



ESCUCHA EL NUEVO PODCAST DE LA TERCERA

ESCUCHALO AQUÍ

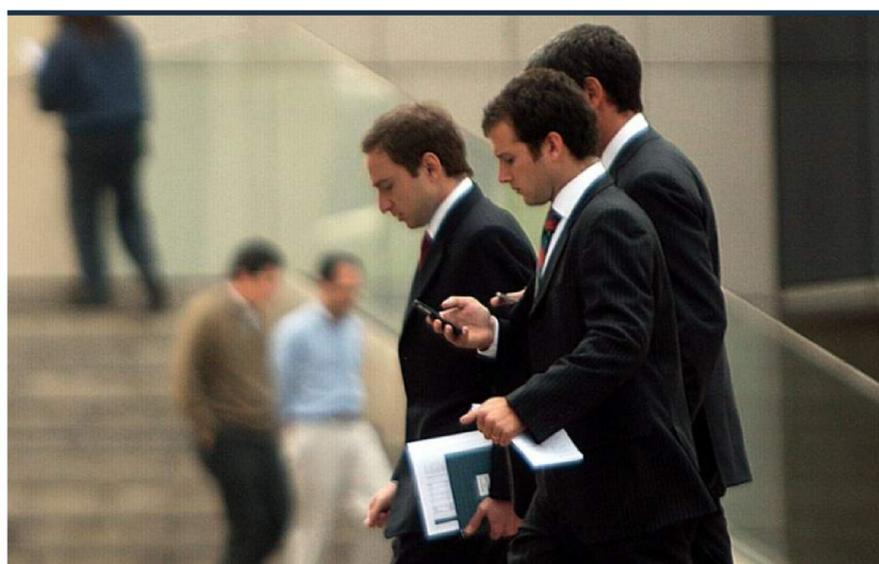


Patricio Meller Ingeniería Industrial - Universidad de Chile

Opinión

La paradoja de la oferta y demanda de doctores (PhD)

VIE 10 MAY 2019 | 12:17 AM



Esta columna fue escrita junto a Bárbara Salinas, Ingeniería Civil Industrial, Universidad de Chile.

En Chile hay alrededor de 11.000 doctores (PhD), ¿esto es mucho o poco?

El capital humano avanzado es clave en el mundo globalizado en que vivimos; es esencial para enfrentar los desafíos tecnológicos e incentivar la innovación. **Para esto, es vital que estos profesionales estén dentro de las empresas.**

MÁS SOBRE VOCES



En los países desarrollados, se reconoce la importancia del capital humano para insertarse y aprovechar la actual revolución tecnológica 4.0. Australia y Canadá, dos países mineros como Chile, tienen 10 veces más doctores por millón de habitantes que nuestro país. Una diferencia que no se explica por el diferencial de ingreso per cápita; cuando estos países tenían nuestro actual PIB per cápita, contabilizaban tres veces más doctores, lo que implica que aquí faltan doctores.

Al examinar la minería, el escenario es mucho peor: la minería de Australia y Canadá tiene una dotación de investigadores por millón de TM de cobre hasta 80 veces mayor que la nuestra. La minería chilena, por su parte, tiene una escala de producción mayor que la de estos países, entonces ¿por qué aquí las compañías mineras invierten tan poco en investigación e innovación? La razón sería que se trata de una inversión de largo plazo. Pero acaso ¿estas compañías no van a estar durante los próximos 30 a 50 años?

Los doctores tienen aptitudes relevantes para las empresas: capacidad de resolución de problemas, habilidades para la investigación, comprensión de situaciones complejas. **En los países desarrollados estos profesionales ocupan cargos gerenciales y también en directorios de empresas. La evidencia empírica muestra que las empresas que tienen doctores como gerentes tienen un 24% más de patentes y éstas son de mayor calidad que aquellas compañías donde sus CEO no son doctores.**



Entonces, si es tan beneficioso contratar doctores, ¿por qué las empresas no lo hacen? Hay varios motivos: prefieren personas que generen propuestas de corto plazo, creen que no es importante innovar y prefieren importar insumos y soluciones, **desconocen el posible aporte de los doctores, optan por contratar magísteres -ya que se amoldan más fácilmente- y existe cierta soberbia en el comportamiento de los doctores que subestiman a los no-doctores.**

En breve, solo un 6% de los doctores trabaja en empresas, en comparación con más del 80% que trabaja en educación superior. **Las empresas chilenas casi no contratan doctores y las universidades no tienen recursos para contratar más doctores. O sea, sobran doctores.**

La minería chilena enfrenta serios desafíos tecnológicos para que consiga preservar su participación del 30% de la producción mundial. Se necesitan más profesionales especializados en la Revolución Tecnológica 4.0. y más centros de I+D con equipos multidisciplinarios. No obstante esto, primero debemos definir qué entendemos como futuro. ¿Vamos a transformarnos en productores de innovaciones o seguiremos importándola? ¿Cuántos recursos se destinarán y cómo se distribuirán?

Para generar innovación se requieren 10 veces más recursos y 10 veces más capital humano del que tenemos. Además, hay que crear más centros de investigación con un horizonte de largo plazo asegurado. Pero lo más importante es crear un ecosistema donde el aire que se respire genere innovación. De lo contrario, no sacamos nada con formar doctores especializados.

