Rankings Mundiales, y se crean fondos para competir internacionalmente por los emigrantes más talentosos. En diciembre 2008, China lanzó otro programa estratégico de atracción de talentos de todas las nacionalidades, para acelerar el proceso de contar con universidades de clase mundial, que garantice el fortalecimiento de la innovación del sector productivo. En los pasados 15 años, China atrajo 4.000 investigadores, la mayoría con nivel postdoctoral, a través de la Academia de Ciencias Chinas. El objetivo ahora es atraer 2.000 talentos más en los próximos años.¹⁹

En este nuevo paradigma hay oportunidades pero también peligros, especialmente para los países que no están en capacidad de retener sus talentos. Las oportunidades reposan en las nuevas formas de asociaciones de las redes productivas y cooperativas y aprovechamiento de las diásporas, basado en interacciones e intercambio, en el contexto de redes abiertas del conocimiento.²⁰ El peligro estaría en la posibilidad que se creen nuevas asimetrías producidas por una estratificación derivada de una concentración de conocimiento en polos desarrollados, produciéndose mayor distancia

¹⁸ Para una ampliación de la noción de “universidades de clase mundial”, véase Salmi (2009).

¹⁹ China-Daily, 2009.

²⁰ Un informe reciente identifica más de 110 iniciativas de programas de identificación y relación con las diásporas en el mundo. (Meyer (2003)

entre el centro y la periferia, esto es, entre los que producen y los que consumen conocimiento.

¿Qué están haciendo los países latinoamericanos para recuperar el personal calificado?

En épocas recientes se conjugan una combinación de políticas de retorno, unas basadas en incentivos, y otras basadas en el nuevo enfoque de relación productiva con las diásporas.

En América Latina se están dando ambos enfoques, aunque el segundo de manera aún incipiente. Países como México, Colombia, Venezuela,²¹ Uruguay, Guatemala, México, Panamá, Perú y otros, tienen o han tenido programas de repatriación de científicos desde hace más de una década. Sin embargo, si bien en algunos casos, hubo algún éxito en los primeros momentos, los logros en muchos casos no fueron sustentables, aunque no hay estudios que analicen las razones.

Entre los programas que actualmente existen, se pueden mencionar: RAÍCES, *Red de argentinos investigadores y científicos del Exterior*, desde el 2003, subsidia el retorno, pero también establece redes con investigadores en el extranjero.²²

²¹ Venezuela, en 1995, con el apoyo de UNESCO, fué uno de los países pioneros en crear redes de expertos de talentos nacionales con talentos venezolanos fuera del país, a través del programa TALVEN, *Talentos Venezolanos en el Exterior*, y aunque en estos momentos está en manos de representantes de las Academias de Ciencias de Venezuela, sin embargo, no parece tener ni recursos económicos ni apoyo político.

²² La estrategia de RAÍCES combina los siguientes elementos: a) subsidios de investigación, b) diseminación de información sobre la oferta de profesionales y científicos en el exterior que buscan reinsertarse en el medio profesional de la Argentina, c) proporciona una base de datos de más de 4000 científicos y tecnólogos; d) Subsidio de retorno, e) Subsidio para promover la vinculación de los investigadores argentinos residentes en el exterior con el medio científico y tecnológico local financiando estadías entre un mes y cuatro meses para aquellos investigadores que quieran pasar una parte de su sabático en el país, f) Difusión de información de interés para los científicos e investigadores en el exterior, que incluye posibilidades laborales en el medio científico tecnológico argentino, g) Convocatoria para el desarrollo de redes virtuales de investigadores en distintas áreas del conocimiento, para lo cual se identifican líderes en cada área que tienen a su cargo la coordinación de foros, promoción de proyectos cooperativos y actividades de integración entre los científicos

