



**Gunnar  
Eliasson**

KTH, Departamento  
de Economía Indus-  
trial y Dirección,  
Estocolmo, Suecia



# Títulos, indicadores en el mercado de trabajo, y asignación de competencias a los empleos

**La capacidad para reconvertirse intelectualmente en el propio empleo experimenta una demanda creciente dentro del mercado de trabajo, particularmente en las industrias del sector productivo sometidas a una intensa competición y a una rápida evolución tecnológica. Hasta el punto de que los títulos llegan a reflejar estas capacidades intelectuales. Se trata de una positiva evolución industrial básica, ya documentada en los EEUU y que debiéramos apoyar en lugar de discutir.**

**Polémica**

## Introducción

El conocimiento es el *input* o factor de producción predominante. El conocimiento determina la productividad de todos los restantes factores productivos, como las horas de trabajo y las máquinas (Eliasson 1989). ¿Podría generar una hora de trabajo como factor de entrada/*input* valor económico alguno, si no viniera acompañada por una dosis fuerte de las correspondientes competencias? Sería muy improbable.

A partir de esta observación, podemos extraer cuatro conclusiones:

□ La asignación de competencias constituye la gran preocupación del mercado de trabajo, al que en justeza debiera denominarse *mercado de competencias* (Eliasson 1994a). Por ello, el rendimiento económico a cualquier escala depende significativamente de la capacidad del mercado de trabajo para asignar dichas competencias.

□ Las competencias se hallan encarnadas en seres humanos, son en buena medida *tácitas* y difíciles de comunicar. Pero ¿cómo puede un mercado asignar elementos cuyas características se desconocen en buena parte? El mercado situado ante esta disyuntiva sufrirá todo tipo de deficiencias: por ejemplo, los que dispongan de menos competencias tendrán interés de no declararlo (Akerlof 1970)

□ Los empresarios desearán en general que las competencias *tácitas* de los candidatos a un empleo se hagan más explí-

cas, por ejemplo a través de una certificación.

□ También las personas que disponen de competencias altamente cualificadas requerirán un reconocimiento explícito de sus cualificaciones bajo la forma de *títulos*, como señal o indicador que resalte su posición dentro del mercado de trabajo.

Un empleo más generalizado de mecanismos indicadores como los títulos podría dar lugar a procesos de mercado de trabajo bien mejor informados o bien a un mercado de trabajo mal informado y socialmente separador.

Así pues, la certificación de las características del capital humano se ha convertido en un tema especializado y controvertido durante años. ¿Hasta qué punto puede un título reflejar con realismo las cualidades requerida a un trabajador? ¿Hasta qué punto el incremento del número de personas cualificadas, observado en los últimos treinta años en todos los mercados de trabajo europeos (Mallet 1997, véase artículo en la página 61), refleja una nueva situación de la oferta y de la demanda de titulaciones, distinta a la correspondiente situación de oferta/demanda para el capital humano útil?

## ¿Títulos o competencias?

Mallet observa que si bien por una parte se ha producido un marcado incremento en los niveles educativos, como reflejan los títulos y certificados de toda Europa,



y particularmente entre las ocupaciones escasamente cualificadas, la formación continua impartida tras la escolaridad formal (al menos, la registrada como tal) parece haber desempeñado un papel relativamente insignificante durante el mismo periodo (aproximadamente, los años ochenta, si bien el fenómeno comienza en algunos países antes de 1980 y se extiende en otros hasta bien entrados los noventa. Los países estudiados por él son Francia, Alemania, Holanda, Italia, España y el UK.

## El mercado de las competencias tácitas

Para dar una respuesta a esta difícil problemática necesitamos recurrir a una teoría. Pero sucede que puede elegirse entre diversos modelos teóricos, en parte contradictorios y en parte coincidentes, y que los hechos pueden explicarse a partir de elementos parciales extraídos de todos ellos.

