

EL PROBLEMA DE LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO: UNA CRITICA MARXISTA.¹

Samuel Bowles y Herbert Gintis

Desde hace mucho tiempo, los economistas neoclásicos han considerado el trabajo como una mercancía. Han introducido el trabajo y el trabajador en su entramado analítico suponiendo que el intercambio trabajo-salario es idéntico a otros intercambios. Debido a que el sistema capitalista parece despojar al proceso social de trabajar de sus características (que no están relacionadas con el intercambio), los teóricos neoclásicos pudieron contentarse durante mucho tiempo con la interpretación del trabajo como una simple mercancía. Y con el aumento constante de los niveles de recursos dedicados a la preparación del trabajo, en forma de crianza de los niños, educación, salud y formación, la tendencia a considerar al trabajador de forma más precisa como un bien de capital parece, al menos retrospectivamente, que ha sido casi inevitable.

La teoría del capital humano permite hacer unas profundizaciones fundamentales que no existían en versiones anteriores de la teoría neoclásica. Primero, vuelve a la tradición ricardiana y marxista y la amplía al considerar el trabajo como un medio de producción producido, cuyas características dependen de la configuración total de las fuerzas económicas. Segundo, rechaza el supuesto simplista del trabajo homogéneo y centra su atención en la diferenciación de la población activa. Tercero, introduce en el terreno del análisis económico instituciones sociales básicas (como la escuela y la familia), relegadas antes a las esferas culturales o superestructurales.

Y, sin embargo, este grado de éxito queda garantizado a un precio bastante alto: el "trabajo" desaparece como una categoría explicativa fundamental y es absorbido en un concepto de capital que no ha sido enriquecido en absoluto para considerar el carácter especial del trabajo. Uno saca la inquietante

¹ "The Problem with Human Capital Theory -A Marxian Critique", *American Economic Review*, vol. LXV, núm. 2, mayo de 1975, págs. 74-82. Agradecemos especialmente a los autores y a la American Economic Association la autorización otorgada para reproducir este texto, y a Esther Rabasco su amable permiso para la utilización de la traducción aparecida en el libro: L. Toharia, (ed.): *El mercado de trabajo*. Teorías y aplicaciones. Madrid, Ed. Alianza.

impresión de que la operación tuvo éxito, pero idesapareció el paciente! Los únicos atributos específicos que conserva el "trabajo" en la formulación del capital humano se derivan del hecho, acentuado por Alfred Marshall, de que el trabajo lo realizan seres humanos.

La teoría del capital humano es el paso más reciente y, quizá, el último en la eliminación de la clase como concepto económico central. La teoría económica no marxista, a partir del declive de la teoría económica ricardiana en Inglaterra en la década de 1830, ha dejado de atribuir progresivamente el control de los factores de producción a grupos identificables para adoptar una teoría del pago de los factores que ignora conscientemente la naturaleza específica de los factores de producción involucrados. En la teoría moderna del equilibrio general apenas sí se pueden distinguir entre sí los factores de los productos y mucho menos los factores específicos. La teoría del capital humano es una expresión de esta tendencia: ahora todos los trabajadores —a los teóricos del capital humano les gusta señalarlo— son capitalistas.

Creemos que la teoría es considerablemente engañosa como entramado para la investigación y como guía de política. Nuestra crítica no se basa en ninguno de los fallos que se suelen reconocer en la teoría, por ejemplo, el de que las imperfecciones del mercado y, en concreto, el monopolio y los sindicatos, abren una brecha entre los productos marginales y los salarios. Ni tampoco expondremos la interpretación de la escolarización como "robo de formación". Aunque reconocemos que las credenciales educativas cumplen una importante función, no estamos dispuestos a reducir a la selección y la denominación las actividades del sistema escolar relevantes económicamente; creemos que las pruebas apoyan fuertemente la idea de que la escolarización aumenta la productividad del trabajador. Ni tampoco nos extenderemos sobre los problemas que surgen por el hecho de que las cualificaciones están encerradas en seres humanos; mercados de capitales incompletos, información imperfecta y la posible divergencia entre los intereses de los que toman las decisiones (los padres) y los de los que reciben la inversión (los hijos). Ni tampoco basaremos nuestra crítica en la repugnancia que han expresado algunos autores ante la idea de dar un valor en dólares a los seres humanos. Nuestra crítica, creemos, es más fundamental.