Chile está desarrollando *ChileGlobal*, con el objetivo de establecer redes de diferentes tipos con las diásporas, entre ellas redes de inversión²³. Colombia, está resignificando la *Red Caldas*, creada en la década anterior, pero desde el 2001 con un enfoque mas hacia redes de inversión.²⁴ Desde el 2003 se creó también el programa *Colombia nos Une*. Uruguay, cuenta con el programa CUAC, *Circulación de Uruguayos Altamente Capacitados*, incluyendo académicos, empresarios, artistas, agentes culturales.²⁵ México, desde el 2005, tiene la *Red de Talentos Mexicanos en el Exterior*.²⁶ También tiene un Programa

participantes, h) Acuerdos con empresas para la difusión de ofertas laborales con perfil de alta capacitación, i) Organización de seminarios y talleres orientados a promover la transferencia de conocimientos entre argentinos residentes en el país y aquellos residentes en el exterior. (García de Fanelli, 2009:10)

²³ ChileGlobal es financiado por la agencia de desarrollo CORFO y es parte de Fundación Chile. Esta es una fundación no lucrativa que busca establecer lazos con empresarios y gestores chilenos interesados en el desarrollo económico de Chile. Apuntan sobre todo al intercambio de conocimiento en transferencia tecnológica, know-how técnico e inversión de capital. ChileGlobal establece acuerdos con las universidades chilenas proveyendo intercambio para estudiantes e información en el desarrollo de negocios.

²⁴ En el nuevo enfoque se considera que la forma de participación en las redes de C&T debe contemplar no solamente el apoyo a proyectos conjuntos sino a instrumentos y mecanismos, como pasantías, intercambio de científicos e ingenieros, reuniones, inserción en redes específicas de bases de datos. Se toma en cuenta que para el éxito de las alianzas debe haber líderes científicos articuladores (gatekeepers), y la posibilidad de sincronizar con éxito el proceso de financiación. También se insiste en aprovechar al máximo los últimos adelantos de internet y las TICs para discusión e intercambio, con centros virtuales de investigación. Para esto, se propone desarrollar internet-2 en las universidades y centros de investigación, y aspirar a tener redes científicas de alta velocidad. Promover redes de expertos de temas relevantes. También se plantea la necesidad de integrar dos dimensiones que han estado separadas: estructura ágil, orientada a facilitar la interacción con la diáspora del país, y redes especializadas, ya sea científicas o de innovación. CONCIENCIAS se convertiría en la red de redes. (Chaparro et al., 2008)

²⁵ También parece existir un programa paralelo perteneciente a la Comisión Nacional para la UNESCO del Ministerio de Educación y Cultura con el programa "Recuperación de la Diáspora Intelectual y Científica". De acuerdo a Taks (2006) este programa llevo a cabo campañas mediáticas de sensibilización sobre la necesidad de revinculación con uruguayos altamente capacitados y un ciclo de encuentros con la diáspora con la presencia de expertos uruguayos que viven fuera. (Taks, 2006)

²⁶ "Esta Red es apoyada por el instituto de los Mexicanos en el Exterior (IME) de la Secretaria de Relaciones Exteriores (SER) y la Fundación México-Estados Unidos para la Ciencia (FUMEC), con apoyo del CONACYT y la Secretaria de Economía (SE). Para Agosto del 2007 se reportaba que existían siete capítulos regionales de la Red de Talentos, todos distribuidos

de Repatriación, y más recientemente el CONACYT ha emprendido una estrategia que permite que los académicos mexicanos residentes en el extranjero puedan participar en el Sistema Nacional de Investigadores (SIN).²⁷ El Salvador tiene la *Iniciativa Identificación de Talentos en el Exterior del Vice Ministerio de Relaciones Exteriores para los Salvadoreños en el Extranjero*.

También existen redes socio-profesionales (asociaciones de estudiantes, egresados y profesionales en el exterior), como: - PECX en el caso colombiano, -ECODAR en el caso argentino, -ITESM de mexicanos en Europa, -Periodistas chilenos en el exterior, -Profesionales colombianos en Quebec, -Asociación de científicos mexicanos en Ontario, -ANACITEC (Asociación Argentino-Norteamericana para la Ciencia, la Tecnología y la Cultura, -APARU (Asociación de Profesionales Argentinos en Gran Bretaña),²⁸ entre otras.

