

X Reunión ASEPELT-ESPAÑA  
Albacete, 20 y 21 de junio de 1996

**LA TEORÍA DE LA SELECCIÓN: ¿UNA ALTERNATIVA A LA  
TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO?**

José Baños Torres  
Carmen Selva Sevilla  
Área de Hacienda Pública y Economía Regional  
Facultad de CC.EE.  
Universidad de Castilla - La Mancha

El objetivo de la comunicación que presentamos es hacer una breve recopilación de las principales aportaciones a la Teoría del Capital Humano y a la Teoría de la Selección, teorías que, a nuestro juicio, son las que han alcanzado mayor renombre dentro de la Economía de la Educación, línea de investigación que surge en la década de los sesenta del presente siglo.

No es fácil quedarnos con una definición que englobe todos los aspectos que aborda dicha disciplina porque rápidamente se nos quedaría obsoleta, debido a que la Economía de la Educación todavía no ha terminado de desarrollarse y a que cada vez se interesa por el estudio de problemas más amplios, aunque una definición ya clásica sería la de disciplina que estudia las leyes que regulan la producción, distribución y el consumo de bienes y servicios educativos, es decir, de los productos propios de la actividad educativa. Definición que, como vemos, ya queda obsoleta porque parece incidir únicamente en los aspectos relacionados con la educación formal, sin mencionar otras formas de capital humano que se adquieren, por ejemplo, mediante la formación en el trabajo.

Sus principales líneas de investigación son las relativas al estudio de :

1. Quién y cómo debe pagar la financiación.
2. Qué relación existe entre los inputs y los outputs educativos.
3. Cuál debe ser el punto de equilibrio entre la equidad y la eficacia del sistema educativo.
4. En qué grado la educación aumenta la productividad del que la recibe.
5. En qué grado la educación contribuye al crecimiento económico.

Los problemas que comporta el estudio de esta disciplina son los derivados de:

- Escasez de datos educativos, y a veces inexistencia de los mismos, problema que va subsanándose muy lentamente con la aparición de trabajos que recopilan y elaboran información estadística educativa.
- En el estudio de la Economía de la Educación, las variables económicas se interrelacionan a menudo con variables psicológicas y sociológicas, tratándose, por tanto, de una rama de investigación multidisciplinar que complica bastante los análisis que, en su marco, se lleven a cabo.

Así, dividiremos nuestro trabajo en tres secciones. En la primera repasaremos brevemente las contribuciones que SCHULTZ y BECKER han hecho a la Teoría del Capital Humano, mientras que en la segunda esbozaremos las versiones “débil” y “fuerte” de la Teoría de la Selección en cuanto a alternativa teórica a la del Capital Humano. Ambas partes darán paso a una tercera y última en la que se resumirán las principales críticas que se han hecho a estas construcciones teóricas.

## **1. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.**

En relación al primer punto, el desarrollo de la Economía de la Educación, en cuanto a rama de la ciencia económica, es muy reciente. Sin embargo, basta con revisar los principales textos del pensamiento económico para observar que siempre se ha resaltado la importancia de la educación o formación del trabajador en la productividad.

La diferencia fundamental entre los primeros planteamientos en torno a la educación/formación y los posteriores que darían origen a la base científica de la economía de la educación, es que los *economistas clásicos* estudiaban la contribución de la formación a la productividad individual del trabajador, y no sobre el crecimiento económico en general, que empezaría a estudiarse en la década de los 60 del presente siglo.

Esta nueva forma de plantear el estudio de la influencia de la educación, por parte de los economistas, encuentra su justificación en la parte del crecimiento económico de un país, que no queda explicada por los factores económicos tradicionales, trabajo y capital, aludiendo, de este modo, a un factor *residual* que, sumado a los anteriores, explicaría totalmente el crecimiento económico de un país.

Así, la Economía de la Educación empieza a ser efectivamente considerada como rama de la ciencia cuando SCHULTZ pronuncia a principios de los 60 una conferencia en la que desarrolla por vez primera el término *capital humano* para explicar parte de la productividad y el crecimiento económico.

SCHULTZ supone que los individuos consideran la educación como una inversión en capital humano que deciden o no llevar a cabo después de comparar costes y oportunidades alternativas de inversión con los ingresos futuros.

Para calcular la magnitud de la inversión humana, plantea que uno de los métodos que se pueden utilizar es a través de los gastos en inversión en capital humano. Otro método alternativo es a través de su rendimiento. En este sentido, sostiene que la mejora de la capacidad producida por la inversión en capital humano afecta a las retribuciones que puede percibir el agente humano. El aumento resultante en los ingresos es, por tanto, el rendimiento de la inversión.

Otro de los reconocidos fundadores de esta teoría es BECKER, que lleva a cabo un generalizado análisis de la inversión en capital humano, una vez reconocida, a partir de las aportaciones de SCHULTZ, la importancia que el capital humano tiene en la explicación del crecimiento económico.