Particularmente, el mercado de las competencias tácitas, cuyo contenido resulta en buena parte desconocido para quien las compra, plantea problemas de considerable dificultad. Durante los últimos dos decenios, los “indicadores en el mercado de trabajo” se han convertido en un tema central para las economías del trabajo y educativa (Stiglitz 1972, Arrow 1973, Spence 1974). Esta teoría, denominada teoría del filtro, representa un fenómeno ya bien conocido por los educadores mucho antes de que lo debatieran los economistas. Se formuló en parte para refutar las radicales conclusiones surgidas de la por entonces (y aún hoy) predominante teoría del capital humano (Becker 1964, Mincer 1958), que se había comprobado y confirmado con numerosos “test” econométricos, asumiendo implícitamente que no existían mecanismos de filtro para el trabajo. Sin embargo, un hecho aceptado por la teoría del filtro es que este mercado de trabajo, al igual que el mercado de los coches de segunda mano, presenta el típico riesgo de que un producto salga malo (Greenwald 1986).

El problema de cómo visualizar características tácitas encarnadas en los seres

humanos ha preocupado durante años a los educadores, como testimonia el considerable volumen de bibliografía centrada en el problema de la comprobación y la certificación. Con todo, el tema de las consecuencias sociales es controvertido y apenas existe un consenso entre los expertos en lo relativo al valor de exámenes, títulos y certificados como reflejos fiables de las cualidades humanas. Particularmente polémico es el tema de la validez de cualquier titulación en un ente tan extremadamente heterogéneo como es el capital humano. También Mallet ha optado por una versión institucional no muy estrictamente definida de ambas teorías, según la cual determinados factores exógenos influyen fuertemente sobre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Estos factores consisten para él en la naturaleza multifuncional y conflictiva de la enseñanza, la discrepancia entre la formación y el empleo y los marcados determinantes políticos de la educación, concluyendo que “la enseñanza y la formación no pueden reducirse simplemente a un problema económico”. Este hecho, según Mallet, permite dar -al menos parcialmente- una explicación exógena a la demanda educativa/formativa. Este punto de vista más global plantea por tanto una explicación independiente de las teorías del capital humano y del filtro, y también del método de la mano de obra en los años sesenta, cuando los planificadores intentaron pronosticar los futuros puestos de trabajo y ajustar la oferta educativa a las necesidades predichas.

## Una enorme expansión del número de personas tituladas

¿Cómo podemos explicarnos el enorme incremento en la cifra de personas que disponen de títulos durante los últimos 30 años en todos los países europeos? ¿Se han incrementado en la misma medida el nivel de competencias y el nivel educativo? En caso afirmativo, ¿se observa el correspondiente aumento en la demanda para dicha oferta de competencias formales? ¿o estamos simplemente ante un caso de indicadores falsos en el mercado de trabajo?

# Polémica

***“El problema de visualizar las características tácitas encarnadas en los seres humanos ha preocupado durante años a los educadores, (...). Con todo, el tema de las consecuencias sociales es controvertido y apenas existe un consenso entre los expertos en lo relativo al valor de exámenes, títulos y certificados como reflejos fiables de las cualidades humanas.”***



***“El modelo reflejaría (...) el tipo indeseable de competición entre generaciones en Europa (...) que beneficiaría a las personas jóvenes -no necesariamente más competentes, pero dotadas de mejores títulos- en comparación con la generación anterior -sin certificados pero con mejor experiencia- dentro del proceso de contratación laboral. Según ello, las personas de mediana edad, a pesar de no ser necesariamente menos competentes, se hallarían sobrerrepresentadas entre los parados. Ello provocaría un fenómeno de exclusión social, (...). Pero esto no constituye un tercer tipo de explicación institucional, (...). Se trata de un claro caso de selección adversa conforme a la hipótesis del filtro.”***

## Polémica

El método de Mallet et al. para contestar a la primera de las preguntas planteadas es -como poco- bastante atrevido. No obstante, los estudios atrevidos que afrontan problemas económicos relevantes de la sociedad suelen ser muy poco frecuentes, por lo que nuestro adjetivo tiene una connotación positiva. Con todo, los proyectos grandes y atrevidos deberían poner un extremo cuidado a la hora de seleccionar la teoría apriorística adecuada que les permite interpretar los hechos.

