

FUNDACIÓN E. U. DE RELACIÓNS LABORAIS DE A CORUÑA

Traballo de
Fin de Grao

[A inversión en capital humano como
fonte de crecemento económico]

Autora: Florinda Divina Cacheiro
Lado

Titora: Mercedes Cobián Casal

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Año 2020

Traballo de Fin de Grao presentado na Fundación E.U. de Relacións Laborais de A Coruña, centro adscrito da Universidade da Coruña para a obtención do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Incluir o tipo de licenza: dereitos de propiedade intelectual del autor. Exemplo:



Esta obra está baixo unha [Licenzia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Resumen

En este trabajo se presentan los fundamentos del capital humano. Se comienza ofreciendo una visión de los principales aportes teóricos sobre la educación y la experiencia laboral hasta la década de 1960, cuando se acuña el término “capital humano”. En el siguiente apartado se enuncian y explican los principales aportes teóricos del capital humano, empezando por Adam Smith (1776), Theodore W. Schultz (1961) y Gary Becker (1964). Así mismo se dedica un apartado a las variables que componen el capital humano: 1) la educación formal (básica, secundaria y pos grado), 2) la experiencia que adquiere la persona en supuesto de trabajo y que se acumula a lo largo de su vida laboral, 3) la capacitación que recibe por parte de las empresas donde trabaja o por entidades públicas, 4) las condiciones de salud del empleado, que tiene mucha relación con las condiciones en su lugar de trabajo y afectan directamente a su productividad.

Para finalizar se analizan las implicaciones que tienen el capital humano en la sociedad actual y se hace referencia a las críticas que recibe esta teoría.

Palabras clave: capital humano, educación, experiencia, salud, crecimiento, economía, teoría, banco mundial.

Resumo

Neste traballo preséntanse os fundamentos do capital humano. Comezase ofrecendo unha visión dos principais aportes teóricos sobre a educación e a experiencia laboral hasta a década de 1960, cando se acuña o termo “capital humano”. No seguinte apartado enúncianse e explican os principais aportes teóricos do capital humano, comezando por AdamSmith (1776), Theodore W. Shultz (1961), e GaryBecker (1964). Así mesmo dedícase un apartado ás variables que compoñen o capital humano: 1) a educación formal (básica, secundaria e pos grao), 2) a experiencia que adquire a persoa no seu posto de traballo e que se acumula ó longo da súa vida laboral, 3) a capacitación que recibe por parte das empresas onde traballa ou por entidades públicas, 4) as condicións de saúde do empregado, que ten moito que ver coas condicións no seu lugar de traballo e afectan directamente a súa produtividade.

Para rematar analízanse as implicacións que ten o capital humano na sociedade actual e faise referencia ás críticas que recibe esta teoría.

Palabras chave: capital humano, educación, experiencia, saúde, crecemento, economía, teoría, banco mundial

Abstract

This paper work shows the basis of human capital. It starts offering a vision of the main theoretical contributions about education and work experience until the 1960s, when the term “human capital” is coined. In the following section the main theoretical contributions of human capital are enunciated and explained, beginning with Adam -Smith (1776), Theodore W. Shultz (1961) and Gary Becker (1964). Like wise, a section is dedicated to the variables that make up the human capital: 1) formal education (basic, secondary and post graduate), 2) the experience acquired by the person in his job and that acumulates through out his working life, 3) the training the receive from the companies where they work or by public entitiesand 4) the employee’s health conditions, which is connected with the conditions in the work place and directly affects the productivity.

Finally, the implications of human capital in today’s society are analyzed and to the criticisms of this theory

Key words: human capital, education, experience, health, growth, economy, theory, worldbank.

Índice

Introdución.....	1
1.-Marco teórico.....	2
1.1.- Concepto do Capital Humano	6
1.2.- Compoñentes do capital humano.....	7
1.2.1- O capital humano dende a educación.....	9
1.2.2.- O capital humano desde a experiencia	12
1.2.3.- A formación no traballo	13
1.2.4.- Condicións de saúde do empregado.....	17
2.- Implicacións da teoría do capital humano	22
3.- Críticas á teoría do capital humano	25
4.- Conclusións	28
Referencias bibliográficas.....	31

Índice de figuras

Ilustración 1 Esperanza de vida sa e esperanza de vida xeral, por grupo de desenvolto humano (2017)18

Índice de táboas

Táboa 1 Nivel de formación alcanzado e renda media por persoa.....	11
Táboa 2 Capital humano, formación xeral, formación específica e "contrato implícito" ...	16
Táboa 3 Indicadores de saúde dos países da OCDE.....	19
Táboa 4 Índice de capital humano	23

Introdución

A educación dentro da teoría económica emerxeu como tema esencial. Adam Smith preocupábase pola forma en que actividades como a ensinanza académica, a medicina e as artes son formas de incrementar a produción interna dunha economía determinada. Para este autor, os que están realizando estas actividades e vindicando, consecuentemente, maiores salarios, raras veces teñen unha mentalidade superior ou algo que os distinga, o único que os fai diferentes son os seus estudos.

Sen embargo, a educación non asume un papel decisivo no crecemento dunha nación. A comezos de 1950 nótase a dificultade para explicar o crecemento económico e empézase a considerar o papel que xogan os traballadores no ámbito económico, así como a importancia que pode chegar a ter para un ente produtivo todo o coñecemento e “saber facer” que aportan os traballadores. É en 1950 onde empeza a xestarse o que hoxe se coñece como capital humano e se empeza a falar do ser humano como factor decisivo na produción empresarial e no crecemento económico.

O capital humano pode definirse como os coñecementos en cualificación e capacitación. A experiencia, as condicións de saúde, entre outros, que dan capacidades e habilidades para facer economicamente produtiva e competente ás persoas, dentro dunha determinada industria. Sen embargo, aínda que a teoría do capital humano aportou á análise económica do crecemento e o desenvolvemento dos países, xurdiron críticas como a forma de tratar todos os gastos en educación ou a forma de calcular a taxa interna de rendemento.

Este traballo baséase nunha revisión da Teoría do Capital Humano como fonte do desenvolvemento económico. Son moitos os autores que realizan diversos estudos baseados na relación individuo-traballo-educación-saúde, polo que aquí só se reflexarán aqueles que entendemos con maior relevancia dentro desta teoría para o desenvolvemento do noso traballo.

1.-Marco teórico

En decembro de 1960, en Saint Louis, Estados Unidos, celebrouse a 73ª reunión anual da “American Economic Association”, na cal, entre os participantes se atopaba Theodore W. Shultz coa súa conferencia “Investment in Human Capital” a raíz da cal se empezará a popularizar o concepto de capital humano.

Este autor defendía que “ó investir en si mesmo, os seres humanos aumentan o campo de posibilidades. É un camiño polo cal os homes poden aumentar o seu benestar”. As cualificacións e coñecementos pódense assimilar ó capital e a constitución deste capital é unha inversión por parte dos traballadores. (Shultz, 1960).

Partindo desta premisa desenrolou a Teoría do Capital Humano, prestando especial atención á educación como inversión, onde o acceso á educación e a saúde estaba condicionado polos diferentes ingresos. As continuas melloras na sanidade e na educación son factores determinantes para o benestar dunha poboación, polo tanto débese buscar a adquisición de habilidades por medio da inversión sanitaria e a educación.

Schultz (1970) expón que a educación debe considerarse como un consumo cando se disfruta de ela, ó igual que cando se disfruta do cine, da natureza, etc...e debe considerarse como unha inversión cando mellora o status social e/ou económico, como, por exemplo, cando se adquiren bens.

Outro precursor da teoría do capital humano foi AdamSmith coa súa obra “A riqueza das nacións”, na cal se establece que o traballador disfruta e vive directamente do que produce co seu traballo pero a medida que se introduce a especialización o que se obtén co traballo é só unha pequena parte do que se precisa para subsistir. En consecuencia, o traballador xa non pode sobrevivir directamente do produto do seu traballo e precisa acumular un stock de bens para ese fin. Parte de ese stock destínanos a obter ingresos que lle permitan manterse nun futuro e o resto destínanos ao seu consumo inmediato. A parte de stock que o individuo destina a obter ingresos futuros é o que AdamSmith denomina capital e facendo a distinción entre capital circulante e capital fixo. O capital circulante está composto polo diñeiro, as provisións, tanto en materias primas como en alimentos, e produtos acabados pero aínda non vendidos. O capital fixo está constituído polas máquinas, edificios, melloras aportadas á terra e as aptitudes e competencias adquiridas por todos os membros da sociedade, que é o que hoxe en día se denomina capital humano (Smith, 1776).

Este autor sostén que o capital dun país é a suma dos stocks de capital da súa poboación, polo tanto o capital da nación é unha proxección do capital dos seus habitantes e clasifica o stock de capital dun país cos mesmos criterios que os do traballador individual. A única diferenza é que a maiores das máquinas, terreos, construcións e produtividade da terra, inclúe como capital fixo de cada nación as habilidades e coñecementos dos seus traballadores para a creación de riqueza (Smith, 1776).