La teoría del capital humano, al limitar su análisis a la interacción entre las preferencias, dadas exógenamente, las materias primas (capacidades individuales) y las tecnologías de producción alternativas, excluye formalmente la relevancia de la clase y del conflicto de clases para la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, esos fenómenos tan básicos como la estructura de los salarios, los atributos del individuo valorados en el mercado de trabajo y las relaciones sociales del propio proceso educativo sólo se pueden explicar mediante un análisis de clases explícito. (En nuestro libro, presentamos una formulación más detallada de este argumento y del material que analizamos a continuación, con una amplia documentación y bibliografía.)

El capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son poseídos y controlados por una pequeña minoría. La masa de individuos, alejada del control de los recursos productivos, se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para vivir. La escolarización, la formación ocupacional, la crianza de los niños y el cuidado sanitario cumplen una doble función económica: desempeñan un papel esencial en la producción, si bien indirecto, y también son esenciales para la perpetuación de todo el orden económico y social. Estos procesos no se pueden comprender si no se ponen en relación con los requisitos sociales para la producción de un período a otro de la estructura de clases capitalistas, de los individuos que la componen y de las instituciones económicas que la regulan. Así, pues, una teoría adecuada de los recursos humanos debe contener tanto una teoría de la producción como una teoría de la reproducción social. La teoría del capital humano no da ninguna teoría de la reproducción y presenta una teoría muy parcial de la producción, que ignora las relaciones sociales de producción en favor de las relaciones técnicas. En los apartados restantes sostendremos que el no abarcar las relaciones sociales y el no dar una teoría de la reproducción explican los fallos mas graves del análisis estándar de la demanda de capital humano por parte de las empresas, la oferta de capital humano y la interpretación del concepto analítico central de la teoría: la tasa de rendimiento del capital humano.

LA DEMANDA DE CAPITAL HUMANO POR PARTE DE LAS EMPRESAS

Nuestra crítica de la teoría del capital humano se deriva de la teoría marxista de la empresa capitalista, teoría que no congenia muy bien con la consideración neoclásica usual.

Primero, consideramos la producción como un proceso social y como un proceso técnico. Rechazamos la idea de la empresa como una caja oscura cuyo funcionamiento interno tal vez tenga interés para el teórico de la organización, pero no para el economista. La empresa tiene dimensiones sociopolíticas que el economista sólo puede ignorar a costa de incurrir en errores importantes.

Segundo, la producción es siempre una producción conjunta, que constituye una transformación de materias primas en productos, y de trabajadores con unas cualificaciones y tipos de conciencia dados en trabajadores con unas cualificaciones y conciencia alteradas (o estabilizadas).

Tercero, el trabajo no es una mercancía, sino más bien un agente activo cuyos esfuerzos en pos de sus propios objetivos se deben canalizar, resquebrajar o usar para generar beneficios.

Cuarto, la estructura de los salarios no es exógena a la empresa, sino más bien uno de los instrumentos usados para maximizar los beneficios.

En este entramado, considerar el intercambio trabajo-salario como un puro intercambio de mercado es ignorar un elemento esencial de la organización capitalista: el poder del capitalista sobre el trabajador. Las puras relaciones de intercambio no implican ninguna relación de poder explícita debido a que los instrumentos coercitivos que garantizan la integridad del "contrato" del intercambio se encuentran fuera de la jurisdicción de las partes que intercambian. En el intercambio de mercancías, "lo que ves es lo que obtienes" y, si esto no se cumple, la parte perjudicada tiene un importante recurso legal. No ocurre lo mismo en el caso del intercambio de trabajo que está caracterizado por la ausencia de un *quid pro quo* real.

