

# TRANSICIÓN DIGITAL Y EMPLEO DE CARA A HORIZONTE 2030: ¿PARO TECNOLÓGICO O EFECTO REAJUSTE?

**DIGITAL TRANSITION AND LABOUR FOR HORIZON 2030:  
TECHNOLOGICAL UNEMPLOYMENT OR READJUSTMENT EFFECT?**

---

*Recibido: 08/10/2021 – Aceptado:15/03/2022*

---

**Antonio Sánchez-Bayón**

Doctor y Licenciado en Derecho (UCM)

Prof. Economía Aplicada en Universidad Rey Juan Carlos

antonio.sbayon@urjc.es  
<https://orcid.org/0000-0003-4855-8356>

---

**Como citar este artículo:**

Sánchez, A. (2022). Transición digital y empleo de cara a Horizonte 2030: ¿paro tecnológico o efecto reajuste?. *Visión Empresarial* (12), 31-59. <https://doi.org/10.32645/13906852.1183>

## Resumen

Ésta es una revisión en el marco de la Economía Política y de Empresa, más Relaciones Laborales, sobre el impacto de la transición digital en el empleo en los países de la OCDE. Se aclaran los principales cambios de la digitalización y la transición al capitalismo del talento, evaluándose si se produce paro tecnológico por inadaptación, o efecto reajuste con condicionantes. Se combina para el estudio el enfoque analítico y técnica hermenéutica de la Escuela Austriaca y el enfoque empírico y técnica comparada de la Economía Cultural.

**Palabras clave:** Transición digital; relaciones laborales; desempleo tecnológico; capitalismo del talento; economía de bienestar personal; Nueva Economía Política.

## Abstract

This is a critical review on Political Economy, Business Economics and Labour Relations, focused in the impact of digital transition in the employment among the OECD countries. The main changes of digitization and the transition to talent capitalism are clarified, evaluating whether there is a technological unemployment due to maladjustment, or readjustment effect with some variables. This paper uses a theoretical and methodological mix, the analytical approach and hermeneutic technique by the Austrian Economics and the empirical view and comparative technique by the Cultural Economics.

**Keywords:** digital transition; labour relations; technological unemployment; talent capitalism; wellbeing economics; New Political Economy.

## Introducción

Este estudio se basa en la adaptación al cambio, dado que cada vez es mayor, más acelerado e interconectado. Para este estudio, los acelerantes del cambio han sido la globalización y la digitalización: han estimulado el tránsito entre mundos, épocas y revoluciones tecnológicas, con nuevos escenarios y reglas de juego. Por tanto, urge una revisión de la realidad y de su conocimiento disponible. Tal revisión alcanza también a los planteamientos de la economía y su relación con otras ciencias sociales conexas (Derecho, Política y Sociología, sobre todo). Este estudio forma parte de un plan de investigación socio-económica sobre el empleo tras la digitalización y de cara a Horizonte 2030 (Sánchez-Bayón, 2019a-d, 2020a-d, 2021a-c). Por ahora, se centra en los países desarrollados de la OCDE, al ser los más afectados.

Para empezar, se propone una revisión de la teoría económica que integra los siguientes niveles de transformación en curso:

- a) sistema económico: del capitalismo industrial y desarrollado (de adquisición material), al capitalismo del talento (de disfrute inmaterial);
- b) modelo económico: de welfare state economy-EBE o economía de bienestar estatal (articulado de arriba a abajo y de tipo intervencionista, burocrático y rígido), a wellbeing economics-WBE o economía de bienestar personal (de abajo a arriba y de corte emprendedor, creativo y flexible);
- c) actividad económica: de una mediática (focalizada en el aumento de rentas, v.g. incremento del PIB, y fragmentada por sectores estanco), a otra finalista (intensificada en la satisfacción, v.g. gestión de la felicidad, e interconectada vía redes dinámicas);
- d) cultura empresarial y profesional: de rígidas corporaciones centralizadas y jerárquicas, orientadas a resultados y atentas solo a medidas higiénicas, pasando a ágiles empresas holocráticas, fomentadoras de relaciones sostenibles 3P (profit-planet-people) y motivacionales (para mayor satisfacción y bienestar);
- e) relaciones laborales: del mecanicismo y utilitarismo de recursos humanos (dada la masificación de técnicos replicantes que requería el capitalismo industrial), al dinamismo emprendedor del talento (base diferencial del capitalismo del talento).