Smith mantén que a diferenza na cualificación dos traballadores permite explicar a diferenza salarial das distintas ocupacións. El equipara un traballador que foi formado con unha “máquina cara”, na cal o custe do seu adestramento debe ser considerado como unha inversión na súa capacidade de ganancia futura, que deberá ser recuperada ó longo da súa vida laboral. Así pódese deducir das súas declaracións “o traballo que a persoa educada aprende a facer, é de esperar, será pagado por enriba do salario común dos traballadores non educados, o que fará que recupere o gasto total na súa educación e que xere os beneficios normais dun capital igualmente valioso” (Smith, 1776).

En definitiva, ademais de ser un precursor do concepto de capital humano, Adam Smith anticipa algúns razoamentos que impulsaron o nacemento da teoría do capital humano. Becker (1983) fixo a súa contribución a esta teoría coa súa obra “O Capital Humano”, mediante o estudo de catro temas diferentes, pero relacionados entre si, que son os seguintes:

A.- O adestramento nas empresas: Becker mostra que, cando a empresa inviste en capital humano, isto iguala o fluxo de beneficios cos fluxos de custe. Este marco teórico sérvelle a Becker para estudar as diferenzas entre os dous tipos de adestramento básicos (Becker, 1983)

1.- Adestramento xeral: Por adestramento xeral enténdese aquel que non só incrementa a produtividade dos traballadores para a empresa que o proporciona senón tamén para outras empresas distintas (Becker, 1983)

No modelo de Becker explícase porque as empresas estarían dispostas a investir neste tipo de adestramento. O principal problema que se atopou era encontrar motivos racionais polos cales as empresas estiveran dispostas a investir neste tipo de disciplina, asumindo todos os custes mentres que os empregados, unha vez rematada esta, poden marchar a outras empresas que estarán dispostas a pagarlle máis porque non tiveron que soportar os custes do adestramento xeral.

O modelo de Becker (1983) revela que as empresas ofrecen este tipo de adestramento porque son os propios empregados os que soportan os custes deste, ó recibir salarios menores que a súa produtividade durante o período de formación.

Con este modelo Becker (1983) tamén explica a diferenza entre os perfís dos ingresos das persoas que recibiron adestramento xenérico e os de aquelas que non o recibiron. Mentres que o perfil de ingresos dos primeiros será crecente – durante a aprendizaxe ganarán menos que os traballadores que non se adestran – os segundos terán un perfil de ganancias plano. Ademais, o adestramento xenérico non só determina un incremento da pendente da curva de ingresos senón que tamén a fai máis cóncava: a taxa de incremento dos ingresos é maior nos primeiros anos laborais que nos últimos (Becker, 1983).

2.- O adestramento específico: Enténdese por adestramento específico aquel que incrementa a produtividade do traballador para a empresa que lle proporciona este tipo e instrución, pero non para as demais empresas. Neste caso Becker deduce que as empresas pagan ós seus traballadores parte deste adestramento, ao contrario do que ocorre co adestramento xeral (Becker, 1983).

Becker (1983), tamén explica porque as empresas pagan ós seus traballadores este tipo de adestramento cun salario maior que o que poderían obter noutras empresas e igualmente explica porque intentan reducir a rotación deste tipo de traballadores e non a de traballadores con adestramento xenérico: se as empresas perden ós seus traballadores con adestramento específico, perden parte dos custes do adestramento e parte da produtividade xerada, cousa que non ocorre cos traballadores que só reciben adestramento xenérico.

Por motivos semellantes, é menos probable que tales traballadores sexan despedidos en caso dunha redución na demanda de traballo (Becker, 1983).

B.- Taxa interna de rendibilidade da inversión en capital humano: Becker establece o marco teórico para calcular os efectos que ten sobre os ingresos de traballo unha variación da taxa interna de rendibilidade da inversión no capital humano.

Este autor, o que fai, é comparar as taxas de retorno xeradas por dúas actividades diferentes: unha, na que se inviste en capital humano e a outra na que non se inviste nada en capital humano durante o período considerado (Becker, 1983).

C.- As decisións das familias sobre o consumo, tempo de traballo e educación: Becker desenrola un modelo para estudar as decisións das familias sobre a cantidade de capital humano que se vai producir. Para iso, nunha primeira fase amplía o seu modelo estático da demanda de tempo e bens a un modelo de elección intre temporal no que as

familias deciden tres variables: consumo, tempo dedicado o traballo e ingresos. Con este modelo sen capital humano, Becker estuda a evolución das anteriores variables durante a vida dunha persoa (ou dos membros da súa familia). Seguidamente, introduce no seu modelo a produción de capital humano. A forma na que se produce este novo ben é semellante a dos demais: cada persoa xera capital humano dedicando tempo a súa produción e comprando os bens necesarios para iso (Becker, 1983).

Becker analiza o seu efecto do capital humano sobre a evolución no tempo das tres variables anteriores e a súa vez explica porque as persoas, a medida que se fan maiores, dedican menos tempo a producir capital humano. Isto ocorre, por un lado, porque cada vez ten menos tempo para recuperar as inversións e consecuentemente o valor presente de futuras inversións en capital humano redúcese e, por outro lado, porque o custe das inversións aumenta ó percibir os traballadores salarios maiores cando a súa idade é máis avanzada (Becker, 1983).

D.- Capital humano e ingresos: Becker propón un marco teórico que serve para explicar a relación existente entre a inversión en capital humano e a distribución de ingresos. Partindo do concepto de ingresos netos do traballador, constrúe un modelo sinxelo de oferta e demanda que permite discernir a cantidade óptima de capital humano que deberá investir unha persoa. Becker propón como definición de ingresos netos a suma dos ingresos que recibiría o traballador se non investise nada en capital humano, os ingresos xerados por inversións previas en capital humano menos os costes da inversión que se está considerando.

No modelo son fundamentais as formas das funcións da oferta e da demanda de capital humano, por iso as xustifica. Becker supón que a demanda de capital humano ten pendente negativa, porque os beneficios marxinais da inversión tenden a diminuír a medida que o capital se vai acumulando, é dicir, existen rendementos decrecentes na inversión en capital humano (Becker, 1983).

Becker xustifica este suposto mediante dúas características:

-O capital humano é inseparable da persoa que fai o traballo, de modo que está afectado polas capacidades físicas do que inviste, que son limitadas.

-Para a produción de capital humano é preciso investir tempo, que é tanto máis valioso canto maior sexa a acumulación de capital humano que se adquirise, posto que a maior capital humano corresponde maior salario.

A curva de oferta mide os custos de financiamento do capital e ten pendente positiva porque ditos custes aumentan coa cantidade investida. Tal relación positiva xustifícase debido a segmentación do mercado de capital que fai que existan distintas fontes de

financiamento para a produción do capital humano. O problema radica en que a cantidade de subvencións ás que pode acceder unha persoa é limitada, xa que a súa demanda é superior á oferta. Isto implica que unha persoa que trate de acumular capital humano teña que descartar as subvencións máis baratas e acollerse as subvencións máis caras, na medida en que queira incrementar a cantidade producida de capital humano (Becker, 1983).

A cantidade que se debe investir en capital humano será a que iguale a oferta coa demanda e unha vez coñecida a cantidade óptima a investir, a duración óptima da inversión pode deducirse facilmente (Becker, 1983).

Becker explica as diferenzas no capital humano investido por diferentes grupos de persoas en función das variables que afectan á oferta en capital humano, a demanda ou a ambas. Isto supón xa unha vantaxe sobre as teorías anteriores que explicaban estas diferenzas mediante factores exclusivamente de oferta ou de demanda (Becker, 1983).

Do dito anteriormente pódese deducir que Becker pensaba que existían as teorías igualitarias, segundo as cales as diferenzas no capital humano investido por distintas persoas eran consecuencias das diferenzas nas posibilidades para acceder á financiamento - diferenzas de oferta – e por outro lado existían as teorías elitistas, que atribuían as diferenzas no capital humano investido as diferenzas nas capacidades ou habilidades innatas das distintas persoas – diferenzas de demanda.

A interrelación entre a oferta e demanda de inversión permite explicar porque as persoas que investiron nas mesmas cantidades en capital humano poden acabar tendo ingresos diferentes. Por último Becker analiza cales serían as consecuencias dos cambios nas oportunidades de investimento, chegando á conclusión de que unha maior igualdade de oportunidades tendería a reducir a desigualdade entre os ingresos e incrementaría a eficiencia na localización do capital humano (Becker, 1983)

1.1.- Concepto do Capital Humano

Tal como se pode deducir dos autores anteriores, que non definiron propiamente dito concepto, pero que fixeron grandes contribucións a el, e tal e como se entende na actualidade con afirmacións como as de Lev (2000) como representante da teoría dos activos intanxibles “a produtividade das economías modernas depende en gran medida do que se inviste na adquisición de coñecementos e habilidades. Sen embargo, as estatísticas gobernamentais non inclúen os gastos de capital humano como un aforro ou unha inversión. A educación, a capacitación laboral, o gasto en institucións

especializadas e nos servizos de saúde contribúen ó capital humano, que é unha parte integral da riqueza das nacións”.