Podemos formalizar este argumento introduciendo la distinción de Marx entre "trabajo" y "fuerza de trabajo". La fuerza de trabajo es la capacidad del individuo para contribuir al proceso de producción en su forma técnica y organizativa corriente. Así, pues, la fuerza de trabajo es una mercancía, definida por las capacidades y cualificaciones físicas y mentales del trabajador, por las características de su comportamiento y por el efecto potencial producido en la actuación de los demás individuos involucrados en la producción cooperativa. La fuerza de trabajo del individuo delimita el nivel máximo de rendimiento que puede obtener de él el capitalista, dadas las condiciones técnicas y organizativas corrientes. El aspecto de mercado que tiene la relación del trabajador con el capitalista es la siguiente: el posible empleado acuerda poner su fuerza de trabajo a disposición del capitalista a cambio de un salario. En cambio, el "trabajo" o el trabajo real suministrado por el individuo no se determina en absoluto en la esfera de las relaciones de intercambio. El trabajo, que representa la actividad concreta realizada durante el proceso de producción, depende esencialmente de la estructura social y política de la empresa.

El rendimiento al máximo por parte de los trabajadores beneficia al capitalista más que al trabajador. Normalmente, la productividad real del trabajo será inferior al máximo posible con la fuerza de trabajo disponible. Sin embargo, normalmente el valor del producto (medio) del trabajo será superior al valor de la fuerza de trabajo (el salario), lo que dará lugar a los beneficios. Así, pues, los beneficios procedentes de una cantidad dada de capital monetario se maximizan explotando al máximo la fuerza de trabajo de cada trabajador, es decir, obteniendo de cada trabajador tanto trabajo como sea posible. Los beneficios también aumentan manteniendo bajo el valor de la fuerza de trabajo, el salario. Ambos objetivos se persiguen mediante una juiciosa elección de los trabajadores y una especificación apropiada de la estructura técnica, organizativa y política de la empresa. La organización social de la producción es en gran parte un reflejo de la necesidad de los capitalistas de disponer de mecanismos de incentivos y control que extraigan trabajo de los trabajadores al salario más bajo posible e impidan la formación de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder.

El carácter de clase que tiene el proceso de producción se ve inmediatamente si se observa que los mecanismos de incentivos y control y los tipos de coaliciones potenciales de los trabajadores dependen de las estructuras y propiedad del control de la empresa. Los atributos del trabajador, que son valorados por los empleadores y que, por tanto, constituyen "capital humano", no se limitan a las cualificaciones técnicas y a las capacidades productivas abstractas. En concreto, los atributos de clasificación como la raza, el sexo, la edad, el origen étnico y las credenciales formales, considerados frecuentemente como irrelevantes dentro de la lógica de la producción capitalista, se usan para fragmentar a los trabajadores y reducir la formación potencial de coaliciones dentro de la empresa. Las "formas de autopresentación", para usar el término de Erving Goffman, como, por ejemplo, la forma de vestir, de hablar, el aspecto personal y el estilo de vida, el concepto de sí mismo y la identificación con el *status* pueden cumplir los mismos fines y al mismo tiempo garantizar una transmisión relativamente poco distorsionada de directrices hacia abajo y de información hacia arriba dentro de la escala de autoridad jerárquica de la empresa. Es más, como ha mostrado Richard C. Edwards, los rasgos personales relevantes para el trabajo, como, por ejemplo, la resignación ante la estructura de control y la distribución de las retribuciones de la empresa o la aprobación de las mismas, la responsabilidad y orientación hacia la autoridad dentro de esta estructura y la propensión a responder de una forma individualista a los mecanismos de incentivos son relevantes directamente para extraer trabajo de los trabajadores.

La asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, la estructura de los puestos y la definición de los atributos del trabajador "productivo" no se pueden derivar simplemente, como harían los teóricos del capital humano, de un encuentro, mediado por el mercado, de las cualificaciones definidas técnicamente y de las necesidades de la producción definidas técnicamente. Las cuestiones de poder y, en definitiva, de clase entran en un nivel bastante fundamental.

