

El privilegio del talento

Alice Krozer

Nexos, Marzo 1, 2020

En una meritocracia, el privilegio más importante es ser talentoso: si el mérito propio lleva al éxito económico, tener talento (y aprovecharlo) otorga oportunidades clave. En una meritocracia imaginada como la mexicana, el privilegio de conseguir éxito económico por ser talentoso es de los ricos. Dicen ellos. La distribución meritocrática justa requiere igualdad de oportunidades, es decir, una distribución aleatoria del talento; y para ser sustentable, límites a la herencia de privilegios. Ninguna de estas dos condiciones se da en el México contemporáneo, como revelarán los testimonios incluidos en este artículo.(1)

En realidad, la idea de que el talento hace a los ricos precede al concepto de la meritocracia. Un talanton, la unidad más grande de dinero en la Grecia antigua, era 26 kg de plata, lo que equivalía a 6000 dracmas. El sueldo de un trabajador calificado a finales del quinto siglo a. C. (excluyendo a los dos tercios de la población que eran esclavos) era de una dracma diaria (2), por lo que un talento requeriría ahorros de 20 años de sueldo. Por lo tanto, una persona con uno o más talentos era muy rica.

Aunque las definiciones varían, los especialistas entienden hoy el talento como una habilidad general de resolver problemas por encima del promedio, o la tasa de mejora con la aplicación de esfuerzo (3). Implica un conjunto de características personales innatas y aprendidas (4) que realzan la habilidad de lograr maestría, en combinación con la práctica enfocada (5).

Según aquellos que muestran éxito económico significativo, ¿a qué se debe su riqueza? El participante #1, un joven director, responde: “Me considero una persona que tiene la capacidad de resolver mis propios problemas que se me van presentando”. Añade que, si bien ha “tenido la educación y las relaciones, aun así,

es difícil; depende más de mí, pues está en mí que pueda hacer las cosas”. La participante #10, ejecutiva en una empresa internacional, recuerda que al crecer “fuimos conscientes de que podríamos llegar a donde quisiéramos llegar, que no había limitantes, que las limitantes estaban en nosotros, y que había miles de oportunidades”. Más sucinto es el entrevistado #5: “Todo son oportunidades en la vida”, la cosa es saber aprovecharlas.

El participante #18, un exitoso abogado, reconoce que ha “tenido mucha suerte. Pero también creo que la suerte se trabaja. O sea, the harder I work the luckier I get”. ¿Y cómo se trabajaría la suerte? “Suerte es estar en el lugar indicado en el momento indicado y hacer lo indicado, con la persona indicada”, dice un empresario, el entrevistado #5. Desde luego deja de ser suerte en el momento de exhibir patrones sistemáticos para convertirse en privilegio: algunos lugares, momentos y encuentros tienen más oportunidades para hacer riqueza que otros. Por lo mismo, en la explicación de su talento el entrevistado #1 describe su privilegio: “He tenido muchas oportunidades que poca gente ha tenido, pero también las he sabido aprovechar”. El talento preciso de los ricos al margen de sus áreas de maestría es una capacidad de aprovechar oportunidades como se van presentando, en palabras del participante #9, “de alguna forma intuitivamente, naturalmente”.

Sin embargo, la creencia de que las oportunidades se les aparecieron por casualidad ignora una serie de factores estructurales en un país donde hay una estrecha relación entre orígenes y destinos económicos (6). En México más de la mitad de las personas en el quintil más adinerado también provienen del mismo, mientras que de cien nacidas en el quintil más pobre menos de dos llegan a incorporarse al más rico (7). Por el otro lado, mucha gente trabajadora nunca logra salir de la precariedad en un sistema con remuneración ocupacional diferenciada, desprovisto de servicios sociales universales (como escuela, salud gratuita y de calidad) y altamente estratificado por características personales, como riqueza, clase, residencia y fenotipo.