Podemos entender por capital humano na actualidade como o investimento que fai unha persoa en educación ou formación, en previsión a mellorar os seus coñecementos e cualificacións e, por tanto, as ganancias futuras, entendidas estas últimas non só como valor monetario, senón tamén pode consistir nun traballo máis agradable ou nunha capacidade maior para apreciar a música, a arte, a literatura etc.. (Cardona, 2007)

Pero non debemos limitar o concepto de capital humano ó investimento en formación exclusivamente senón que abarca outras dimensións como o investimento que se fai en sanidade nun determinado país ou rexión, (por exemplo, poderíamos considerar un investimento na sanidade dun país as campañas de vacinación), o investimento que se fai en migración, procura de emprego, crianza dos fillos en idade preescolar etc

Os traballadores poden ser máis produtivos mellorando a súa saúde física ou mental e trasladándose de lugares e postos de traballo nos que a súa produtividade é relativamente baixa a lugares e postos nos que é relativamente alta.

En síntese, pódese concluír que o capital humano son os coñecementos en cualificación e capacitación, a experiencia, as condicións de saúde, entre outros, que dan capacidades e habilidades, para facer economicamente produtiva e competente as persoas, dentro dunha determinada industria (Cardona, 2007).

Este vese afectado por catro compoñentes:

- 1.- A educación formal (básica, secundaria e pos grao).
- 2.- A experiencia que adquire a persoa no seu posto de traballo e que acumula ó longo da súa vida laboral.
- 3.- A capacitación que reciba por parte da empresa onde traballa ou por entidades públicas.
- 4.- As condicións de saúde do empregado, que ten moito que ver coas condicións no seu lugar de traballo e que afectan directamente a produtividade(Cardona, 2007).

1.2.- Compoñentes do capital humano

Cando se fala de capital humano tense en conta a educación, a saúde e a experiencia, que se consideran fundamentais para o desenrolo e liberdade da poboación. O Estado e as empresas xogan un papel crucial na inversión en capital humano. A inversión pode

ser feita tanto polo Estado – formación xeral -, para un grupo social definido, ou para toda a poboación, ou ben de parte dos empresarios para os seus empregados – formación específica -; tamén por parte das propias persoas, para o seu desenvolvemento persoal. Quen aporta os recursos é quen asume o risco e o custe de oportunidade (Cardona, 2007).

Cabe destacar que a formación non é uniforme; non é igual quen formou todo o seu capital humano baseado na experiencia e no traballo que quen tivo unha longa formación académica e profesional e ingresa no mercado laboral con requirimentos profesionais precisos para obter éxito no seu traballo. Así mesmo, non todo tipo de educación renderá os mesmos froitos, nin dúas persoas que teñan a mesma educación e a mesma idade saen necesariamente ó mercado laboral a percibir o mesmo salario (Cardona, 2007).

Segundo a teoría do capital humano, a educación aumenta a produtividade dos individuos e a través desta, permite o acceso a un salario maior. Ademais dos coñecementos concretos, os hábitos que proporciona a educación permitirán ó traballador unha mellor comprensión dos procesos nos que se desenvola o seu traballo: regularidade, puntualidade, acrecentada capacidade de afrontar a imprevistos e maior inclinación a aceptar disciplina que o posto require, en resume, un proceso de socialización (Cardona, 2007).

Pensando na inversión en capital humano, a educación como compoñente esencial, pódese obter a través do individuo polos seus propios medios ou das empresas, as cales invisten en capacitación dos seus empregados para lograr unha maior eficiencia e produtividade no seu traballo. A educación xeral é unha cualificación global e capacita para ingresar ó mercado laboral de acordo co nivel de educación correspondente, pero non para unha tarefa detallada na empresa. É a educación específica, desenvolada nas empresas, a que xera especificidade ós desempeños laborais (Cardona, 2007).

A saúde, por outra parte, constitúe o segundo compoñente, sen a cal o incentivo para investir na formación de alguén sería baixo. Segundo isto, é pouco probable que unha persoa, en calidade de empresario, manifeste algún interese en pagar a educación de alguén que teña probabilidade de morrer proximamente, é dicir, a maior esperanza de vida, maior incentivo a investir en capital humano (Cardona, 2007).

Ramirez(1999), afirma que un bo estado de saúde é tan importante como o nivel de educación, na medida en que este determinará que o desempeño que o traballador teña no seu traballo, e poda de esta forma xerar unha maior retribución monetaria no seu traballo, sendo ademais un factor que alargue a vida útil do traballador. O impacto da saúde é tal, que segundo un estudio do Banco Mundial, se se adoptan medidas que

reduzan a morbilidade infantil tan só nun 15%, a produtividade dos países en desenvolvemento poderían aumentar nun nivel aproximado do 25%.

Segundo Cardona (2007) as verdadeiras habilidades e o coñecemento adquirense por medio de educación e adestramento, tanto formal como informal. Sen embargo, as habilidades específicas do traballo, o saber onde e cando reportarse e que facer en caso de emerxencia, a familiaridade con certos tipos de traballo e de edificios e moitos outros factores relacionados coa experiencia, conducen ós empregados a unha produtividade máis elevada. Todo isto forma parte do capital humano dunha persoa, proporciona máis seguridade na realización do traballo e a toma de decisións, logrando maior produtividade laboral

Todos os compoñentes son importantes para construír persoas capaces de engrenarse dentro dun sistema produtivo e dentro da sociedade en xeral; para que unha economía medre, é preciso que as empresas manteñan unha posición competitiva forte, que as institucións sexan capaces de encadearse e sobre todo, que haxa calidade de vida na sociedade ademais de outros factores. Isto lógrase por medio da formación en capital humano, non só coa educación, senón tamén coa promoción de persoas saudables, que desemboca nunha sociedade con maiores oportunidades de realización e sobre todo, nunha sociedade produtiva e competitiva (Cardona, 2007).

O capital humano, ó estar ligado directamente ó coñecemento adquirido en educación, capacitación e experiencia, debe ser útil, para poder obter beneficios económicos e aplicalos en aras a desenvolver nos individuos actividades con eficiencia e máxima produtividade. Unha maior produtividade nas industrias conséguese, por exemplo, a través das tecnoloxías; no obstante, é preciso contar co capital humano suficiente que permita tomar maior vantaxe de tales adiantos tecnolóxicos

É importante ter en conta que o capital humano no é un elemento illado dentro da análise económica, senón que xunto co capital físico, é o encargado de que se dea o proceso produtivo, e como concepto novo, propendérase ó capital humano sobre o físico, xa que o capital físico é unha derivación do capital humano (Cardona, 2007).

1.2.1- O capital humano dende a educación

A teoría do capital humano baseou a educación como un dos puntos importantes que explican o crecemento e desenvolvemento das persoas na medida que aumenta os salarios e a calidade de vida e dos países sendo promotora da diminución da pobreza, o desenvolvemento tecnolóxico e a produtividade(Cardona, 2007).

A educación forma parte esencial do desenvolvemento económico dun país debido á vinculación entre educación e progreso económico. A evidencia teórica desta reflexión foi expresada por Becker (1983), quen considerou que “a importancia crecente do capital humano pode verse desde as experiencias dos traballadores nas economías modernas, que carecen de suficiente educación e formación no posto de traballo”.

Según Becker (1964), as formas de educación son xerais e específicas. A formación xeral eleva a produtividade marxinal dos aprendices na mesma medida que as empresas a proporcionan; en cambio, é evidente que determinados tipos de formación incrementan en maior medida a produtividade nas empresas que a proporcionan que en aquelas que non o fan; a formación específica é aquela que eleva a produtividade das empresas que a proporcionan e chámase formación totalmente específica cando afecta a produtividade das persoas formadas só dentro das empresas que proporcionaron a formación.

A inversión en formación específica, feita pola empresa ós seus traballadores, ten riscos se se dá unha alta rotación dos empregados, é dicir, a renuncia dun traballador que recibiu formación, representa unha perda para a empresa porque esta non poderá contratar a un novo traballador que sexa igualmente rendible e deberá volver a investir en formación. Do mesmo xeito, o traballador que paga pola súa formación específica, o despido suporalle unha perda, xa que lle será difícil encontrar un emprego igualmente rendible. Con todo, os traballadores con formación específica ten menos incentivos para cambiar de emprego e as empresas menos razóns para despedilos, que aos traballadores sen formación ou con formación xeral (Cardona, 2007).