LA OFERTA DE CAPITAL HUMANO

Según la teoría del capital humano, los individuos que muestran una determinada tasa subjetiva de preferencia temporal y se enfrentan a una serie de puestos que han especificado los atractivos pecuniarios y no pecuniarios y que requieren ciertas cualificaciones emprenderán un camino de inversión en desarrollo personal. La oferta de capital humano es la simple agregación de estas elecciones individuales. La demanda de los servicios que convierten los potenciales brutos en capacidades desarrolladas se deriva de la demanda individual de capital humano. Estos servicios, "educación" para simplificar, explican la consideración del trabajo como un "medio de producción producido". Desde este punto de vista, la historia de la educación y su estado actual son el producto de la elección del individuo restringida, por supuesto, por las tecnologías educativas y de producción existentes y por la oferta total de recursos. Del mismo modo, la pauta de desarrollo personal de un individuo (en suma, "cómo resulta uno") se describe como el producto de las elecciones del individuo o de su familia, limitadas solamente por las "capacidades" personales, por las tecnologías de aprendizaje existentes y, en cierta medida, por los recursos de la familia.

Si se examina la dinámica del desarrollo personal y del sistema educativo de Estados Unidos, aparece un panorama bastante diferente y mucho más complejo. No hay duda de que la educación está organizada en parte para producir en los trabajadores rasgos demandados por los empleadores. De hecho, en otra parte hemos tratado de documentar la proposición de que las escuelas producen trabajadores "mejores" fundamentalmente a través de la correspondencia estructural entre las relaciones sociales de la educación y las de la producción capitalista y no a través del contenido del plan de estudios. Y, sin embargo, la organización social de la escolarización no se puede describir de ninguna manera como el resultado de una agregación de elecciones individuales. La historia de la innovación educativa indica claramente que las relaciones sociales educativas han sido raras veces un reflejo de las demandas populares, expresadas a través del mercado o del proceso político. Las investigaciones recientes de Michael Katz, David Tyack y otros muestran que los cambios de las técnicas didácticas, de las finanzas y control de las escuelas

y de otros aspectos de la organización de las mismas han sido introducidos frecuentemente por élites profesionales en contra de la resistencia popular.

Es más, la producción de "trabajadores mejores" no se puede comprender simplemente haciendo referencia a la forma en que las cualificaciones del trabajador están relacionadas con su productividad. Una mano de obra muy cualificada no tiene por qué ser necesariamente una mano de obra rentable. Así, pues, el sistema educativo hace mucho más que producir capital humano. Segmenta a los trabajadores, impide la concienciación de la clase trabajadora y legitima la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y ostensiblemente meritocrático para asignar los individuos a posiciones ocupacionales desiguales. Por ejemplo, el uso del coeficiente intelectual y de medidas del rendimiento cognoscitivo es esencial para la función legitimadora de la escolarización. Y, sin embargo, el uso de estos tests como recursos de selección en la educación va más allá de su relevancia objetiva para la adecuación a los puestos de trabajo y, posiblemente, impide que la asignación de los recursos humanos sea lo más racional posible. Este hecho difícilmente es compatible con el enfoque de agregación de las elecciones individuales y sugiere que puede que estén actuando fuerzas sociales más básicas.

Creemos que estas fuerzas sociales se derivan de una contradicción básica existente en el desarrollo capitalista: la acumulación de capital central para la reproducción expandida del sistema económico, mina al mismo tiempo el proceso de reproducción del orden capitalista mediante la creación de una gran masa de trabajadores asalariados, conscientes potencialmente de su clase, y mediante cambios radicales de la estructura de clases. La estructura de la educación americana —hemos sostenido en otra parte— evolucionó históricamente en respuesta a las luchas que surgieron a causa de esta contradicción básica. Muchas de estas luchas se han canalizado, de una manera verdaderamente pluralista, a través de las decisiones de "inversión" relativamente no coordinadas de individuos y grupos representados por las juntas escolares locales, el mercado de servicios educativos privados y otras áreas de toma de decisión descentralizadas.