El método de Mallet consiste en organizar grupos de datos para los seis países analizados, que se extienden aproximadamente durante el mismo periodo de diez años en el cual se estudian las características ocupacionales, educativas y de edad (según lo indicado) en las personas.

La investigación se ocupa en primer término de la distribución del creciente número de personas de diversas cualificaciones entre las diferentes categorías de empleo de los sistemas productivos, en los seis países. Concluye afirmando que los niveles formales de cualificación han experimentado un incremento generalizado en todas las categorías de empleos, y particularmente en las categorías que requieren bajas cualificaciones. Observa asimismo que la creciente presencia de los títulos dentro del proceso de selección de trabajadores puede haber bloqueado el acceso al mercado de trabajo y a otras oportunidades de formación en el empleo para aquella parte de la población activa con menos cualificaciones formales. Partiendo del presupuesto de que el sistema productivo podría no necesitar un nivel tan alto de educación formal en comparación con la formación profesional, el estudio se pregunta si no estamos ante un caso de sobrecualificación en toda Europa, y ante una demanda artificialmente baja de personas de escasa cualificación.

Esta hipótesis podría ser muy interesante si pudiera demostrarse que el mayor uso de los títulos formales no constituye un mecanismo eficaz para asignar competencias en el mercado de trabajo. Supongamos que los títulos no reflejan las competencias necesarias para el empleo, sino que en su lugar favorecen en el momen-

to de la contratación a las personas de alta graduación y perjudican a los trabajadores competentes que no disponen de dicha graduación, generándose así una inflación innecesaria en las inversiones en títulos. Sin embargo, esto no parece ser la intención que preocupa a los investigadores. Con todo, si dicha hipótesis pudiera demostrarse de manera empíricamente creíble, permitiría explicar los altos índices de paro permanentes en Europa, particularmente entre las personas sin titulación, y las distribuciones de ingresos cada vez más distanciadas para toda Europa. El modelo reflejaría asimismo el tipo indeseable de competición entre generaciones en Europa tal y como Mallet lo plantea, que beneficiaría a las personas jóvenes -no necesariamente más competentes, pero dotadas de mejores títulos- en comparación con la generación anterior -sin certificados pero con mejor experiencia- dentro del proceso de contratación laboral. Según ello, las personas de mediana edad, a pesar de no ser necesariamente menos competentes, se hallarían sobrerrepresentadas entre los parados. Ello provocaría un fenómeno de exclusión social, como sugiere Mallet. Se trata de una hipótesis perfectamente razonable, que merece la pena investigar. Pero no constituye un tercer tipo de explicación institucional, como Mallet argumenta. Se trata de un claro caso de selección adversa conforme a la hipótesis del filtro.

La prolongación del periodo educativo para algunas personas, por ejemplo para aquellas con menor talento, puede resultar útil, pero por motivos completamente distintos a los que el estudio plantea. Más que incrementar las competencias certificadas de los trabajadores menos capacitados, para contrarrestar la exclusión social, de acuerdo con la hipótesis de la sobreeducación, dicho método serviría para devaluar el sistema de titulación como indicador o señal de capacidad para el empleo. Ello daría lugar sin duda a un mal uso del sistema educativo y de los presupuestos públicos, aun cuando los esfuerzos para demostrar el nexo entre la educación y la productividad no se mantuvieran empíricamente. En este caso, sería muy interesante seguir el consejo que proporciona Buechtemann (véase las páginas 67-70): examinar también el caso de los Estados Unidos.