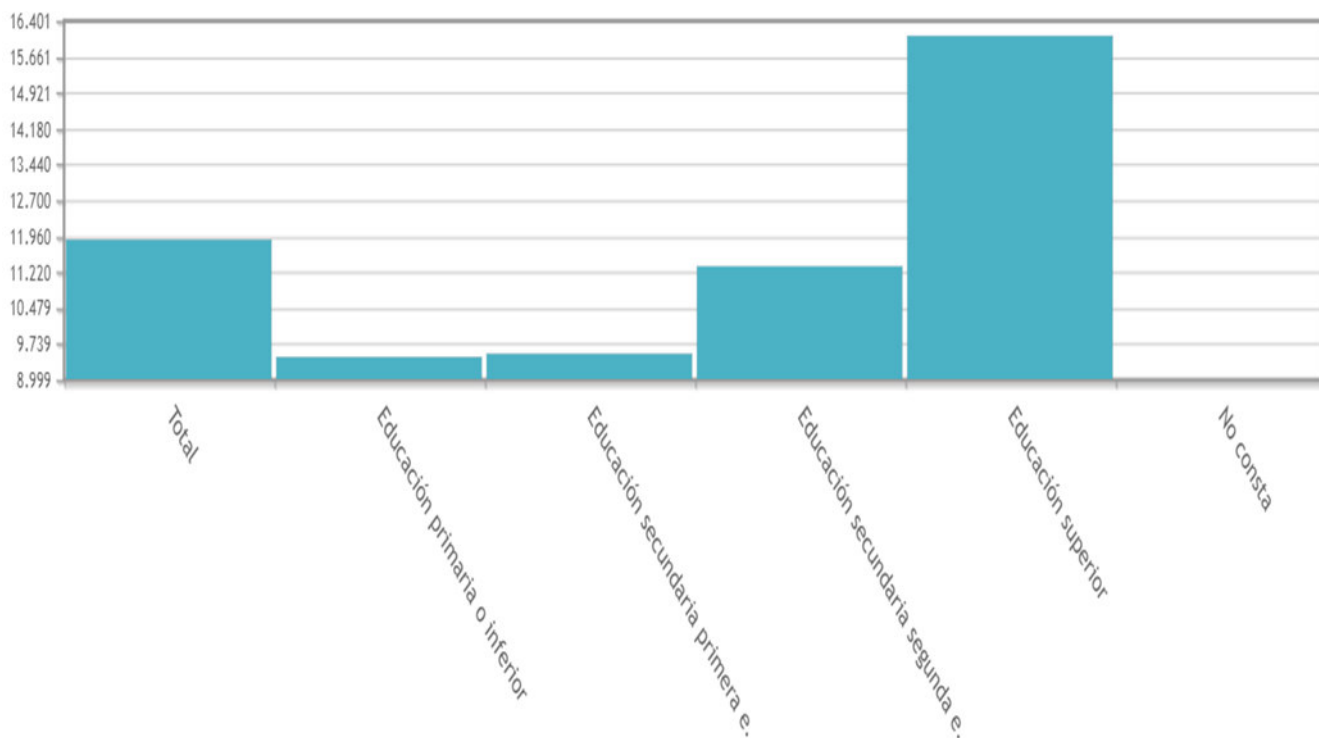
A educación é unha inversión que dá conta da maior parte das melloras na calidade da poboación; neste senso as persoas precisan capacitarse para mellorar o seu entorno produtivo, sen embargo, a educación precisa dun esforzo intensivo para transmitir as destrezas produtivas pertinentes; esta transmisión faise a través do sistema de educación formal ou de programas de capacitación (CEPAL, 2004).

No nivel superior, a educación cumpre un papel crucial no aumento da competitividade, dado que xera, incorpora e difunde avances do coñecemento que logo permiten incrementar a produtividade en distintas áreas da produción. O Estado ten un papel esencial, xa que debe promover unha maior articulación entre a actividade universitaria, o fomento da innovación e a participación das empresas e debe ademais, co-financiar as inversións en investigación e desenvolvemento (CEPAL, 2004).

Como se pode apreciar na seguinte táboa, a educación superior en calquera sociedade é unha actividade especializada e custosa, pero que contribúe substancialmente á produtividade da economía e benestar.

Os datos mostrados a continuación corresponden a poboación española, ano 2018, da cal podemos deducir que a meirande parte da poboación ten unha educación secundaria e/o universitaria.

Táboa1 Nivel de formación alcanzado e renda media por persoa



Fonte: Instituto Nacional de Estadística (2018)

O mercado laboral, precisa mocidade que conte cunha educación e capacitación axeitada ó incorporarse á poboación economicamente activa; cando hai adiantos no coñecemento aumentan os nosos recursos produtivos, mellora o noso nivel de vida e son unha fonte importante de ingresos e riqueza nos países(Schultz, 1985).

O modelo de capital humano é o máis utilizado en Economía para explicar a decisión de investir en educación, o cal consiste en comparar custes e beneficios que xera tal inversión. A educación que ten sentido analizar non é a obrigatoria, xa que neste caso é cando se da a opción de investir ou non e, a súa vez, se da en idades potencialmente laborais, polo que os individuos que optan por adquirir un nivel educativo máis alto retrasan a súa incorporación ó mercado laboral. Ese retraso de entrada no mercado laboral supón uns custes, nos cales se inclúen tanto os custes directos como os indirectos. Os custes directos son os explícitos de matrícula, material, libros etc., mentras que os indirectos son os custes de oportunidade, é dicir, as ganancias ás que se renuncia

por non traballar durante o periodo que se recibe educación. Dentro dos custes non se inclúe aqueles que tamén se soportan se non se leva a cabo educación, como, por exemplo, os custes de aloxamento e de manutención.

Unha inversión en capital humano e pode analizarse por medio dos métodos do valor actual neto e a taxa interna de rendemento, que son os procedementos habituais nas análises de rendabilidade. Se queremos analizar, `por exemplo, a decisión de investir en educación universitaria con método VAN, considerando que o individuo inicia os estudos universitarios ós 18 anos, que terá unha duración de 4 anos, despois incorporárase ó mercado laboral e rematará a súa vida laboral a idade de xubilación vixente sería:

$$VAN= G18+G19/(1+i)+G20/(1+i)^2+\dots+G65/(1+i)^{46}$$

Onde i é o tipo de interese do mercado e G é o custe (negativo) neto ou o beneficio (positivo) neto en cada ano. Si $VAN > 0$, invístese en educación superior. Si $VAN < 0$, non se inviste. Igualmente a decisión de investir en educación universitaria poderíase tomar como base o método TIR e consistiría en calcular o tipo de interese que dá un VAN nulo, i^* . Si $TIR > i^*$, invístese en educación superior, mentres que si $TIR < i^*$, non se inviste. Na expresión podemos observar que os elementos que máis afectan a decisión son: a duración da corrente de renda, o custe e a diferenza de ganancias (McConnell, 2007).

1.2.2.- O capital humano desde a experiencia

As verdadeiras habilidades e o coñecemento adquirense a través da educación e adestramento, tanto formal coma informal. Con todo, as habilidades específicas do traballo, o saber onde e cando reportarse e que facer en caso de emerxencia, a familiaridade con certo tipo de traballos e os edificios, igual ca moitos outros factores de experiencia, conduce ós empregados a unha produtividade máis elevada, todo isto forma parte do capital humano dun home (Thurow, 1978).

O coñecemento adquirido ó longo dos anos proporciona máis seguridade na realización do traballo e na toma de decisións, acadando maior produtividade laboral; é o capital humano adquirido a través da experiencia, o cal se aprende no lugar do traballo e no día a día e é diferente ó capital humano que se desenrola no sistema educativo a través de niveles de escolaridade, pero os dous son importantes para o desenvolvemento de competencias laborais e evolución da vida profesional da persoa. Con todo, a experiencia é unha característica ca cal se eleva o desempeño laboral, ademais de dar unha maior probabilidade de conseguir emprego (Cardona, 2007).

O capital humano compóñeno a experiencia produtiva, que aporta ó individuo os coñecementos do entorno da organización e a experiencia laboral, que aparte dos coñecementos adquiridos nas aulas de clase, son necesarios para unha produtividade e benestar persoal no posto de traballo. As experiencias son habilidades adquiridas e capacidades aprendidas dun individuo, que o fan acredor da especialización do traballo; existen traballadores competentes, pero sen estudos formais, que non dispoñen dun mecanismo que recoñeza as aprendizaxes adquiridas na súa experiencia de traballo, afectando así a súa mobilidade e traxectoria laboral (Cardona, 2007).

O estudo "Axilidade estratéxica a través do capital humano", feito a través dunha enquisa a máis de 120 directivos de Recursos Humanos de empresas españolas, recomenda ás organizacións mellorar a experiencia laboral dos empregados en cada unha das súas interaccións coa compañía para facer fronte ós desafíos. Segundo se deduce do informe, unha estratexia de "EmployeeExperience", debe estar baseada en tres pilares clave: transformar a función de Recursos Humanos, fomentar a cultura e creatividade entre os empregados e incrementar o liderado.

Apascaritei (2018), afirman que nun entorno altamente volátil e incerto, acrécentase a necesidade de xerar emprego e compromiso a longo prazo. Os directivos deben dar prioridade ó desenrolo dos seus profesionais, o que a súa vez require un bo coñecemento sobre as súas competencias actuais e a súa capacidade de adaptación para o éxito da empresa no futuro. Este obxectivo contribuirá igualmente a xerar emprego de calidade e o progreso social

1.2.3.- A formación no traballo

Moitas das cualificacións que poden utilizarse no mercado laboral y que non posúen os traballadores adquirense a través da formación no traballo. Este tipo de formación pode ser en parte formal, é dicir, os traballadores poden participar nun programa estruturado de formación ou nun programa de aprendizaxe. A formación no traballo adoita ter un carácter moi informal e, polo tanto, é difícil de medir e/ou incluso detectar. Os traballadores que posúen menos experiencia a miúdo "aprenden pola experiencia"; adquiren novas cualificacións observando simplemente ós máis cualificados, substituíndoos cando están de incapacidade temporal ou de vacacións ou sinxelamente conversando con eles de forma informal durante os descansos no traballo(McConnell, 2007).