Y, sin embargo, la acomodación del sistema educativo al cambio de la realidad económica, por muy pluralista que sea, es en esencia un proceso al que se ha llegado mediante el cambio de la estructura productiva. Y la evolución de la estructura productiva es regida por la búsqueda de beneficios y privilegios por parte de aquellos elementos de la clase capitalista que tienen el dominio de los sectores dinámicos de la economía. El proceso de agregación de elecciones individuales, aun en los casos en que es relevante para el cambio educativo, funciona dentro de limitaciones económicas determinadas casi enteramente tanto fuera del área de elección del consumidor como fuera de la del ciudadano.

Es más, durante los períodos críticos en que se han producido cambios institucionales básicos, como, por ejemplo, 1840-60 o 1890-1920, el modelo de elección individual parece que tiene una dudosa relevancia para el cambio de la estructura y el grado de escolarización. Más bien, parece que para explicar el proceso de cambio y acomodación es mejor un análisis de clases explícito.

Nos vemos llevados a rechazar el modelo de educación individual como base para elaborar una teoría de la oferta de servicios educativos. El modelo no es incorrecto; los individuos y las familias hacen elecciones y puede incluso que hagan elecciones educativas más o menos en la forma descrita por los teóricos del capital humano. Rechazamos el marco teórico de las elecciones individuales porque es tan superficial que casi es irrelevante para la tarea de comprender por qué tenemos el tipo de escuela y la cantidad de escolarización que tenemos. Y no es más capaz de aclarar por qué "resultamos como resultamos". La historia educativa de Estados Unidos o el proceso de desarrollo del individuo podrían describirse probablemente mediante funciones que midieran los rendimientos del capital humano y del coste de capital. Pero, ¿qué ganaríamos con ello? El enfoque del capital humano no puede dar una explicación precisa de la localización de estas funciones o de la causa por la que cambian como cambian, debido a que evita los conceptos de clase y, por tanto, no puede proporcionar una teoría útil de la oferta de servicios educativos.

Nos gustaría añadir otras dos críticas. Primero, las cualificaciones relevantes económicamente no son unidimensionales; no se pueden agregar en una única medida de la cual algunos individuos tendrán más y otros menos. Incluso en un sentido puramente formal, la reducción del trabajo heterogéneo a una única medida de "capital humano" plantea graves problemas en un marco de equilibrio general. Dejando de lado los problemas formales, es casi imposible dar sentido a la teoría económica del desarrollo humano de Estados Unidos usando un modelo que no reconoce que las familias y las escuelas enseñan cosas diferentes a personas diferentes —no simplemente más o menos. El plan de estudios clasificado y acumulativo da la apariencia de ser una jerarquía de logros definida. Pero, incluso en el terreno cognoscitivo, sospechamos que se pueden identificar fácilmente diferentes tipos de aprendizaje; aprendizaje de memoria para unos, resolución de problemas para otros, por ejemplo. Y en los aspectos no cognoscitivos del aprendizaje — el llamado plan de estudios oculto— se ofrece a los niños o se les impone conscientemente diferentes dimensiones de aprendizaje. E. B. Leacock, Jeanne Binstock y otros han mostrado que estos diferentes contextos de aprendizaje están muy relacionados con las características raciales, sexuales y de clase del grupo de estudiantes. Del mismo modo, Meivin Kohn ha demostrado que en las familias existe una extraordinaria correspondencia entre los objetivos de la educación del niño y las relaciones sociales de producción a las que se enfrenta el principal receptor de renta de la familia.

Nuestro segundo punto está relacionado con el uso esquizofrénico de la palabra capital. La justificación de la expresión "capital humano" es el hecho de que las cualificaciones constituyen, como otros activos, un derecho sobre renta futura. Este uso se encuentra en toda la tradición neoclásica. Antes, en la tradición clásica, el concepto capital encerraba y unificaba dos aspectos distintos: el derecho sobre renta futura y la propiedad y control de los medios de producción. Excepto en el limitadísimo grado en que el aprendizaje le permite a uno dedicarse a producir por cuenta propia, la educación no se puede llamar capital en el sentido clásico. A menos que se acepte el punto de vista de John Kenneth Galbraith de la hegemonía de la tecnoestructura (¡una orientación improbable para la escuela del capital humano!), se debe admitir que los trabajadores educados no controlan los medios de producción y mucho menos los poseen. Y, sin embargo, es este último sentido, el sentido clásico de la palabra capital, el que proporciona el efecto ideológico a la afirmación de que ahora todos los trabajadores son capitalistas.