Existen también programas apoyados por organismos internacionales como el de PNUD, Transfer of Knowledge through Expatriate National (TOKTEN). El programa de Red Inter Regional de Científicos de América Latina y el Caribe (ALAS/UNESCO). El Programa UNITWIN de Unesco, de apoyo a redes y cátedras alrededor del mundo, así como las propuestas orientadas a programas como "Academics across Borders".²⁹

Hace falta una serie de condiciones y una clara política pública de los países en alianzas subregionales y regionales, en asociación con las corporaciones privadas, que apunte a dos objetivos: por un lado, a ampliar la capacidad de tener polos de desarrollo con capacidades de alto nivel, y otra la de crear redes científicas y profesionales productivas con las diásporas de manera que también colaboren con el desarrollo de sus países de origen. Paralelamente a estas condiciones, es fundamental para cualquier estrategia que se establezca

en diversas zonas metropolitanas de los USA. Sin embargo la red ha enfocado su interés fundamentalmente en acercar a individuos que laboran en empresas o pequeños empresarios, en tanto que la vinculación de académicos no se ha dado de manera efectiva" (Marmolejo, 2009:8)

²⁷ Marmolejo (2009).

²⁸ Didou (2009).

²⁹ UNESCO, 2002.

dirigida a esta temática, contar con datos confiables sobre la situación de los países en relación al personal calificado, especialmente los talentos, que se encuentran tanto dentro como fuera del país.

Es obvio que el aprovechamiento tanto del personal calificado que se queda fuera, como de los que regresan, va a depender de las políticas gubernamentales de los países. Debe haber políticas específicas de establecimiento de redes con las diásporas, pero también políticas específicas para aprovechar los talentos o profesionales formados que regresan. Pues, también es desperdicio o fuga de talentos, cuando los profesionales capacitados regresan y el sistema, público o privado, no los puede absorber, y deben dedicarse a asuntos distintos para los que se prepararon.

Los países tienen que tener planes innovadores y políticas adecuadas de captación y retención de talentos para lograr políticas de optimización de complementariedades, las cuales podrían potenciar las universidades en la región. Sabemos que de acuerdo a los dos rankings mundiales del 2008, tanto el de Times, como el de Shanghái, solo tres universidades latinoamericanas aparecen entre las primeras 200. Estas son: la Universidad de Sao Paulo en Brasil, la UNAM de México, y la Universidad de Buenos Aires en Argentina.

No es la idea dejarse llevar por los rankings, pero en cierta forma dicen algo, pues sabemos que son esos tres países –Brasil, México y Argentina– los que aglutinan el grueso de la matrícula de postgrado, especialmente Brasil que tiene el 50% de los doctorados de la región. También estos tres países concentran el 83% de la producción científica. Existe, pues un desequilibrio regional, que amerita pensar los procesos de integración regional desde una perspectiva de cooperación y de calidad, necesarias ambas para hacer frente a la competitividad mundial. Teniendo como norte que, como se ha señalado anteriormente, la atracción de talentos se está convirtiendo en una de las dinámicas más importante, que definen lo que se llama universidad de clase mundial, que son universidades de gran impacto en el terreno de la innovación, y en el desarrollo de los países. Un desarrollo humano y sustentable amerita científicos de alto nivel que produzcan conocimientos necesarios a la especificidad regional y que sean capaces de interactuar con condiciones de horizontalidad con las redes de conocimiento globales.

Para ello se necesita comprender mejor las perspectivas de los paradigmas tecnológicos, el papel de las corporaciones globales que están reemplazando a las multinacionales, y que se están configurando con redes tecnológicas de conocimiento en todas partes del mundo, incluido los países no centrales, donde las nociones de capital humano y el valor del poder creador del conocimiento y la experticia está desplazando la visión del personal como simples “recursos humanos”.³⁰

La fuga de talentos en la agenda de Iesalc/Unesco

En la Declaración Mundial de Educación Superior en el Siglo XXI, correspondiente a la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO de 1998 (CMES-98), está presente la preocupación por la fuga de talentos. Quizás porque en esos momentos no se podía percibir las posibilidades de interactividad que produce la aparición de la Web 2, las recomendaciones de Unesco apuntaron a aspectos que ya habían estado en agendas anteriores sobre fuga de talentos: programas de retorno, creación de centros de excelencia, relaciones de cooperación entre los centros del norte y del sur.