Hay “trabas” (léase: discriminaciones) elementales que inhiben que todos tengan las mismas oportunidades para avanzar en el mercado laboral, donde, como dice el participante #9, “ser hijo de alguien”, o tener, según explica el entrevistado #4, “un apellido europeo-europeo, en la entrevista, con una apariencia blanca-caucásica” da “más probabilidades de obtener un empleo de nivel gerencial para arriba que — en mismas condiciones— a una persona que no lo sea”. Si bien puede ser una reacción “natural” y “lógica”, en palabras del participante #9, el buscar entrevistas para los hijos a través de relaciones personales, no todos los padres tienen contactos en el Senado o la capacidad de ofrecer la dirección en empresas familiares o la creación de un fondo soberano con 50 millones de dólares de capital para invertir en empresas emergentes (como sería el caso de los participantes #7 y #19).

En un contexto donde incluso en las universidades públicas de renombre hay cada vez menos estudiantes de deciles socioeconómicos bajos, según confirma el entrevistado #8, el ejemplo más contundente del círculo virtuoso “oportuno” es el área de la educación. No todos tienen los recursos de varios participantes para pagar un MBA de 800 000 pesos o atender un curso de educación continua (una semana en una universidad estadounidense de la Ivy League de 300 000 pesos para el entrevistado #16). Para aquellos que pueden tenerla, tal educación privada de élite da más que un título: crea nuevas oportunidades. “Tu network lo haces con gente de un nivel más arriba”, explica el entrevistado #4, cuando se está en la condición fortuita de poder pagar “un Harvard” porque “lo que te vende no es solamente los maestros que te van a dar ni los temas que te van a dar; es el filtro que tuvieron para la gente”.

Tales filtros significan que para cursar cualquier programa de estos no es suficiente tener el dinero para cubrir las cuotas. Hay que distinguirse a nivel personal y transmitirlo adecuadamente (conociendo formatos de cartas motivacionales, tests psicométricos, referencias, etcétera). Sin pasar por una educación secundaria privada bilingüe como el participante #23, cursar un sabático en un internado de

élite británico igual que el participante #7, asistir a una universidad privada con o sin intercambio universitario en el extranjero, como hizo más de la mitad de los participantes; tomar clases de japonés como el entrevistado #19 o las opciones para hacer prácticas profesionales no remuneradas como las que realizó el participante #15, difícilmente se puede presentar un CV que pasa estos filtros de “méritos” excepcionales. Estas experiencias permiten diferenciarse de las masas porque “te hace[n] diferente, te hace[n] crecer y desarrollarte de una manera distinta”, explica el participante #23; sirven para “abrir la cabeza, abrir la mente”, agrega el entrevistado #9. En síntesis, quien tiene recursos (poder, riqueza, educación, contactos) tiene una ventaja en el concurso por las oportunidades.

Por el otro lado, la falta de esos talentos puede acotar las oportunidades drásticamente, como en el ejemplo dado por el participante #24: “Si tú ves el currículum que mandó esta persona —hasta lo subí a Snapchat de la risa que me estaba provocando por lo mal que escribe esta gente—. Pero si te pones a pensar que es ¡un currículum! Ése es el nivel de educación que hay en México [enseña ejemplos de mal uso de ortografía], o sea ¡ni el nombre lo escribió bien! O sea, fíjate el nivel de gente que estás hablando. Obviamente no le di trabajo con un estilo así”.

Convenciones de presentación para entrevistas o postulaciones de trabajo parecen “obvias” a quien desde la niñez ha aprendido modales, etiquetas y formas adecuadas de comportamiento contextualmente esperados. Llegan a parecer naturales y de sentido común cuando en realidad se trata de aprendizajes culturales. Provenir de un hogar donde padres ayudan con las tareas, tutores privados aplican exámenes de prueba GRE/Toefl, y se prestan sacos para entrevistas aumenta las oportunidades para lucir el talento.

Otros marcadores sociales valiosos incluyen, en palabras del participante #4, la “capacidad de hablar, [...] desde ciertas expresiones, hasta palabras, conceptos, el acento”, o también las formas de vestir y conducta según profesión y ocasión (como trajes y cortes de cabello adecuados para abogados), según el entrevistado #15.

Ocupar estos códigos desde temprana edad confiere seguridad, sentido de superioridad y conducta natural que distingue a los “nativos” de estos segmentos, otorgándoles ventajas adicionales (8). Como en los deportes, después de un sinnúmero de repeticiones y entrenamiento suficiente, los movimientos más complejos se vuelven parte de la respuesta motora; muchas horas de práctica dejan a un pianista leer partituras sin mirar sus dedos (e incluso con los ojos cerrados). Esta seguridad instintiva, sonámbula, de encontrar el camino y las oportunidades es la que demuestra el participante #25, un directivo de una empresa internacional, quien “en el camino, encontraba las puertas. Las oportunidades se me dieron y las aprovechaba y me hacían llegar al siguiente paso”.