A formación no traballo ten, ó igual que a formación regrada, custos no presente e permite obter beneficios no futuro.

Para decidir si se fornece ou non formación no traballo, unha empresa sopesa os ingresos adicionais que espera que xere a formación e os custos de fornecela. Se o valor actual neto da inversión en formación é positivo, a empresa inviste; se é negativo, non. Tamén inviste se a taxa interna de rendemento da inversión é superior ó custo dos préstamos en intereses (McConnell, 2007).

Para os empresarios, a formación pode ter custos directos, como a ensinanza lectiva ou o aumento da supervisión dos traballadores e custos indirectos, como a redución da produción do traballador durante o período de formación. Os traballadores poden ter que aceptar o custo de percibir uns salarios máis baixos durante o período de formación. O beneficio potencial para as empresas reside en que o seu persoal formado é máis produtivo e, por tanto, contribúe en maior medida ó ingreso total da empresa. Así mesmo, os traballadores formados poden esperar obter uns salarios máis altos debido a que a súa produtividade é maior (McConnell, 2007).

Como xa se comentou no punto 1.3 deste traballo, a educación xeral fai referencia á creación de cualificacións ou características que poden utilizarse por igual en todas as empresas e sectores. A formación xeral aumenta a produtividade dos traballadores para todas as empresas. No outro extremo atópase a formación específica, que é a formación que só pode utilizarse na empresa que a proporciona. A formación específica aumenta a produtividade dos traballadores só na empresa que a facilita. Na práctica, a maior parte da formación no traballo contén elementos tanto da formación xeral como da específica, polo que é difícil ofrecer exemplos inequívocos. Poderíamos dicir que a capacidade para concentrarse nunha tarefa durante un período de tempo razoable, para acudir a traballar regularmente e ser puntual, para ler, para facer sinxelas manipulacións matemáticas e seguir instrucións constitúen formación xeral. En cambio, a capacidade para realizar un procedemento de montaxe peculiar do produto dunha empresa ou responder ás chamadas telefónicas relacionadas cos produtos dunha empresa son exemplos de formación específica (McConnell, 2007).

A distinción entre formación xeral e específica é importante porque é útil para explicar porqué é o traballador ou o empresario o que ten mais tendencia a pagar a formación no traballo e para comprender porqué os empresarios poden ter especial interese en conservar a algúns dos traballadores formados (McConnell, 2007).

Dado que o traballador non pode vender os seus coñecementos a outras empresas, ten un menor interese en desenrolar unha estratexia formativa, salvo que o incentive a

empresa coa promesa de futuras rendas máis altas. En consecuencia, o que está máis interesado neste tipo de formación é o empresario, xa que a inversión nesta formación redundará posteriormente nun maior rendemento (Köhler, 2006).

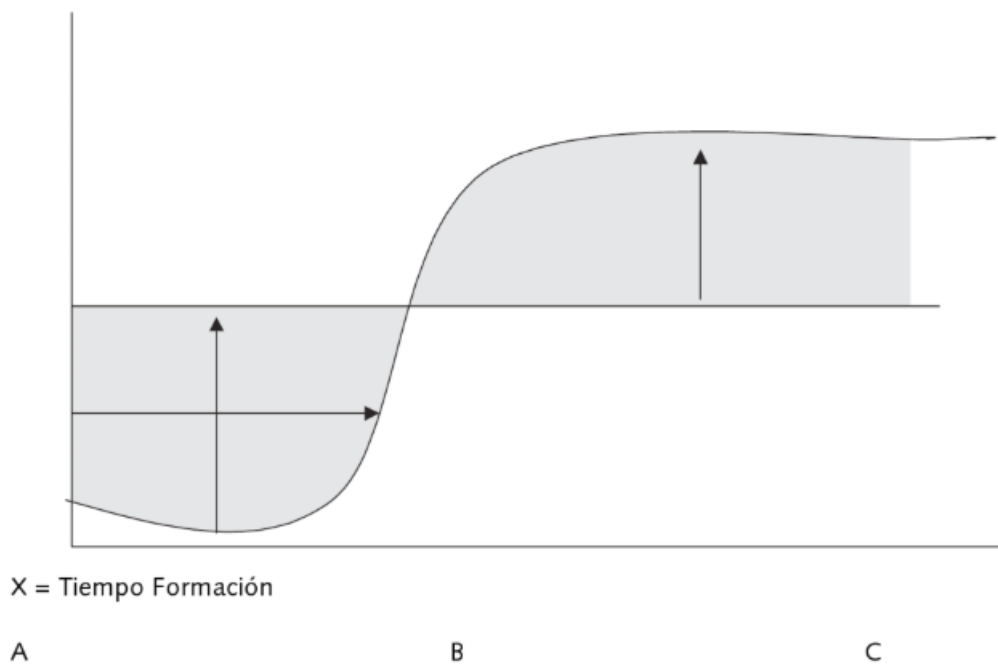
Sen embargo, para o empresario o problema estriba na rotación: Se o traballador decide deixar a empresa, o empresario perde unha inversión en capital humano. O gasto en dito capital non producirá ningún rendemento, aínda que tamén o traballador perderá futuras rendas porque a súa cualificación non lle serve noutra empresa (Köhler, 2006).

De aí que a formación específica xere unha interdependencia de intereses para ambas partes; para a empresa en termos de obter nun futuro maior rendemento, aínda que iso supoña un custe de inversión en formación, mentres que para o traballador comportará futuras rendas máis altas. Por conseguinte, a empresa debe ofrecer garantías de continuidade, de estabilidade no emprego e posibilidades de promoción. Noutras palabras, as empresas están interesadas en reter os traballadores con formación e cualificacións específicas, estratéxicas para a produción. Esta lóxica dá orixe a formas de regulación específicas das relacións laborais, tales como contratos a longo prazo, emprego estable, pactos con grupos específicos, etc...(Köhler, 2006).

Na seguinte gráfica podemos ver reflexado a explicación anterior, observando como nun primeiro momento se imparte unha formación xeral a todos os traballadores e a empresa ten que reducir o custe, pois senón o traballador pode buscar outro emprego fóra desta empresa. Nun segundo momento, impártese unha formación específica e a empresa pode aumentar o custe e só se lle imparte esta formación a certos traballadores máis cualificados.

Táboa2 Capital humano, formación xeral, formación específica e "contrato implícito"

Y = Coste Formación



Fonte: (Köhler, 2006)

-Traxecto temporal A – B: Formación xeral. Aprendizaxe no posto de traballo.

*Formación acollida a todos os traballadores. A empresa ten que reducir o custe ante o risco de que o traballador se marche. Neste caso o empresario acabaría pagando o custe da aprendizaxe.

*Salario baixo para contribuír a mitigar os custes de aprendizaxe.

*Custes de rotación para a empresa: Procura, selección e formación.

-Traxecto temporal B – C: Formación específica. Aumenta o custe.

* Formación específica ofrecida de forma selectiva ós cualificados, que tenden a re cualificarse máis.

*Formación específica para tecnoloxía específica na empresa: “Contrato implícito”.

*Cualificados: Intercambio seguridade no emprego a cambio de garantías de permanencia.

*Acceso á formación e posibilidades de promoción profesional.

1.2.4.- Condicións de saúde do empregado

Na actualidade, a maioría das persoas son máis lonxevas, teñen un nivel maior de educación e máis acceso a bens e servizos que nunca, pero o feito de vivir máis non significa de forma automática de que vaia a desfrutar da vida durante máis anos. Permanecer máis tempo escolarizado non se traduce automaticamente en capacidades e competencias equivalentes. Polo tanto, ó facer un seguimento dos futuros avances, será importante trasladar o foco de atención á calidade do desenvolvemento humano.

O progreso non é lineal nin está garantido e as crises e os problemas poden facer retroceder os logros. Os países que sofren conflitos presentan perdas en índices de desenvolvemento humano, que poden afectar a varias xeracións (PNUD, 2018).

Aínda que a esperanza de vida aumentou substancialmente na maioría dos países durante os 3 últimos decenios, a medición non revela se os anos vividos son saudables ou prazenteiros (PNUD, 2018).