Tales transformaciones mueven a una mayor toma de conciencia, que se manifiesta en la economía en su giro hermenéutico y su revolución copernicana: del mainstream o pensamiento económico dominante al mainline o pensamiento principal (de principios económicos, Boettke et al, 2016. Coscierne et al, 2019. Sánchez-Bayón, 2021a y b). Así, la economía mainstream (de expectativas racionales y equilibrio, Lucas, 1972 y 1975), que ha tendido a la instrumentalización econométrica macro (aproximándose a las ciencias naturales e ingenierías), da paso a la economía mainline (de eficiencia dinámica y emprendimiento, Huerta de Soto, 2009. Navajas et al, 2013, 2014 y 2016), de corte finalista, sobre la satisfacción personal y de respeto al medio social y natural (Huerta de Soto et al, 2021). Dicho giro hermenéutico se puede comprobar en la evolución de los laureados con el Premio Nobel de Economía, pues desde Hayek en 1974 ha ido dando cabida a otras expresiones económicas, como las aquí contempladas (v.g. EAE y Economía Cultural: neo-institucional, conductual, evolutiva, del desarrollo, etc.)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> El giro hermenéutico alude al cambio de planteamiento (de lo macro econométrico a lo micro y socio-económico, reconectándose la economía con el resto de ciencias sociales), pudiéndose constatar en la evolución de los Premios Nobel de Economía y sus aportes en tal sentido: EAE con Hayek; Economía cultural de desarrollo (con atención a factor humano y tecnológico) con Kuznets, Lewis o Solow –considerados también de otras corrientes mainstream–, más Sen, Deaton, etc.; Economía cultural de comportamiento e información con Simon, Akerlof (ídem, considerado *mainstream*), Kanheman, Schelling, Holmström (también neo-institucional), Thaler, etc.; Economía cultural de capital humano y empleo con Schultz y Becker, más (de manera cuestionada, al considerarse también de otras corrientes) Diamond, Mortensen y Pissarides, incluso Tirole (con su análisis del poder –pese a ser inicialmente econométrico, por su estudio de las organizaciones y mercados, también podría ser considerado neo-institucional); Economía cultural neo-institucional (Nueva Economía Política y Cliometría) con Stigler, Buchanam, Coase, North, Fogel, Ostrom, Hart, etc. (Sánchez-Bayón, 2020a y 2021a y b).

La atención a los citados niveles de transformación, con su toma de conciencia y su giro hermenéutico, permite centrar la atención y explicar en consecuencia cuál es la evolución de la relación digitalización-trabajo en la economía digital y su modelo WBE. Desde este estudio se procura refutar los postulados contrarios al avance tecnológico, pues el mismo, más que destruir empleo, se adapta, según el efecto Ricardo o reajuste (aquí revisado. García Vaquero et al., 2021. Sánchez-Bayón et al., 2021. Trincado et al, 2021). Con ello, se da la oportunidad de transformar trabajadores poco cualificados en colaboradores talentosos, además de darse lugar a la paradoja económico-cibernética: cuánto más aumenta la tecnología, más humana resulta la economía y sus relaciones laborales, si se siguen los principios de WBE. Para afrontar la revisión planteada, se recurre a la combinación de la Escuela Austriaca de Economía-EAE (analítico-deductiva, subjetivista e individualista) con la Economía Cultural (empírico-inductiva, estructuralista e institucionalista), ofreciéndose un novedoso marco teórico y metodológico.

## Revisión del marco teórico y metodológico

Frente a los cambios planteados, se han desarrollado teorías de resistencia, que van desde el *neoludismo* y el *desempleo tecnológico* (Keynes, 1930 y 1937. Hazlitt, 1946), más el *gran desacoplamiento* y la *paradoja digital del empleo* (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Es posible aclarar el *fenómeno de la resistencia* (al cambio) y el *coste de aprendizaje* (con las *tecnologías de la información y comunicación*-TIC, más las *tecnologías de aprendizaje y conocimiento*-TAC), lo que dificulta la transición que se desea estudiar. Dicha resistencia se debe al alto coste de aprendizaje, para adaptarse a los cambios, así como el temor a la pérdida de los beneficios reconocidos en el vigente modelo. Ahora bien, los cambios han tenido lugar y siguen produciéndose, y cuánto más se tarde en adaptarse, más costoso será el proceso, por su mayor desfase.

