

MEDICIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y ANÁLISIS DE SU RENDIMIENTO

Autores: María Arrazola y José de Hevia

Lo que habitualmente se denomina “capital humano” de un trabajador refleja muchas características de un individuo que van desde los conocimientos adquiridos en el colegio a las capacidades obtenidas mediante el trabajo en general o en una empresa concreta, todo ello unido a la habilidad innata o desarrollada que tenga el individuo. La cuantificación del capital humano de los trabajadores es muy importante para analizar cuestiones como la relación entre capital humano y desigualdad salarial en la economía, la influencia del capital humano sobre el crecimiento económico de los países o sobre la adecuación entre las características de los puestos de trabajo y las de los trabajadores.

Tradicionalmente, se ha medido el capital humano empleando el nivel educativo, la experiencia laboral u otras características del individuo. Sin embargo, cada uno de estos componentes se ha considerado de forma separada, sin tratar de hacer una medida única que englobe las diferentes dimensiones del capital humano. No obstante, sería interesante disponer de una medida que capture las muchas dimensiones de un trabajador para poder realizar comparaciones y para poder hacer un análisis más completo de la relevancia del capital humano en diferentes ámbitos económicos como la determinación salarial, el análisis de la productividad, etc.

A este respecto en este trabajo se analizan y comparan desde una perspectiva teórica y empírica dos indicadores de capital humano que engloban en una única medida diferentes elementos que constituyen dicho capital, el propuesto por Portela (2001) y por Arrazola *et al.* (2000) y Arrazola y Hevia (2001).

El índice de Portela (2001) tiene la ventaja de su enorme simplicidad, pero desde un punto de vista económico tiene el enorme inconveniente de que ignora la faceta del capital humano como generador de rentas. Sin embargo, en la propuesta de Arrazola *et al.* (2000) y Arrazola y Hevia (2001) el índice de capital humano se construye a partir de parámetros que se ob-

tienen de la estimación de una ecuación salarial, y que por tanto tiene en cuenta el diferente peso que tiene cada componente del capital humano en la generación de rentas.

Cuando se calculan ambos indicadores para una muestra de individuos españoles, se observa que los perfiles capital humano-experiencia y capital humano-nivel educativo son muy diferentes en uno y otro caso. A pesar de las diferencias teóricas y en los perfiles estimados, cuando se evalúa hasta qué punto cada una de las medidas es capaz de predecir los salarios observados, se obtiene que no existen grandes diferencias. Esto no debe interpretarse en el sentido de que puedan emplearse ambos indicadores indistintamente, sino que a veces índices que tienen inconvenientes teóricos pueden resultar útiles empíricamente si son mucho más simples que otros con menores limitaciones teóricas.

En conclusión, tras la comparación de estas dos propuestas, se puede decir que para la elaboración de un indicador de capital humano se debe tener en cuenta la simplicidad en el cálculo de la medida pero sin dejar de lado el que dicho indicador se construya con un marco teórico de referencia que permita interpretar y evaluar los resultados. Además, desde una perspectiva económica es fundamental tener en cuenta que el capital humano es un generador de rentas y que no todos sus componentes contribuyen a ello de igual modo.