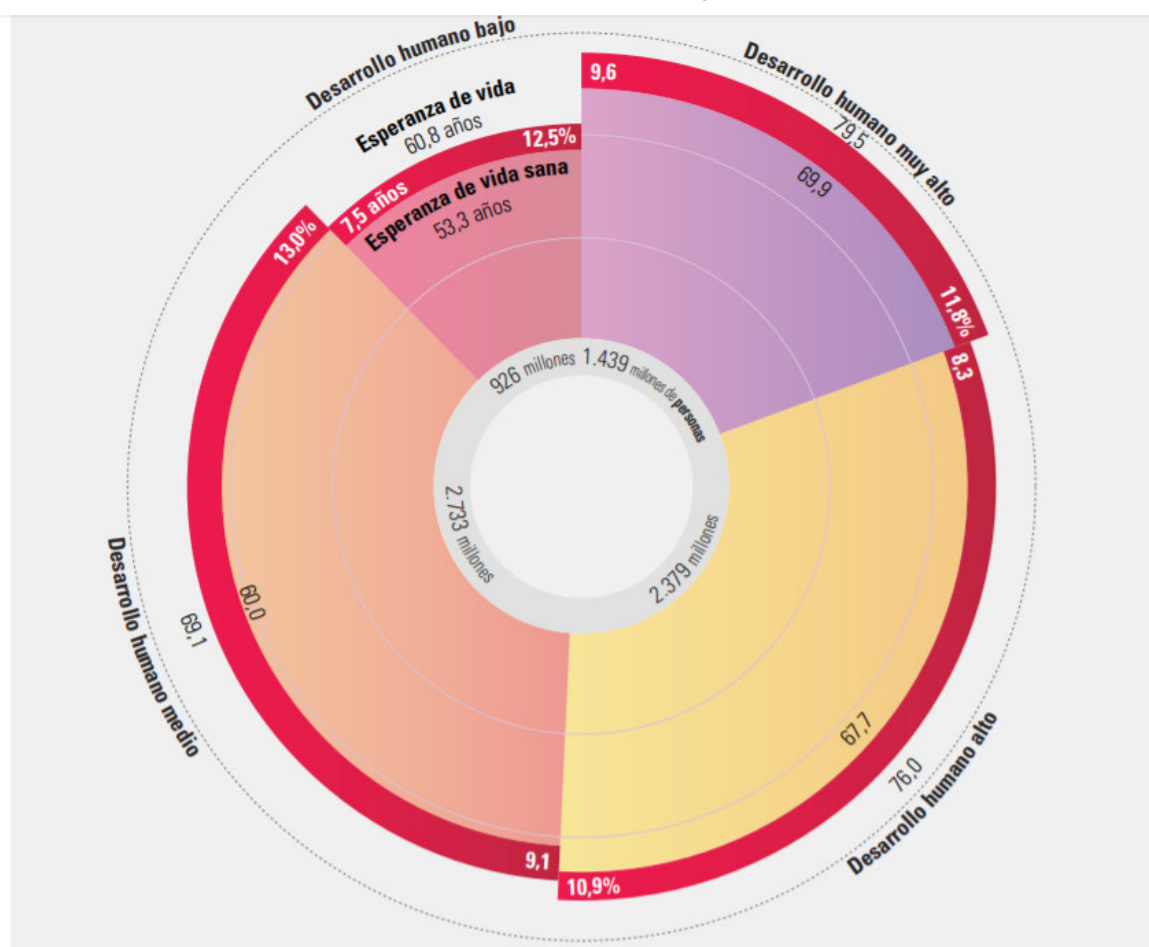
Existen varios criterios de medición indirectos da calidade da saúde, que se poden dividir en indicadores de insumos e indicadores de produtos. Pódense examinar, por exemplo, as diferenzas no acceso a médicos e camas de hospital que son dous indicadores de insumos(PNUD, 2018).

Europa e Asia Central ten 24,7 médicos por cada 10.000 habitantes, Asia Meridional 7,8 e África Subsahariana 1,9. O número medio de camas de hospital por cada 10.000 habitantes é de 58 nos países con desenvolvemento moi alto, fronte a 9 nos países con desenvolvemento humano medio e 13 nos países con desenvolvemento humano baixo (PNUD, 2018).

Como se pode deducir da ilustración 1, outra forma de avaliar a calidade da saúde é observar indicadores de efecto, como a esperanza de vida san, que proporciona información sobre se se espera que nos anos vividos se goce de boa saúde e a esperanza de vida perdida, que é a diferenza relativa entre a esperanza de vida ó nacer.

Desta ilustración tamén se desprende que a esperanza de vida san é de un 12% inferior á esperanza de vida xeral en todas as rexións e grupos de desenvolvemento humano. Isto significa que, en pro medio, as persoas de todo o planeta pasan o 88% da súa vida con unha saúde bastante boa, pero teñen problemas nos últimos anos. Existen grandes disparidades entre países e grupos de desenvolvemento humano. A esperanza de vida sa é de 69,9 anos en países con desenvolvemento humano moi alto, pero de 53,3 anos en países con desenvolvemento humano baixo (PNUD, 2018)

Ilustración 1 Esperanza de vida sa e esperanza de vida xeral, por grupo de desenvolvemento humano (2017)



Fonte: Oficina do informe de desenvolvemento humano (2017).

1.3.4.1.- Algúns indicadores sanitarios dos países da OCDE

A hora de analizar os países da OCDE observamos que ó igual que existen diferencias entre as súas economías, tamén existen diferencias nos seus sistemas de saúde baseados en distintos sistemas culturais. No seguinte cadro (cadro 2) preséntanse

algúns indicadores básicos dos países analizados onde poden contemplarse esta heteroxeneidade. A través destes indicadores podemos observar diferenzas derivadas tanto da propia concepción do dereito á saúde, da aplicación de distintos procedementos médicos ou terapéuticos para idénticas enfermidades ou de distintas modalidades de financiamento sanitario.

Sen embargo, e a pesares desta diversidade, a maioría dos países teñen os mesmos obxectivos comúns, fundamentalmente a provisión dunha atención sanitaria de calidade a un custe sufragable.

Táboa3 Indicadores de saúde dos países da OCDE

País	Médicos por 1.000 h.	Tasa de mortalidad infantil ¹	Gasto sanitario (% PIB)	Gasto sanitario público (% PIB)	Esperanza de vida ²
Alemania	3,5	4,6	10,3	6,8	74,5
Australia	2,5	5,0	8,6	6,0	75,9
Austria	3,0	4,9	8,0	5,8	74,7
Bélgica.....	3,7	5,6	8,6	6,1	74,8
Canadá	2,1	5,3	9,3	6,5	76,1
Dinamarca	3,3	4,7	8,3	6,8	73,7
España	2,9	5,7	7,0	5,4	74,8
Estados Unidos.....	2,7	7,2	12,9	5,8	73,8
Finlandia.....	3,0	4,1	6,9	5,3	73,5
Francia	3,0	4,6	9,3	7,1	74,6
Grecia	4,1	5,7	8,4	4,7	74,6
Irlanda	2,2	6,2	6,8	5,2	73,5
Islandia	3,3	2,6	8,4	7,0	77,0
Italia	5,8	5,3	7,7	5,5	75,3
Japón.....	1,9	3,6	7,5	5,8	77,2
Luxemburgo	3,0	5,0	6,0	5,5	73,7
Noruega	2,7	4,0	8,6	7,1	75,5
Nueva Zeland.....	2,2	6,8	8,1	6,3	75,2
Países Bajos.....	2,9	5,2	8,7	6,0	75,2
Portugal	3,1	5,9	7,7	5,1	71,7
Reino Unido	1,7	5,7	6,8	5,7	74,8
Suecia.....	3,1	3,5	7,9	6,6	76,9
Suiza	3,3	4,8	10,4	7,6	76,5
Turquía	1,2	38,5	4,8	3,5	66,4

Fonte: OECD Health Data (2001)

Notas:

1.-A taxa de mortalidade infantil está expresada segundo o número de mortes por cada 1000 nados vivos.

2.- A esperanza de vida ven dada en anos dende o nacemento e refírese á poboación masculina.

Todos os países da OECD atópanse cos mesmos problemas, como son o envellecemento da poboación e o incremento dos custes derivados do continuo desenrolo das tecnoloxías sanitarias. Por outro lado, e salvo excepcións, un dos obxectivos da maioría dos gobernos centrouse na extensión dos dereitos da asistencia sanitaria ata chegar nos últimos anos a unha cobertura universal ou case universal para a poboación. Isto pretendía contribuír a unha mellora da equidade pero viría a engadir maiores problemas de financiación aos xa existentes.

Parece unha asunción lóxica que a boa saúde incremente a produtividade dos individuos e as taxas de crecemento económico dos países. Neste sentido, os beneficios de una mellor saúde virán dados por unha redución dos días de baixa laboral por enfermidade, o aumento da produtividade e maiores oportunidades de obter salarios mellor pagados. Por outra parte, a inversión no coidado e prevención da saúde reduciría a taxa de depreciación de capital humano diminuindo o crecemento da produtividade debido a idade. Ademais, a inversión en saúde dedicada a poboación inactiva, reduciría os efectos externos negativos derivados do coidado dos anciáns. En canto ás inversións preventivas en saúde, estas producirán beneficios maiores que os derivados da súa aplicación específica, podendo establecerse complementariedades positivas máis alá das derivadas exclusivamente dos efectos médicos directos(Rivera, 2003).

Unha cuestión importante a este respecto, é o propio concepto de saúde, posto que este foi obxecto de múltiples definicións que evolucionaron dende a consideración de equilibrio e benestar á capacidade como elemento central. Así, a alteración da saúde contemplaría a enfermidade, deficiencia, limitación funcional ou discapacidade á hora de valorar a calidade de vida relacionada con ela. Existen diversos factores que ten influencia sobre o nivel de saúde, entre eles encontraríamos os estilos de vida, factores medioambientais e a cantidade e efectividade do gasto sanitario nos sistemas de saúde(Rivera, 2003).

Un aspecto que fai diferente ós países é o nivel de coidado sanitario, posto que unha forza de traballo máis sa, contribuiría ó proceso de acumulación de capital humano. Sen embargo, non existen resultados concluíntes en canto á relevancia da saúde para explicar o crecemento económico.