En este estudio se ha pasado de las hipótesis *mainstream* (dominante) de *expectativas racionales* y *modelos de equilibrio*, a las hipótesis *mainline* (de principios), combinándose la *eficiencia dinámica* de la *Escuela Austriaca de Economía* (EAE) y la *gestión cultural* de la Economía Cultural (Sánchez-Bayón, 2021a), de modo que pueda entenderse mejor en qué consiste el novedoso modelo de *wellbeing economics*-WBE (economía de auténtico bienestar personal –frente al bienestar estatal previo, García Vaquero et al, 2021. Sánchez-Bayón et al, 2021). Entre las múltiples dimensiones revisadas que tiene WBE, una es la relativa a la transformación de las relaciones laborales (dado el cambio en los agentes económicos, v.g. *emprosumidor*, y de las relaciones laborales, v.g. *knowmands*, Sánchez-Bayón y Trincado, 2020); en especial, se atiende a la cuestión de la relación digitalización-trabajo, que se aclara mediante el efecto reajuste y otros recursos complementarios (vid. supra). La pregunta de investigación es: las diversas oleadas de transición digital, ¿suponen destrucción de empleo y paro tecnológico en EBE o sirven de estímulo para la intensificación *geek* y desarrollo de talento que permita transitar al capitalismo del talento? Sirva de adelanto que, conforme a los datos de organizaciones y foros internacionales, en realidad, se cumplen ambos escenarios, pues al mismo tiempo que trabajos tradicionales de baja cualificación y remuneración quedan obsoletos, mientras se desarrollan otros de alta cualificación y mejores condiciones laborales. La cuestión está en saber reconocer que la transformación digital de la economía, pasa por el reciclado laboral, que a su vez requiere de reformulación educativa.

Como se viene indicando, este es un estudio analítico-empírico, o sea, de teoría económica sobre el cambio paradigmático y su atención a la evolución de las relaciones laborales con la digitalización, por lo que se revisan sus principios económicos informadores, apoyándose todo ello con ilustraciones de datos y/o casos avaladores. El marco teórico y metodológico aquí seguido no se reduce al enfoque de una sola escuela (económica y social), ni a su método y, menos aún, a unas técnicas de medición ni su estadística (como se ha derivado con la econometría). Siendo tal la complejidad y riqueza de los cambios sociales en curso, conviene combinar planteamientos y, en este caso se ha recurrido –como se viene señalando– a EAE, por sus principios económicos

(generales y de tendencia), junto a la Economía Cultural, por sus registros empíricos (con datos y casos concretos de respaldo).

Al atenderse a los aportes de EAE, con su *methodenstreit* o disputa sobre el método (Menger, 1883. Mises, 1929 y 1933. Huerta de Soto, 1994 y 2007), la cuestión metodológica viene ya solucionada: las ciencias naturales tienen su método (tendente a la experimentación –lo que las aleja de la ciencia base y las acerca a la ciencia aplicada, sino directamente a la técnica), y las ciencias sociales los suyos (mucho más variados entre sí y, sin embargo, complementarios y combinables). Incluso desde otras corrientes y escuelas económicas se viene demandando la superación del positivismo formalista y la observación del nuevo pluralismo metodológico (Caldwell, 1982. Huerta de Soto, 2017). Dicho pluralismo metodológico no entra necesariamente en contracción con el individualismo metodológico, si se plantea de manera complementaria (Machlup, 1954. Garrison, 2001). Gracias a los aportes de la Economía Cultural, cabe tomar préstamos metodológicos de otras ciencias sociales. Incluso, algunos Estudios Culturales atienden a postulados de epistemología y metodología anarquista (Feyerabend, 1975), para el tratamiento de la complejidad mediante técnicas de tamizado y comprensión (Escohotado, 2008-16): lo importante es buscar (conocimiento), y no confirmar (prejuicios).