Pese a la convicción general de vivir en una meritocracia, en México es imposible hablar del éxito económico sin hablar del privilegio. Las oportunidades no se distribuyen de forma igualitaria ni aleatoria a lo largo de la sociedad mexicana, sino que siguen patrones cumulativos: hay condiciones que atraen oportunidades para mejorar las condiciones y atraer nuevas oportunidades. Su distribución es el resultado del traspaso de privilegios a través de las generaciones, donde ciertas características dan más oportunidades. Afirmar que “tú eres ignorante hasta donde tú quieres ser ignorante; siempre hay algo que puedes hacer para cambiar las cosas”, como lo hace el participante #24, es más cómodo si se está rodeado de oportunidades. Porque incluso reconocer qué es una oportunidad requiere entrenamiento, ya no se diga la capacidad de aprovecharla. Por eso resulta más fácil ser talentoso cuando se es rico. Desarrollar el talento cuesta.

Al contrario de lo que muchos mexicanos creen, el talento y el esfuerzo no son necesarios ni suficientes para hacerse rico. Si bien echarle ganas y ser talentoso ayuda, hay personas que disfrutan de un éxito espectacular sin tener lo uno ni lo otro, y mucha gente talentosa que se esfuerza mucho para conseguir un éxito moderado (9). La adherencia al mito meritocrático significa aceptar que aquellos con ventaja inicial llegan más lejos con menos esfuerzo.

Aunque la idea de una meritocracia pareciera justa por su promesa de desconectar el éxito de las personas de sus orígenes, es un mito peligroso al retratar la pobreza como un problema motivacional donde quien la padece es porque quiere, mientras que justifica su riqueza para los ricos. El daño en el tejido social que causa legitimar la desigualdad aguda acabará por perjudicar a todos. Convendría más ser solidarios: igualar las oportunidades con servicios públicos universales de calidad, redistribuir la riqueza, y limitar el traspaso intergeneracional de los privilegios.

Alice Krozer

Doctora en Estudios de Desarrollo por la Universidad de Cambridge. Actualmente es investigadora posdoctoral en El Colegio de México.

(1) *Las citas presentadas en este artículo son tomadas de mi estudio sobre las percepciones de las élites mexicanas, que forma parte de mi tesis doctoral Inequality in Perspective: Rethinking Inequality Measurement, Minimum Wages and Elites in Mexico (University of Cambridge, 2018). Para mantener el anonimato de los participantes, se le asignó un número a cada entrevistado.*

(2) Engen, Darel. "The Economy of Ancient Greece". *EH.Net Encyclopedia*, editor Robert Whaples, 31 de julio de 2004. En: <https://bit.ly/3aieXWR>

(3) Duckworth, A. Angela Duckworth on grit. *EconTalk [Pódcast]*, 25 de julio de 2016. En: <https://bit.ly/3cekoHX>.

(4) Ericsson, Anders; Pool, Robert. *Peak: Secrets from the New Science of Expertise*. Houghton Mifflin Harcourt, Boston, 2016.

(5) Gladwell, Malcolm. *Outliers*. Little, Brown and Company, 2008.

(6) Solís, Patricio; Güémez, Braulio; Lorenzo Holm, Virginia. *Por mi raza hablará la desigualdad. Efectos de las características étnico-raciales en la desigualdad de oportunidades en México*. Oxfam México, 2019. En: <https://bit.ly/2Tm1CG9>

(7) CEEY. *Movilidad social en México 2019. Hacia la igualdad regional de oportunidades*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias, 2019. En <https://bit.ly/3cdOmvM>

(8) Nutini, Hugo. *Social Stratification and Mobility in Central Veracruz*. University of Texas Press, Estados Unidos, 2005.

(9) Barnés, Hector. "El mito de la meritocracia y a quién beneficia que sigamos creyendo en él", *El Confidencial*, 2016. En: <https://bit.ly/32AWlyt>