Poderíamos encontrar dúas posibles explicacións para estes resultados. Por un lado, os beneficios das inversións só son apreciables a longo prazo. Neste sentido, as análises a

curto prazo non serían sensibles a cambios nos niveles de produtividade ocasionados polos incrementos nas inversións sanitarias. Por outro lado, a interpretación dunha correlación simple podería distorsionar as conclusións a cerca da relación real entre saúde e produtividade. Este é o procedemento máis común usado para establecer asociacións directas entre ambas variables. Sen embargo, este tipo de estimacións non ten en conta outras variables que tamén afectan ó crecemento económico polo que non se esterilizaría o efecto de tales variables (Rivera, 2003).

Para concluír pódese afirmar a evidencia dunha relación positiva entre gasto sanitario, como *proxy* do estado de saúde e a variación do produto. Parece que a saúde afecta de forma positiva ó crecemento económico. A estimación de regresións de converxencia condicional, nas cales a saúde considérase un determinante na acumulación de capital humano, ofrece resultados de que a saúde afecta á variación do produto de forma directa e significativa. Se analizamos a composición do gasto sanitario, gasto corrente e gasto de capital, son variables explicativas das ganancias de produtividade nas economías desenroladas. Os coeficientes apoian a idea da influencia positiva e significativa do gasto sanitario corrente, mentres que o gasto de capital non aparecería como determinante na variación do produto. O gasto corrente, polo tanto, contribuiría a incrementar os niveis de capital humano a través dun efecto positivo no estado de saúde. Dito efecto non se aprecia cando consideramos a inversión en sanidade (Rivera, 2003).

2.- Implicacións da teoría do capital humano

A base de datos do índice de Capital Humano do Banco Mundial (HCI) proporciona datos a nivel de país para cada un dos compoñentes do índice de Capital Humano, así como para o índice xeral desagregado por xénero. O índice mide a cantidade de capital humano que un neno nacido hoxe pode esperar alcanzar ós 18 anos, dados os riscos de mala saúde e educación deficiente que prevalecen no país onde vive. Está deseñado para resaltar como as melloras nos resultados actuais de saúde dan forma á produtividade da próxima xeración de traballadores, asumindo que os nenos que nacen hoxe en día experimentarían nos próximos 18 anos as oportunidades educativas e os riscos para a saúde que afrontan ós nenos de este mesmo rango de idade (Banco Mundial, 2019).

Na seguinte gráfica podemos ver o HCI dos distintos países.

Concretamente, en España, os datos son:

España: PIB percápita, PPA (\$ a prezos internacionais constantes desde 2011): 34,269

Índice de Capital Humano (escala de 0 a 1):0.74

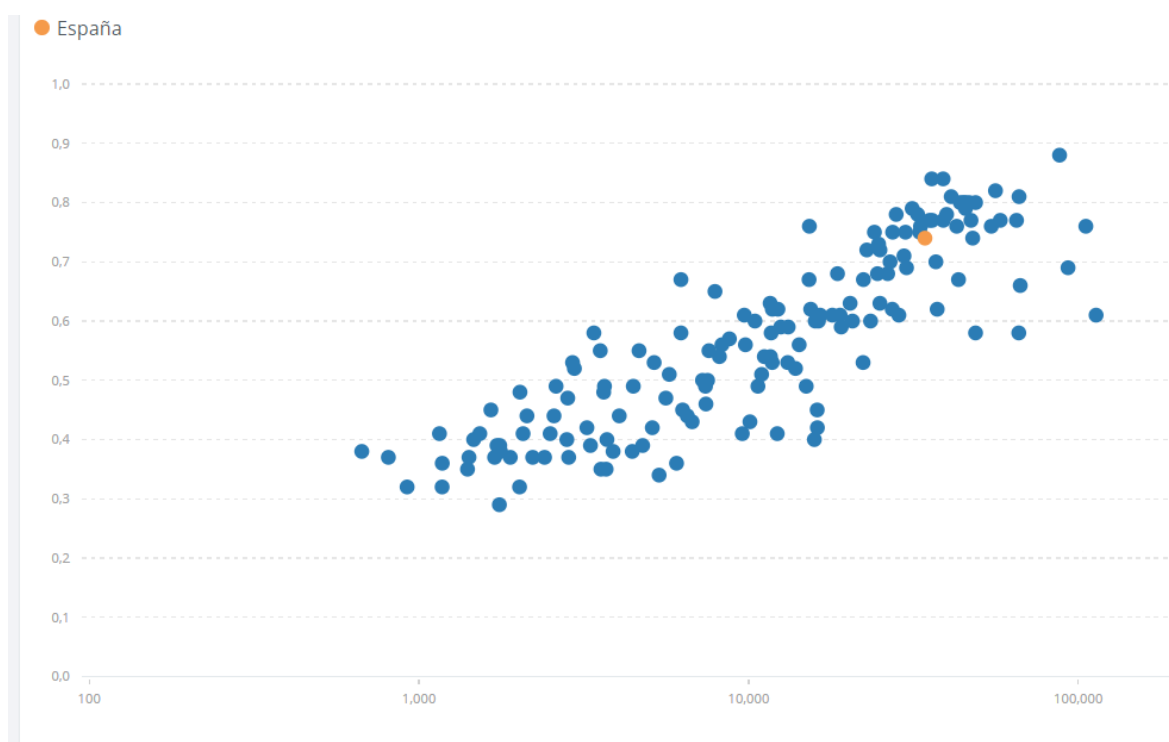
Na mesma gráfica tamén podemos comprobar que a maior parte dos países comúns da OCDE e UE, como poden ser Alemania, Hungría, Irlanda, Letonia, República Checa, Portugal, etc.. sitúanse nun índice de HCI entre 0.7 e 0.8, mentres que os países con un índice de HCI máis baixo son Chad, con un HCI de 0,29 e Mali, Liberia ou Niger con un HCI de 0,32. Pola contra, o país co HCI máis alto é Signapur (0,88), seguido de Corea ou Xapón, con un HCI de 0.84.

Se relacionamos o índice de capital humano co nivel de PIB percápita de cada país, podemos comprobar, como cabería esperar, unha forte correlación positiva entre o nivel de riqueza de un país e o seu capital humano.

Cando se suman os beneficios das inversións en capital humano, o impacto global é maior que a suma das partes.

Algúns beneficios da mellora en capital humano estendese máis alá da xeración na que se fan as inversións, por exemplo, educar a unha nai na atención prenatal, mellora a saúde dos seus fillos na infancia.

Táboa4 Índice de capital humano



Fonte: Banco Mundial

Ata o de agora, tal e como se recolle no proxecto de capital humano Banco Mundial(2019), e que se recollen de forma resumida a continuación, a experiencia mundial sinala seis oportunidades para acadar avances en reducir as deficiencias en materia de saúde como parte da axenda sobre capital humano:

-Primeiro, aumentar en intensificar o financiamento para mellorar os resultados. Debe incrementarse o gasto actual en saúde, e os recursos que xa se están investindo deben empregarse con maior eficiencia.. A formación de alianzas innovadoras, especialmente co sector privado, pode axudar a avanzar nesta dirección.

-Segundo, a calidade é importante: o tema da saúde e o desenvolvemento de capital humano non se resolverá con só aumentar o número de centros de saúde e escolas. A calidade dos servizos de saúde e de educación que se prestan nos establecementos é fundamental para o éxito e é un aspecto que non pode ser ignorado.

-Terceiro, debemos ampliar o horizonte das inversións. Os programas que producen os maiores impactos e reportan a maior rendibilidade económica están dirixidos ás mulleres embarazadas, os nenos pequenos e os adolescentes; brindan apoio ás persoas

durante todas as etapas da vida e renden os seus froitos moitas décadas despois. En cambio, situacións negativas como a mala nutrición crónica sufrida a idades temperás comprometen o desenvolvemento físico e cognitivo e afectan á produtividade das persoas durante toda a súa vida.

-Cuarto, os países deben innovar. Se ben é esencial investir en programas ben executados de eficacia comprobada, como os de inmunización infantil, tamén debemos estar atentos a novos enfoques para mellorar os resultados en materia de saúde. Isto pode significar a adopción de novas tecnoloxías e tamén novas maneiras de organizar os sistemas ou de propiciar cambios de comportamento.

-Quinto, é preciso mobilizar á poboación para xerar un cambio, e débese impulsar a demanda. En toda esta labor é importante considerar enfoques tanto polo lado da oferta como da demanda. A poboación hai que considerala como asociados na tarefa do desenvolvemento e débesele brindar oportunidades para participar e manifestar a súa opinión fronte ó Goberno e ós provedores dos servizos. Este tipo de interacción forma parte da rendición de contas, permite avaliar a calidade e, en definitiva, é un recurso en pro do desenvolvemento.

-Por último, as iniciativas de saúde e educación deben ser compaxinadas. En conxunto, estes dous sectores poden chegar a producir resultados exponenciais. Os nenos aprenden mellor cando están sans e a educación axuda ás persoas a manterse saudables durante toda a vida. Vincular estes dous factores significa que os establecementos sanitarios e as escolas poden constituír unha plataforma continua para que os nenos podan sobrevivir e desenvolverse plenamente.