En este sentido, establece posibles repercusiones de las distintas formas de inversión en capital humano (formación en el trabajo, educación, información y salud) sobre los ingresos y el paro. El autor hace especial hincapié en la formación en el trabajo, no porque crea que es más importante que otras formas de inversión en capital humano,

sino porque aquélla muestra claramente la influencia que el capital humano tiene sobre el empleo, las retribuciones y otras variables económicas.

Las implicaciones más importantes que, por tanto, se derivan de la Teoría del Capital Humano son las siguientes:

1. La educación es sólo una de las formas de inversión en capital humano. Tanto SCHULTZ como BECKER tienen en cuenta las repercusiones que sobre los ingresos tienen otras formas de inversión humana, como son la formación en el trabajo, la mejora de la salud física y psíquica, o el aumento de la información sobre el sistema económico.
2. Los diferenciales de ingresos reflejan diferencias de rendimiento de la inversión en capital humano. En este sentido, una cuestión que aparece continuamente en la obra de BECKER es su afán por demostrar que los recursos humanos como objetos de inversión ayudan a explicar muchas cuestiones que, de otro modo, no tendrían fácil explicación. Una de estas cuestiones es las diferencias de retribuciones entre personas, áreas geográficas o períodos de tiempo.
3. Los individuos deciden invertir o no en educación después de comparar costes con rendimientos. Consideran, por tanto, que la inversión en capital humano es una inversión racional, y que los individuos tienden a realizar gastos en educación hasta el punto en el que la productividad del capital humano producido por el proceso de educación iguale al tipo de interés.

En definitiva, en lo que los teóricos del capital humano coinciden es en sostener que **la educación puede ser una inversión socialmente eficiente para incrementar la productividad.**

## **2. TEORÍA DE LA SELECCIÓN.**

En cuanto a la Teoría de la Selección, de todas las alternativas que, dentro de la perspectiva neoclásica, surgieron a partir de la del capital humano quizás la más

importante sea la “teoría de la selección o teoría del credencialismo”, ya que un buen número de autores la han calificado como el único y verdadero reto a la teoría del capital humano.

La idea de la selección sugiere que la educación actúa como una especie de “filtro” que sirve a los empleadores para distinguir entre los individuos más capaces de los que lo son menos.

Según esta teoría, las diferencias de ingresos asociadas a la educación no reflejan principalmente los aumentos en la capacidad productiva del individuo debidos a la educación, sino que, por el contrario, indican el uso que los empresarios hacen de la educación para identificar las diferencias preexistentes en las capacidades.

La hipótesis de la selección es presentada en dos versiones: una débil y otra fuerte. La versión débil sostiene, partiendo del hecho de que los empresarios han de asumir considerables costes de información a la hora de contratar a sus empleados y asignarlos a los puestos adecuados, que para la mayoría de los trabajos resulta más barata la contratación de personal en función de características de grupo o estereotipos, entre los que figuran las credenciales académicas, que contratar utilizando unos procedimientos, basados en la realización de pruebas que certifiquen la habilidad del individuo y que sólo resultan apropiados para el caso de un puesto de trabajo de importancia crucial para la empresa.

La versión fuerte, cuyas aportaciones más importantes las hace ARROW, afirma que la educación no es capaz de producir o mejorar atributos especiales en los alumnos, sino que para lo único que sirve es para identificar a aquellos individuos que previamente tengan esos atributos.

La versión fuerte conlleva, por tanto, una serie de importantes implicaciones, como son:

1. El hecho de que un certificado o título incompleto se recompense muy poco.

2. La diferencia entre dos grupos salariales con distinto nivel educativo va desapareciendo con la acumulación de experiencia.
3. Se plantea la pregunta de porqué los empresarios no se han preocupado en buscar un mecanismo de selección más barato que la educación.
4. La educación no aumenta la productividad de los individuos.
5. Los costes de la educación los debe asumir el sector privado, al no contribuir la educación al crecimiento económico.

LAYARD y PSACHAROPOULOS contrastan la versión fuerte de la hipótesis de selección formulada por ARROW, pero no consiguen encontrar una evidencia clara en contra de ella. Lo que sí hacen es examinar las tres primeras predicciones contenidas en el espíritu de la versión fuerte de la hipótesis de selección (1. Los rendimientos privados dependen de los títulos, y no de los años de escolarización; 2. Los rendimientos privados de la educación disminuyen cuando aumenta la experiencia laboral; 3. No existirá una demanda de educación si existen métodos de selección -privados- más baratos), mostrando que no están de acuerdo con la evidencia empírica.