A mediados de la presente década, en el Informe Mundial sobre las Sociedades del Conocimiento (2005), la Unesco plantea el riesgo de una polarización del mundo entre dos civilizaciones cognitivas: una basada en la producción del conocimiento y otra en el consumo del mismo.

En cuanto a América Latina, la fuga de talentos aparece en las Conclusiones y Recomendaciones de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES 1996, La Habana), donde se plantea la necesidad de frenar el éxodo de talentos hacia el mundo industrializado.³¹

También en la Declaración Final de la Conferencia Regional sobre Educación Superior (CRES 2008), celebrada en Cartagena de Indias, se hace referencia a

³⁰ Carlota Pérez (2008)

³¹ Para un análisis más amplio sobre la posición e iniciativas de la UNESCO entre 1998 y 2000 sobre la fuga de cerebros, véase Didou (2009).

la problemática de la fuga de talentos, por lo que se plantea la perentoria necesidad de implementar acciones que busquen crear condiciones de equilibrio entre países desarrollados y aquellos exportadores de personal calificado. Entre las recomendaciones se señalan: las de mejorar las condiciones de trabajo y crear alianzas internacionales; propiciar la creación de redes de egresados que hayan participado en programas de internacionalización; incrementar y consolidar asociaciones académicas entre programas de postgrado; promover la formación de recursos humanos calificados en la gestión de la integración regional y la cooperación internacional solidaria.

Pero quizás la recomendación mas significativa fue la de crear el espacio de *Encuentro Latinoamericano y Caribeño de Educación Superior* (ENLACES), con el objetivo de contribuir a desarrollar redes cooperativas y productivas que apunten a consolidar sistemas científicos y tecnológicos mas fuertes con alta innovación y producción de conocimientos, a través de la optimización de complementariedades tomando en cuenta la diversidad y características de la región.

Cumpliendo con el mandato de la CRES-2008, el IESALC llevó a cabo en Junio del 2009, el III Encuentro de Redes Universitarias y Consejos de Rectores de América Latina y el Caribe. En este encuentro se dieron cita representantes de 37 redes universitarias y consejos de rectores, los cuales trabajaron para presentar propuestas concretas con el objetivo de impulsar la plataforma ENLACES. Entre las propuestas, relacionada con el tema que nos convoca en esta exposición, estuvo la de crear un *Observatorio sobre Movilidad Académica y Circulación de Talentos* de carácter regional, incluyendo todos los países de América Latina y el Caribe.

Por otro lado, el fenómeno de la fuga y/o circulación de talentos es complejo y necesita comprenderse mejor. Hay perentoria necesidad de mayor información confiable, para conocer mejor la situación de los países, y para monitorear las políticas que se tomen. En este sentido, el Iesalc, también dentro del contexto de ENLACES, se está planteando una agenda de investigación dirigida a apoyar las políticas publicas de los países, para tratar de entender mejor las dinámicas y alcance de la internacionalización de la

educación superior de la región: movilidad de estudiantes, convalidación de títulos y diplomas, movilidad de académicos, movilidad de profesionales y movilidad de capitales y quiénes son los que se benefician; así como mayor comprensión sobre las nuevas dinámicas de circulación de conocimientos, y el impacto de las revoluciones tecnológicas en el aprendizaje.

Otro tema que amerita una atención especial, para el fenómeno que nos convoca en esta exposición, pero también para todos los demás relacionados con el conocimiento, es la necesidad de investigación relacionada con la comprensión del papel del conocimiento que tienen las visiones de desarrollo por parte de los países de la región. ¿Cuáles son las estrategias para lograr un dinamismo tecnológico con inclusión social, y con participación interactiva, creativa y propositiva en las dinámicas del conocimiento global? ¿Cómo optimizar complementariedades para contar con centros de excelencia que puedan diseminarse e interaccionar entre sí, y también interaccionar de manera horizontal con los grandes centros de excelencia a escala global, de manera que la región tenga presencia creativa en las nuevas configuraciones mundiales del conocimiento?