É alentador observar que moitos países xa están avanzando en estas seis áreas e investindo para contar con unha poboación saudable e ben instruída nas xeracións futuras (Bancomundial, 2019).

3.- Críticas á teoría do capital humano

A teoría do capital humano así como a súa aplicación foi obxecto de diferentes críticas, en base ás taxas de rendemento dende unha perspectiva na que se expoñen problemas na medición que orixinan estimacións nesgadas e outras nas que poñen en dúbida o propio concepto ou teoría da inversión en capital humano como a hipótese da selección.

Unha das críticas que recibe está baseada na forma de tratar todos os gastos en educación como unha inversión, debido a que parte do desembolso pode pertencer a gastos de consumo. O problema estriba na complexidade de entender que parte de ditos gastos é inversión e cal consumo, do mesmo xeito que non se coñece con exactitude o momento e maneira que dito custe pode reportar uns beneficios inmediatos ou a longo prazo. A idea principal desta crítica é que o sobreestimar os custes de inversión, subestimamos o rendemento desa inversión(McConnell, 2007).

Outra rama de investigadores apunta que ó calcular a taxa interna de rendemento só se centra en facer unha comparativa salarial entre persoas con estudos secundarios e titulados universitarios, deixando á marxe diferentes aspectos que ten os postos de traballo en relación co nivel educativo. Aspectos como as compensacións extra salariais e as condicións e características do posto de traballo, ambos en mellor estimación para os titulados universitarios, os cales, o non terse en conta na taxa de rendemento, subestiman os beneficios totais que xera a educación universitaria(McConnell, 2007).

Outra das fontes de crítica que recibiu foi fundamentada no propio concepto de inversión en capital humano, dúas críticas relacionadas entre si e denominadas o problema de capacidade e hipótese da selección(McConnell, 2007).

O problema da capacidade pon en dúbida que as diferenzas existentes entre salarios estean baseadas unicamente na educación obtida, destacan tamén unha influencia da capacidade persoal que leva a obter bos resultados no mercado laboral. “A única razón pola que a educación está correlacionada coa renda áchase en que se dá a casualidade de que a conxunción da capacidade, a motivación e os hábitos persoais que permiten ter éxito nos estudos é a mesma que a que permite ser un traballador produtivo”(Rivlin, 1975).

Continuando coa influencia da capacidade, a hipótese da selección sostén que a retribución está ligada á educación aínda que de maneira diferente a como o expón a

teoría do capital humano, posto que está baseada na produtividade. A hipótese da selección argumenta que a educación clasifica e etiqueta ós individuos no mercado de traballo en función do nivel educativo polo que se adquiren maiores rendas. Desta maneira as organizacións baséanse no nivel educativo para seleccionar ós seus empregados posto que unha educación superior sinala maior capacidade a un individuo para ser máis produtivo sen estar probada durante o proceso. Polo que un traballador sen titulación universitaria é eliminado do proceso de selección polo mero feito de carecer de este título, o cal non o incapacita para desenrolar diferentes funcións no posto de traballo. Conclúe coa idea de que a diferenza retributiva ven a ser o pago por ter dita titulación (McConnell, 2007).

4.- Conclusións

Neste traballo encóntrase a importancia da educación a nivel histórico e a consolidación da teoría do capital humano dentro da análise económica, destacando autores como Theodore W. Schultz (1961) ou Gary Becker (1964), os cales consideran que o centro desta teoría está na educación. Estes autores consolidaron a teoría do capital humano, anticipada xa por Adam Smith (1776), onde a inversión nas persoas é unha forma de diminuír a pobreza. Con todo cabe destacar outros enfoques como a educación específica ou a capacitación para o traballo, aínda que sexa difícil de cuantificar.

A teoría do capital humano desenrolouse teoricamente por catro compoñentes: 1) a educación formal (básica, secundaria e pos grao), 2) a experiencia que adquire a persoa no seu posto de traballo (e que se acumula ó longo da súa vida laboral), 3) a capacitación que reciba por parte da empresa onde traballa, ou por entidades públicas e ademais 4) as condicións de saúde do empregado, que ten moito que ver coas condicións do lugar de traballo e afectan directamente a súa produtividade.

O desenrolo de estes compoñentes fai parte do acumulado de capital humano das persoas; pero deben partir de aptitudes e condicións como salubridade, idade, para maximizar os resultados da inversión. É importante resaltar que as persoas que interveñen en capital humano son incentivadas pola calidade de vida no futuro e están dispostos a pagar o custe de oportunidade no presente en menos retribucións salariais.

Observando os compoñentes de educación e experiencia, a educación debería ser o pilar fundamental e determinante para explicar o crecemento económico. Un feito importante é a relevancia da experiencia por enriba da educación de capital humano; os empregos así sexan pouco cualificados, non precisan, segundo algúns empresarios, unha preparación constante para acceder a un ascenso, senón de experiencia para ser produtivos e competitivos.

Así mesmo, os empresarios non buscan unha forma de educación exhaustiva senón que buscan unha educación que lles axude a ter ferramentas produtivas para mellora a competitividade.

Partindo da educación como elemento fundamental da teoría do capital humano, xorden preguntas como: ¿Hasta onde a educación é necesaria para o mundo produtivo? ¿Que tipo de educación se axusta para preparar para ser competitivos? Nesta análise, a educación como medio para acceder a un posto de traballo mellor é apenas unha característica necesaria, máis non suficiente para manterse no mercado laboral. É

importante destacar a experiencia como unha forma de educación que dota de novas ferramentas competitivas para o sector produtivo.

Nos anos setenta comezan a xurdir unha serie de estudos que intentan encontrar unha explicación alternativa á teoría do capital humano como a hipótese da sinalización. A idea fundamental das críticas é que a educación non aumenta a produtividade individual, senón que é unha sinal ou filtro de produtividades innatas previas. Esta crítica ó capital humano, máis ca un contraste, onde se indica que o obxectivo da educación é simplemente unha forma de dar visibilidade ou sinalizarse para obter un emprego máis fácil que quen non ten ese tipo de educación, pode complementar a teoría do capital humano.

A teoría do capital humano desenrolouse por catro compoñentes: O primeiro compoñente está formado pola educación formal, que engloba a educación básica, a secundaria e pos grao. Outro compoñente do capital humano é a experiencia que adquira a persoa no seu posto de traballo. Destaca tamén a capacitación que reciba por parte da empresa onde traballa e ademais as condicións de saúde do empregado, que ten moito que ver coas condicións no seu lugar de traballo e afectan directamente a súa produtividade.

O desenrolo destes compoñentes forma parte do acumulado do capital humano das persoas; pero deben partir de aptitudes e condicións como a salubridade, idade, para maximizar os resultados da inversión. É importante resaltar que as persoas que invisten en capital humano son incentivadas pola calidade de vida no futuro e están dispostos a pagar o custe de oportunidade no presente en menos retribucións salariais.

Observando os compoñentes de educación e experiencia, a educación debería ser o pilar fundamental e determinante para explicar o crecemento económico.

Así mesmo, os empresarios non buscan unha forma de educación exhaustiva senón que lles axude a ter ferramentas produtivas para mellorar a competitividade; xorden preguntas partindo da educación como elemento fundamental na teoría do capital humano como: Ata onde a educación é necesaria para o mundo produtivo?, Que tipo de educación se axusta para preparar para a competitividade?. Nesta análise, a educación como medio para acceder a un mellor posto de traballo é apenas unha característica necesaria, mais non suficiente para manterse no mercado laboral. É importante destacar a experiencia como unha forma de educación que dota de novas ferramentas competitivas para o sector produtivo.

Referencias bibliográficas

Apascaritei, P. (2018). *Agilidad estratégica a través del capital humano*. Obtido de www.iese.edu:

<https://content.meta4.com/hubfs/ebooks/Agilidad%20estrat%C3%A9gica%20a%20trav%C3%A9s%20del%20capital%20humano.pdf?hsLang=es>

Banco Mundial. (2019). Índice de capital humano. Obtido de <https://datos.bancomundial.org/pais/espana?view=chart>

Bancomundial. (2019). Obtido de Publicado en Voces: <https://blogs.worldbank.org/es/voices/capital-humano-y-salud>

Becker. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.

Becker. (1983). *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Cardona, M. (2007). Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales - ESyT-*.

CEPAL, S. E. (2004). Educación e desenrolo produtivo. Obtido de <http://cepal.org>: <https://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>

Köhler, H.-D. (2006). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.

McConnell, C. R. (2007). *Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.

PNUD, P. N. (2018). *Índices e indicadores de desarrollo humano*. Washington D.C.: Communications Development Incorporated.

Ramirez, J. C. (1999). Productividad y salud. *Universidad de Antioquia*.

Rivera, B. (2003). Estado de salud, gasto sanitario y sus implicaciones sobre la productividad: teoría y evidencia. *Economía de la salud*.

Rivlin, A. M. (1975). Income Distribution-Can Economics Help? *American Economic Review*.

Shultz, T. W. (1960). *Investment in Human Capital*. Saint Louis.

Smith, A. (1776). *A riqueza das nações*. Alianza Editorial

Thurow, L. C. (1978). *Inversión de capital humano*. Editorial Trillas.