Por su parte, BLAUG también critica muy duramente las hipótesis de la selección, fundamentando sus acusaciones en tres puntos:

1. La teoría del filtro implica que dado que el rendimiento económico de la educación para la sociedad se limita a proporcionar un filtro de selección para los empresarios, y dado que la provisión de educación siempre entraña unos costes, se sigue que la contribución neta de la educación al producto nacional deber ser negativa.
2. BLAUG afirma que la hipótesis del filtro casi implica que los rasgos y atributos que conducen al éxito son capacidades innatas que sólo hay que descubrirlas y que no requieren ser desarrolladas. En su opinión, la idea de

que están ahí, y de que bastará con un ingenioso filtro para seleccionarlos, que cualquier otro filtro servirá y que la educación no es más que uno de ellos, es una ingenua falacia psicológica.

3. El filtro educativo sólo determina el primer puesto de trabajo, porque, después, sobre todo si se consideran los mercados internos de trabajo, son otros los factores que el empresario tiene en cuenta.

### **3. CRÍTICAS A LAS TEORÍAS DEL CAPITAL HUMANO Y DE LA SELECCIÓN.**

Las principales críticas a la Teoría del Capital Humano se centran en los siguientes puntos:

1. La Teoría de la Selección es, en sí, una crítica a la Teoría del Capital Humano. Esto es, la consideración de la educación como un simple “filtro” que los empleadores utilizan para diferenciar las capacidades preexistentes en los individuos implica la negación de que la educación aumenta la productividad de los individuos, idea principal de los teóricos del capital humano.
2. No es posible calcular el rendimiento de una inversión en capital humano al interrelacionarse la motivación inversora y de consumo. Al estar formada la inversión en capital humano por una parte de gasto en consumo, que se realiza por causas distintas a la expectativa de un rendimiento económico, y por otra parte de gasto en inversión, no resulta posible calcular el rendimiento de este tipo de inversión.
3. No es correcta la simplificación de que la inversión en educación sea una inversión racional. Esta crítica se deriva del hecho de que los individuos, cuando deciden invertir, no siempre pueden comparar con oportunidades alternativas de inversión, ni comparar los costes que esa inversión les supone con sus presuntos ingresos futuros.



4. El énfasis en los aspectos “económicos” de la investigación en capital humano resta importancia a los aspectos “culturales”. Algunos autores consideran que es un error estudiar solamente los efectos económicos de la educación, porque dejan a un lado sus implicaciones culturales, que para ellos son las más importantes.
5. Por último, algunos autores consideran que no es recomendable utilizar sus implicaciones, criticables, como ya hemos visto, para elaborar políticas públicas o privadas.

En relación a las críticas efectuadas a la Teoría de la Selección, aunque algunos autores, como BLAUG, afirman que ninguna de las dos teorías cuentan con mucho apoyo empírico, es ésta la que se lleva las críticas más fuertes:

1. Rechazo empírico (LAYARD y PSACHAROPOULOS) y teórico (BLAUG), como ya hemos visto, de las implicaciones más importantes de la Teoría de la Selección.
2. Un alto nivel educativo de la población, en contra de la idea de la selección, conlleva beneficios para el conjunto de la sociedad en cualquier ámbito. Una sociedad más educada es una sociedad más racional, más receptiva y tolerante y más preparada para cualquier tipo de cambio.

En definitiva, y a pesar de las críticas que una y otra vez han recibido, hay que resaltar que la evidencia empírica corrobora, en mayor medida, la interpretación dada por la Teoría del Capital Humano, por encima de la interpretación que defiende la Teoría de la Selección.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- ARROW, K.J. (1973): “Higher Education as a Filter”. En Journal of Public Economics, nº 2, pp. 193-216, North-Holland Publishing Company.
- BLAUG, M. (1976): “La Teoría del Capital Humano “versus” el Credencialismo”. En Revista Española de Economía, año VI, nº 2, pág. 227, 1976.
- BLAUG, M. (1985): “Where are we now in the Economics of Education?”. En Economics of Education Review, vol. 4, nº 1, pp. 17-28, Elsevier Science Ltd., Oxford, England.
- BLAUG, M. (1987): “The Economics of Education and the Education of an Economist”, New York University Press.
- BECKER, G.S.(1964): “Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, Columbia, Nueva York (V.C.: “El Capital Humano”, Alianza, Madrid, 1983, pág. 12).
- DETRAY, D. (1980): “The Contribution of Economics to Educational Research and Policy in Developing Countries”. Ponencia presentada en la reunión anual de la American Education Research Association, marzo 1980.
- KLEES, S.J. (1989): “The Economics of Education: a more than Slightly Jaundiced View of where are we now”. En The Prospects for Educational Planning, pp. 244-291, París.
- SCHULTZ, T.W. (1960): “Investment in Human Capital”. En The American Economic Review, vol. LI, nº 1, pp. 1-17, 1961.
- SHAFFER, H.G. (1961): “Investment in Human Capital: comment”. En The American Economic Review, vol. LII, nº 4, pp. 1.026-35 (V.C.: “Una Crítica al Concepto de Capital Humano”. En BLAUG, M.: “Economía de la Educación”, pp. 43-53, Tecnos, Madrid, 1972).