## Los empleos requieren trabajadores más competentes

Steedman (véase la página 71) manifiesta sus reservas sobre la versión de la sobreeducación. Una serie de estudios y en particular de estudios de caso han demostrado la mayor demanda de personas de altas cualificaciones (formales), tanto para empleos anteriormente ocupados por trabajadores sin cualificar como para nuevos empleos. Este aumento en la demanda de trabajadores de altas cualificaciones procede de la privatización y la mayor competición en mercados que priman la sustitución de numerosas personas no cualificadas por escasas personas de alta cualificación. El ejemplo de los EEUU presentado por Buechtemann, que no permite deducir menores recompensas salariales para las personas de alta cualificación, corrobora sin duda esta hipótesis. Pero ¿generan las economías europeas un incremento suficiente en producción avanzada para requerir una población activa con altos niveles educativos y de cualificación?

Los comentarios que ofrece Buechtemann reflejan más bien la experiencia y la tradición investigadora norteamericana sobre el mercado de trabajo. Señala que los investigadores europeos debieran tomar en cuenta, antes de incluir a los EEUU en sus estudios, que la experiencia de este país es muy distinta de la Europea, considerando particularmente su sistema de enseñanza superior con financiación privada y un mercado de trabajo que funciona realmente como mercado, lo que obliga a las personas a aceptar una fuerte racionalidad económica en sus decisiones individuales de educación o búsqueda de empleo. Por encima de todo, podría esperarse que el sistema educativo estadounidense promoviera una certificación que generase recompensas salariales altas y permanentes. Pero también podría esperarse del vigente mercado de trabajo estadounidense que entronase la certificación como reflejo de cualificaciones y competencias más que un mercado de trabajo con menor competición interpersonal. El resultado global sería una distribución de ingresos más diferenciada, que se correspondería mejor con la distribución de competencias, y no la

exclusión social que describe Mallet. Europa estaría experimentando el fenómeno de la exclusión social debido a que la carencia de títulos inferiores puede interpretarse erróneamente como una falta de competencias personales. Esto explica probablemente el incremento particularmente fuerte que se observa entre los títulos para profesiones de escasa cualificación.

El problema educativo se halla sin duda atestado de elementos políticos, y una teoría económica resulta evidentemente necesaria para diferenciar éstos. Como todos sabemos, cuanto mayor sea la variación que presentan los datos mejor puede diferenciarse entre las diferentes explicaciones. La inclusión de datos estadounidenses en el análisis incrementaría dicha variación. Y existen sin lugar a dudas más posibilidades teóricas, o al menos variantes que pueden debatirse antes de que cerremos la oferta teórica consultada en el contexto de este proyecto de investigación tan importante y ambicioso.

No obstante, antes de intentar una interpretación hasta cierto punto divergente, considero importante decir algo sobre la naturaleza de las competencias, como elemento ofertado y demandado en el mercado de trabajo.

## La naturaleza del capital de competencias

El capital de conocimientos o de competencias es sólo uno entre los numerosos factores (inputs) de producción, pero es el más importante. Se distingue por ser el factor de entrada predominante, que determina las características de productividad de todos los restantes factores de producción (Eliasson 1989). Las competencias pueden hallarse encarnadas en personas individuales o en equipos de trabajo. De hecho, una definición adecuada de una empresa es la de *un equipo competente* (Eliasson 1990). Por esta razón tiene lugar el intercambio comercial de competencias dentro de los mercados de trabajo (tanto internos como externos) y en los mercados de fusiones y adquisiciones (M&A, Eliasson 1991). El moderno mercado de capital humano ha cobra-

Polémica



**“La capacidad de los títulos o titulaciones como indicadores de las auténticas competencias de una persona para llevar a cabo tareas particulares, por tanto, es muy importante tanto para el valor económico de una persona dentro del mercado de trabajo como para la eficacia del propio mercado de trabajo en la asignación de las competencias (reales) encarnadas en una persona correcta para un empleo dado.”**

## Polémica

do cada vez más importancia en los últimos dos decenios, en los que han surgido multitud de pequeñas empresas de alta tecnología y muy pertrechadas con competencias altas. Aparte de ser la característica o factor predominante, las competencias humanas sólo se distinguen de otras formas de capital por sus propiedades particulares. Las cuatro propiedades principales y particularmente importantes del capital humano de competencias son que éste es:

- heterogéneo;
- sobrante en cada una de sus aplicaciones;
- valioso en función y dependencia de cómo se le asigne;
- relativo (Eliasson, 1994a).