LOS RENDIMIENTOS DE LA ESCOLARIZACIÓN

¿Por qué tiene un rendimiento neto positivo la inversión en recursos humanos? ¿Cómo se explica la estructura de tasas de rendimiento? El analista del capital humano, equipado tan sólo con una teoría de caja oscura tanto de la empresa como de la escuela, se ve obligado a dar explicaciones que son superficiales (oferta y demanda) o engañosas (la interacción de los gustos, tecnologías y capacidades). En la medida en que se sugieren explicaciones más específicas —por ejemplo, que la escolarización aumenta la productividad del trabajador al aumentar las capacidades cognoscitivas de los individuos y que las capacidades de aprendizaje son diferentes— la teoría, tal y como lo hemos mostrado en otra parte, es sustancialmente incorrecta. Ni tampoco son poco importantes estas cuestiones puesto que la interpretación de la tasa de rendimiento del capital humano depende de la respuesta que se les dé.

Nuestra teoría alternativa de los recursos humanos, esbozada brevemente en los dos apartados anteriores, sugiere la siguiente respuesta a la primera pregunta, dirigida específicamente al caso de la escolarización. En el modelo de clases de la empresa esbozado antes, el salario puede reflejar en algunas situaciones el producto de ingreso marginal. Pero la escolarización aumentará los productos de ingreso marginal de una variedad de formas. Primero, la inversión en educación puede aumentar la fuerza de trabajo del individuo al aumentar sus cualificaciones y capacidades productivas o al proporcionar credenciales que refuercen la autoridad supervisora. Segundo, la escolarización puede aumentar la facilidad con que el empleador puede extraer trabajo de un trabajador que tiene una fuerza de trabajo dada, al generar o seleccionar pautas de motivación individuales más como compatibles con la estructura de poder y

mecanismos de incentivos, basados en las clases, que tiene la empresa. Tercero, el trabajador educado puede ser más valioso por el efecto global que produce en la cuantía de la masa salarial, debido a que la segmentación de los trabajadores en cuanto a sus características de renta y *status* impide la formación de coaliciones de trabajadores capaces de oponerse al poder del capitalista.

Podemos añadir que, debido al papel esencial que desempeña la educación en la reproducción del orden capitalista en su conjunto, la clase capitalista tiene interés en la escolarización que trasciende cualquier cálculo limitado de los productos de ingreso marginal al nivel de las empresas. Debido a que la clase capitalista lo que busca es satisfacer sus intereses a largo plazo a través del Estado y, en una importante medida, a través de su influencia en la política educativa, la estructura de tasas de rendimiento de la educación reflejará las necesidades —muchas veces contradictorias— de la producción capitalista y de la reproducción de la estructura de clases. De esto se sigue inmediatamente que no hay ninguna razón para esperar que haya igualdad entre las tasas de rendimiento, ni entre los diferentes tipos de escolarización ni entre la escolarización y otras formas de inversión.

Incluso limitando la atención a la empresa capitalista y, por tanto, dejando de lado la confabulación de clase de los capitalistas, nuestra interpretación sugiere la existencia de una estructura de tasas de rendimiento que corresponde aproximadamente a la pauta observada. El rendimiento económico de la escolarización y del envejecimiento es en gran parte un rendimiento de una característica que permite el ejercicio legítimo y eficaz de la autoridad sobre otros trabajadores. Es probable que los trabajadores negros y femeninos, que suelen estar excluidos del ejercicio de la autoridad sobre cualquier trabajador que no sea de su propio sexo y raza, obtengan por esta razón rendimientos más bajos de la escolarización.

