



# Capital humano especializado: avances y desafíos

Por **Christian Diez**,

profesor y director del MBA UChile,  
del Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.

Hace unas décadas, ser profesional universitario era un privilegio en Chile. Solo el 16% de los chilenos que hoy tienen entre 55 y 64 años tiene educación superior. La situación cambió bastante con sus hijos, llegando al 30% de la población entre 25 y 34 años. Una cifra que sigue aumentando, ya que el 40% de los jóvenes entre 18 y 24 años cursa este nivel educacional, aunque todavía por debajo de la media de la OCDE, que exhibe el 45% (y muy por detrás de Corea del Sur, Japón o Canadá).

A diferencia de otros países, este incremento en la cantidad y calidad del capital humano fue financiado —en su mayor parte— en forma privada a través de créditos e ingresos de las familias de los estudiantes, una especie de “sueño chileno” que ha resultado ser una muy buena inversión para la gran mayoría. Así, hoy tenemos una clase media de mayor tamaño, con ciudadanos más educados y con mejores trabajos.

Nuestro mercado laboral se ha transformado. Los trabajos ofrecidos son más especializados y requieren un mayor nivel educacional. A pesar del fuerte aumento de la oferta, ser graduado universitario sigue siendo muy rentable. De acuerdo a cifras del INE, ganan 2, 4 y 1,7 veces el ingreso que reciben aquellos con enseñanza media o técnica profesional, respectivamente.

Ser profesional universitario, sin embargo, se ha ido convirtiendo en una credencial básica en muchos trabajos y no permite destacar entre distintos

avances en diferentes disciplinas, las vidas laborales más largas y una mayor frecuencia en los cambios de trabajo.

Realizar un posgrado es una importante herramienta de actualización para profesionales que ya tienen varios años de experiencia. Se trata de una reinversión significativa en su *stock* de capital humano para aumentar la capacidad de

**“Seguirá siendo rentable invertir en conocimientos y competencias especializadas no rutinarias y de frontera, de forma que la tecnología potencie nuestro capital humano en vez de reemplazarlo”.**

candidatos. Ahora la diferenciación viene por la experiencia previa, el dominio del inglés y la actualización permanente. Al igual que la inversión en otros activos, el capital humano también está sujeto a la depreciación y a la incertidumbre. Estos efectos son cada vez mayores frente a las transformaciones del entorno y las competencias requeridas, los acelerados

realizar funciones especializadas e impulsar la empleabilidad. Y la diferenciación y recompensa económica es grande: solo un 11% de los profesionales universitarios posee posgrado y sus ingresos son el doble de los que no lo tienen.

## HACER UNA BUENA INVERSIÓN

Pese a lo anterior, hay que tener cuidado al invertir. Existen nuevos desafíos que obligarán a una reformulación del capital humano y del valor que este tendrá para la sociedad. Se estima que cerca del 40% de los trabajos actuales están amenazados por la irrupción de la automatización, la inteligencia artificial y los robots. Esto no es ciencia ficción, está sucediendo en Chile y el mundo. Algunas actividades de baja calificación están siendo sustituidas, por ejemplo, con mensajes automáticos en *chat* de *retailers* o con llamadas de ejecutivos virtuales para atendernos en el banco. Pero también ocurre en trabajos de alta calificación, con *software* que aprenden y que están reemplazando a médicos especialistas en la interpretación de exámenes para definir diagnóstico y tratamiento o sustituyendo a analistas financieros para construir y gestionar portafolios óptimos. De aquí que en lo que sí seguirá siendo rentable invertir en conocimientos y competencias especializadas no rutinarias y de frontera, de forma que la tecnología potencie nuestro capital humano en vez de reemplazarlo.