Mientras que una máquina suele especializarse normalmente en una única tarea o una serie limitada de ellas, el conocimiento del ser humano se caracteriza por su inmensa *heterogeneidad*, y por tanto por ser constantemente *sobrante* en todas sus aplicaciones. Un ser humano puede llevar a cabo numerosas tareas. En cada una de ellas, no obstante, sólo empleará una fracción de su completa dotación de competencias, siendo todas las restantes sobrantes con respecto a dicha tarea. Esto determina la flexibilidad del capital humano. Pero también se ha demostrado que el capital humano sólo recibe normalmente una remuneración por los servicios prestados en cada tarea particular, por lo cual el mantenimiento de la flexibilidad (competencias duales o múltiples) corresponde sobre todo a la responsabilidad económica de la persona individual. En este contexto podríamos observar que las competencias duales del trabajador alemán están financiadas en buena parte por el propio trabajador, dados los salarios muy bajos que éste gana durante el periodo de aprendizaje (Eliasson 1994b). Tomemos un caso extremo: un soldador que sepa tocar el violín a la perfección sólo recibirá remuneración como soldador cuando trabaje como tal, o bien sólo como violinista si decide utilizar su talento con el violín. Mallet (1997) ha hecho una observación similar, señalando que mientras que el nivel de las cualificaciones formales puede utilizarse como criterio selectivo en las decisiones de contratación, los salarios por su parte vienen determinados por las características del

empleo y por tanto (con las propias palabras de Mallet) “devalúan el capital humano en el puesto de trabajo”. Estas dos maneras de formular el mismo fenómeno son de hecho muy distintas en cuanto a las teorías implícitas sobre las que se basan, y sus derivaciones para la política práctica se excluyen mutuamente.

De esto se siguen diversas conclusiones: el valor económico del capital humano depende de su asignación. Ello hace que la capacidad del mercado de trabajo para asignar con eficacia el capital humano constituya una preocupación de primer orden para cada persona. El valor económico del capital humano, además, resulta relativo. Depende de la oferta de las mismas competencias en el mercado.

Las mismas conclusiones pueden aplicarse a los títulos. La capacidad de los títulos o titulaciones como indicadores de las auténticas competencias de una persona para llevar a cabo tareas particulares, por tanto, es muy importante tanto para el valor económico de una persona dentro del mercado de trabajo como para la eficacia del propio mercado de trabajo en la asignación de las competencias (reales) encarnadas en una persona correcta para un empleo dado. Así pues, el tema elegido por Mallet no hubiera podido ser más importante.

### La valoración de las competencias

La extrema heterogeneidad del capital humano hace por supuesto imposible efectuar una valoración justa o una especificación completa de los contenidos de un capital humano. Cuanto más completa sea la formación de una persona, más injusto será el tratamiento que ésta reciba en un mercado que se preocupa particularmente de valoraciones y cualificaciones formales. Pero también las personas sin cualificaciones ni títulos recibirán un tratamiento injusto; cuanto mayor sea el grado de injusticia, menos servirá dicha valoración como indicador de las características particulares de competencias que se supone la valoración debe revelar. Correspondientemente, son sólo los empleos muy sencillos los que pueden caracterizarse con una enumeración de



competencias específicas o de niveles educativos alcanzados.