Es más, por la misma razón es improbable que los trabajadores peor educados obtengan un elevado rendimiento de su envejecimiento y, de forma análoga, los trabajadores más jóvenes, aun cuando sean blancos y hombres, generalmente deben esperar a que les salgan algunas canas para disfrutar de cualquier rendimiento sustancial de la escolarización. Esta interpretación, basada en la necesidad del capitalista de legitimar y reproducir la estructura de poder de la empresa proporciona, creemos, una explicación mucho más precisa de la pauta real de tasas de rendimiento que la teoría del capital humano. Los intentos claramente *ad hoc* y no especialmente precisos de los teóricos del capital humano de explicar las pautas observadas de tasas de rendimiento son para nosotros sintomáticos de la limitación de todo el enfoque.

CONSECUENCIAS Y CONCLUSIONES

Una vez completada nuestra crítica de la teoría del capital humano, si bien de una forma abreviada, sólo queda por extraer algunas de sus consecuencias. Nos centraremos en tres importantes áreas de aplicación de la teoría: la explicación del crecimiento, la distribución y la política pública.

La forma en que la teoría del capital humano aborda el crecimiento económico muestra la debilidad de la teoría de una forma especialmente directa: todos los factores pueden "contribuir al crecimiento" y, dejando de lado ciertos problemas técnicos, estas contribuciones se pueden averiguar numéricamente y sumar. La tarea de los investigadores del capital humano es pues determinar la contribución precisa de la inversión en recursos humanos. Esa imputación y agregación, aun cuando fuera posible hacerla de una manera abstracta (lo que la ya muy desarrollada crítica de la teoría del capital de la escuela de Cambridge mantendría que no), deja sin formular las preguntas básicas y, mucho más, sin responderlas. Pues debemos preguntarnos no sólo cómo afectan las variaciones del nivel de inversión al nivel del producto y a las tasas de crecimiento, sino también cómo afecta la estructura de la formación de capital humano a las relaciones sociales de producción y a la evolución de las relaciones de clase. En nuestra formulación, la escolarización puede influir en la tasa de crecimiento positiva o negativamente de formas que van bastante más allá de la idea de "calidad del trabajo" de los técnicos del capital humano: mediante el papel que desempeña en la difusión y reproducción del sistema de trabajo asalariado, mediante su capacidad para atenuar el

conflicto de clases y, por tanto, para alterar la tasa de acumulación de capital y demás. De hecho, dado que existe una alternativa al capitalismo más productiva y menos irracional y dado el papel que desempeña la educación en la reproducción del orden capitalista puede que la contribución de la escolarización al crecimiento durante este último medio siglo haya sido negativa en general.

Una estrechez parecida se ve en la forma en que aborda la teoría del capital humano la distribución de la renta. La renta familiar es la suma de los rendimientos de los diferentes factores "poseídos" por la familia. Así, pues, se puede hacer una medida de la desigualdad de la renta familiar y descomponerla en las dispersiones de los rendimientos de la propiedad de factores y sus covarianzas. Se puede calcular entonces la contribución de los cambios de las dotaciones de factores, digamos a través de la igualdad educativa, a los cambios de la distribución de la renta. La debilidad metodológica de este enfoque es considerable.

Primero, en la formulación del capital humano, la distribución de la renta es determinada únicamente por las condiciones de la oferta de trabajo; las condiciones de la demanda se consideran de una forma muy abstracta y poco clarificadora. Se ignoran las consideraciones macroeconómicas, la estructura del mercado, el cambio tecnológico, el dualismo económico y otros aspectos probablemente básicos del problema de la distribución. Más grave quizá es el supuesto ingenuo de que las regularidades descriptivas tienen un poder explicativo. Es probable que las regularidades básicas observadas en la distribución de la renta no estén relacionadas directamente con las diferencias entre los recursos humanos, sino que sean características estructurales de la economía capitalista, afectadas por el poder relativo de las diferentes clases, razas, sexos y demás grupos. Las diferencias entre los recursos humanos facilitan la asignación de los individuos a lugares en una serie de posiciones económicas cuya estructura de renta se determina en gran parte independientemente de la distribución de los recursos humanos.