Así pues, puede considerarse a los seres humanos como un material *reglamentado* (Hirschleifer 1973) o *con experiencia* (Nelson 1970), y sus características competenciales sólo podrán revelarse una vez observado su rendimiento en un empleo concreto. No obstante, debemos admitir que incluso entonces el contenido de las competencias seguirá siendo desconocido y tácito. El rendimiento operativo de una persona en un empleo puede valorarse con el baremo de su experiencia de trabajo, sin juzgar su prestación en el empleo con respecto a las diversas competencias utilizadas. En particular, un abanico de problemas y circunstancias nuevos que alguien ha afrontado con éxito en su empleo pueden revelar que dicha persona dispone de una educación y una experiencia de base amplias. Este es además el típico "historial de cualificaciones" que los *head hunters* o seleccionadores buscan cuando ayudan a las empresas a contratar puestos de alto nivel. Por tanto, podemos considerar para el futuro, refiriéndonos a los resultados aportados por Mallet, que la vaguedad cada vez mayor de las especificaciones de los empleos en cuanto a requisitos de competencias presta una importancia cada vez mayor al proceso de inspección y cambio de empleo dentro del mercado de trabajo, para la evaluación (y la valoración y remuneración justas) del capital de competencias que encarna una persona. Y quizás más importante aún será la capacidad individual para adaptar las propias competencias a un empleo y reequiparse intelectualmente (lo que refleja flexibilidad) allí donde ello sea necesario.

## Una plataforma de competencias para una formación permanente eficaz

Todo esto nos sugiere que busquemos otra explicación teórica (aparte de la planteada por Mallet) para los fenómenos que se observan por toda Europa en el mercado de trabajo.

Hemos de reconocer que los empresarios buscan competencias y, en particu-

lar, talentos a la hora de contratar, y que este factor del talento adquiere mayor importancia conforme se asciende en el escalón de contratación. Se admite convencionalmente que el talento en el empleo se halla relacionado positivamente con el nivel educativo, lo que en los EEUU lleva incluso a exigir el nivel de doctorado (Eliasson 1996). Bajo este presupuesto, que podría ser incluso correcto, resulta fácil comprender que se producirá una inflación de títulos en cuanto el número de personas tituladas sea lo suficientemente grande. No obstante, este fenómeno no debiera designarse con el nombre de "sobrecualificación". Debíamos debatir más bien la posibilidad de organizar un "sistema indicador" que requiriese menos recursos que los que implica emplear todo un sistema educativo de un país para este propósito. Esto nos remite a otra observación hecha por Mallet: mientras que el número de personas tituladas ha proliferado por todo el mercado de trabajo europeo, la cifra de personas con formación profesional adicional más allá de la educación formal no lo ha hecho.

La educación formal temprana en "asignaturas académicas" difíciles como las matemáticas, los idiomas, la informática o las ciencias naturales ha demostrado (Eliasson, 1994b) ser una buena *plataforma* para la formación complementaria a la educación formal y para el aprendizaje en el puesto de trabajo, la acumulación sistemática de experiencias y la reconversión intelectual a nuevos empleos (Eliasson, 1998). La capacidad para reconvertirse/reequiparse intelectualmente en el empleo (la plataforma) tiene una demanda cada vez mayor en el mercado de trabajo, particularmente en las industrias productivas sometidas a intensa competición y a una rápida evolución tecnológica. Suponiendo que los títulos reflejen estas capacidades intelectuales, lo que a priori parecería muy lógico, las observaciones planteadas por Mallet reflejan una evolución industrial básica y positiva que ya se ha documentado en los EEUU y que debíamos apoyar en lugar de discutir. En esencia, dicha evolución apenas tiene que ver con el problema europeo del paro, excepto si consideramos que el mercado de trabajo marcha en una dirección que hace más y más difícil a las personas con "plataformas educativo-

## Polémica

***"(...)los empresarios buscan competencias y en particular, talentos a la hora de contratar, y este factor del talento adquiere mayor importancia conforme se asciende en el escalón de contratación. Se admite convencionalmente que el talento en el empleo se halla relacionado positivamente con el nivel educativo, (...) Bajo este presupuesto, que podría ser incluso correcto, resulta fácil comprender que se producirá una inflación de títulos en cuanto el número de personas tituladas sea lo suficientemente grande. No obstante, este fenómeno no debiera designarse con el nombre de "sobrecualificación". Debíamos debatir más bien la posibilidad de organizar un "sistema indicador" que requiriese menos recursos" (...).***



# Polémica

formativas” de bajo nivel el obtener empleos bien remunerados sin recurrir al apoyo del dinero de los contribuyentes.

Esta propuesta sólo puede refutarse en favor de la explicación institucional de la sobrecualificación que sugiere Mallet si se demuestra que la educación formal reflejada por los títulos no está apenas

relacionada con la susodicha plataforma intelectual y formativa que acabo de plantear. Si así fuera, sería más que urgente proceder a examinar de manera radical y sin prejuicios (Eliasson 1994b) el papel del sistema educativo formal. Sería muy interesante y crucial clarificar empíricamente este tema en el estudio de Mallet cuando éste aborde su próxima fase.

## Bibliografía

**Akerlof, G.A.**, 1970. The Market for Lemons: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, 84 (3) (Ag.), 488-500.

**Arrow, Kenneth J.**, 1973b. Higher Education as a Filter, *Journal of Public Economics*, 2 (3) (julio), 193-216.

**Becker, G.S.**, 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Nueva York: Columbia University Press.

**Eliasson, Gunnar**, 1989. 'The Dynamics of Supply and Economic Growth - how industrial knowledge accumulation drives a path-dependent economic process; in Bo Carlsson (ed.), 1989, *Industrial Dynamics, Technological, Organizational and Structural Changes in Industries and Firms*. Boston/Dordrecht/Londres: Kluwer Academic Publishers.

**Eliasson, Gunnar**, 1990. The Firm as a Competent Team, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 13 (3), junio.

**Eliasson, Gunnar**, 1991. Financial Institutions in a European Market for Executive Competence, Chapter 7 in Wihlborg, C., Fratianni, M. and Willet, T.A. (eds.), *Financial Regulation and Monetary Arrangements after 1992*. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V.

**Eliasson, Gunnar**, 1994a. la eficacia educativa y el mercado de competencias, *Revista Europea Formación Profesional*, nº 2, 1994.

**Eliasson, Gunnar**, 1994b. *Markets for Learning and Educational Services - a micro explanation of the rôle of education and development of competence*.

*Paris: OECD, DEELSA/ED/ CERI/CD*, 94 (9) (04-Nov.).

**Eliasson, Gunnar**, 1996. *The Use of Highly Educated People in Production*, KTH, TRITA-IEO R, 1996:10.

**Eliasson, Gunnar**, 1998. Las premisas de la formación permanente, *Revista Europea Formación Profesional*, nº 8/9, pp. 1-4.

**Greenwald, B.C.**, 1986. Adverse Selection in the Labour Market, *Review of Economic Studies*, LIII (3) (julio), 325-347.

**Hirschleifer, J.**, 1973. Where Are We in the Theory of Information?, *American Economic Review, Paper and Proceedings*, LXIII (2) (mayo), 31-39.

**Mallet, Louis**, 1997. Certificados, competencias y mercados de trabajo en Europa, *Revista Europea Formación Profesional*, nº 12

**Mincer, Jacob**, 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, *Journal of Political Economy*, LXVI (4) (agosto), pp. 281-302.

**Nelson, Richard**, 1970. Information and Consumer Behavior, *Journal of Political Economy*, 78, 311-329.

**Spence, A.M.**, 1974. *Market Signalling: Information Transfer in Hiring and Related Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press, Cambridge, MA.

**Stiglitz, J.E.**, 1972. *Education as a Screening Device and the Distribution of Income*. Ciclostilado, Yale University.