La relación entre la escolarización y la distribución de la renta no se puede comprender con un modelo que carece de una teoría de la reproducción, pues un aspecto central de esta relación es el papel desempeñado por el sistema escolar en la legitimación de la desigualdad económica. Así, pues, es ilógico suponer que la reducción de las desigualdades existentes en la distribución de la escolarización puedan producir cambios en la desigualdad de la renta en un sentido o en otro. Los cambios importantes de la distribución de los recursos humanos irán asociados probablemente a cambios de las relaciones estructurales (funciones de ingresos) que relacionan la escolarización con la renta del individuo. De hecho, la igualación de la educación podría reducir radicalmente la desigualdad económica, no directamente, sino, más bien, al minar la legitimidad de la desigualdad y al aumentar, por tanto, el potencial para que se produzca una reorganización tal de las instituciones económicas basada en una lucha de clases consciente o en otros conflictos políticos.

Por último, la contribución de la teoría del capital humano a una política social equilibrada mediante el análisis del gasto público es mínima cuando no realmente negativa. El enfoque del capital humano tiene uno de los muchos fallos conocidos del análisis del gasto público, sobre todo cuando se aplica a la escolaridad: el supuesto de que las preferencias del individuo están determinadas exógenamente es esencial para el análisis coste/beneficio neoclásico y, sin embargo, el sistema educativo es un ejemplo fundamental de una institución encaminada precisamente a la alteración de las preferencias. Dado que los rendimientos económicos de la educación están relacionados funcionalmente con el efecto que producen en otros aspectos relevantes para el bienestar del individuo (la personalidad, la conciencia, el concepto de sí mismo y la conducta interpersonal), la defensa tradicional del análisis coste/beneficio —la separación rígida del bienestar "económico" y "no económico"— tiene poca fuerza lógica.

Una vez más, el error de la teoría del capital humano se encuentra en su visión parcial de la producción y en su abstracción de la reproducción social. Por ejemplo, el carácter represivo de la escolarización, que difícilmente se puede decir que sea una contribución al bienestar humano, es una parte integral de la producción de una mano de obra disciplinada y está relacionado directamente con las relaciones sociales de

producción. Del mismo modo, casi ninguno de los teóricos del capital humano diría que la perpetuación del sexismo, del racismo y del elitismo en nuestras escuelas fomenta el bienestar y ni siquiera que no lo afecta. Y, sin embargo, estos aspectos de la escolarización desempeñan un papel esencial en la reproducción del orden capitalista, papel inseparable de la capacidad de las escuelas para producir "buenos" trabajadores. Los teóricos del capital humano, al ignorar las relaciones sociales de producción y el papel de la escolarización en la reproducción del capitalismo, han empleado un entramado normativo unidimensional para analizar las decisiones educativas que no tiene ninguna relación razonable con el bienestar humano.

La teoría del capital humano, como el resto de la teoría económica neoclásica sitúa, en definitiva, las fuentes de la felicidad y la miseria humana en una interacción de carácter humano (preferencias y "capacidades") con la propia naturaleza (tecnología y recursos). Este entramado proporciona una elegante apología para casi todas las pautas de opresión o desigualdad (en el capitalismo, en el socialismo de estado o en cualquier otro sistema), pues en definitiva atribuye los males sociales o personales a los fallos de los individuos o a las necesidades técnicas inevitables de la producción. Proporciona, en suma, una buena ideología para la defensa del *statu quo*. Pero es una ciencia pobre para comprender el funcionamiento de la economía capitalista o el camino para llegar a un orden económico que lleve a una mayor felicidad humana.

BIBLIOGRAFÍA

- Binstock, J. (1970): "Survival in the American College Industry", Brandéis Univ., tesis doctoral inédita.
- Bowles, S. y H. Gintis, (1976): *Schooling in Capitalist America*, Nueva York.
- Edwards, R.C. (1976): "Individual Traits and Organizational Incentives: What Makes a 'Good Worker?'", *Journal of Human Resources*, vol. XI, núm. 1.
- Katz, M. (1968): *The Irony of Early School Reform*, Cambridge, Mass.
- Kohn, M.(1969): *Class and Conformity*, Homewood.
- Leacock, E.B. (1969): *Teaching and Learning in City Schools*, Nueva York.
- Tyack, D. (1974): *The One Best System: A History of American Urban Education*, Cambridge, Mass.