## Resultados y discusión

Como se viene indicando, la combinación de la globalización y la digitalización ha generado un profundo cambio socio-económico, observable en las siguientes transiciones (Brynjolfsson & McAfee, 2014. Sánchez-Bayón, 2019a-e y 2020a-d. Suresh, 2010):

- a) épocas: de una agónica, rígida y tutelada por el Estado-nación (incluida la esfera económica), a otra emergente, flexible y coordinada por organizaciones y foros internacionales;
- b) mundos: tanto de latitudes (con sus geografías y culturas), pasando del área atlántica (como epicentro del soft-power o poder blanco/económico) al área transpacífica (que comprende costa pacífica americana, Oceanía y Sudeste asiático y es donde más renta se está generando en este momento); así como de medios de interacción, del mundo físico al virtual;
- c) revoluciones tecnológicas: se está pasando de la 4ª revolución industrial y tecnológica (basada en la tecnología móvil y exponencial), a la 5ª (con la singularidad, Kurzweil, 2005), a iniciarse desde Horizonte 2030 (ONU-GA, 2015. EU-Horizon Europe, 2021) y donde se haya implantado WBE (economía de auténtico bienestar personal, que es también psicosocial y ambiental);

**Tabla 1**

Rev. industriales y tecnológicas con impacto en relaciones laborales (y su resistencia)

<p>1ª Rev. industrial y tecnológica o mecanización (aprox. 1750-1870, en Europa Atlántica): energía vía carbón y máquina de vapor; comunicación vía telégrafo y teléfono (local); transporte vía tren y barco de vapor; se pasa del campo a los talleres urbanos (siendo uno de sus sectores de referencia el textil), con contratos civiles de arrendamiento de servicios (por jornadas y prestaciones pactadas). Combinación: Frena su avance los estamentos y gremios.</p>
<p>2ª Rev. industrial y tecnológica o electrificación (aprox. 1880-1950, en Europa, EE.UU. y Japón): energía vía petróleo y electricidad; comunicación vía teléfono (continental); transporte vía avión; producción vía cadena de montaje, se pasa de los talleres a las fábricas (siendo uno de sus principales sectores el automovilístico), con contratos de trabajo propiamente (bajo un régimen <i>iuslaboral</i> tuitivo). Altera su avance (con aceleraciones y recesiones) las guerras y las intervenciones estatales.</p>
<p>3ª Rev. industrial y tecnológica o informatización (aprox. 1960-2000, en Occidente): energía nuclear; comunicación vía telefonía móvil e internet; transporte múltiple y <i>hubs</i>; transformación gracias a la informática y la robotización, se pasa de fábricas a sedes tecno-burocráticas centralizadas y módulos de producción y ventas deslocalizados, más la explosión de <i>malls</i> o centros comerciales, con diversidad de relaciones laborales y empleabilidad (contratos civiles y mercantiles, laborales, funcionariales, etc.). Sigue alterando su avance las intervenciones estatales (es la era dorada de EBE).</p>
<p>4ª Rev. industrial y tecnológica o digitalización (aprox. 2008-2030 –posglobalización-, mundial): energías mixtas (incluidas renovables); comunicación vía aplicaciones multimedia; transporte acelerado y relocalización vía impresoras 3D; fomento de programación (especialmente, <i>blockchain</i> desde 2009, gracias a Satoshi Nakamoto –en realidad un alias de inteligencia colaborativa-) y móvil (como oficina integrada), es la era de las redes sociales, las <i>apps &amp; everywhere commerce-ewc</i> o comercialización continua virtual, emergiendo el <i>emprosumidor</i> (vid. supra), más el regreso del profesional (<i>knowmads v. freeriders</i>, vid. supra), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de relaciones laborales mixtas, v.g. <i>click-pay</i>, <i>flexsecurity</i>, <i>part-time jobs mix</i>). También es el periodo de la emergencia de <i>smart-contracts &amp; DAO</i> (contratos inteligentes, como códigos en la nube, cuyas partes son inteligencias artificiales, que operan desde Bolsa hasta la conducción sin chofer). De tal modo, no sólo se transita a la ED en su <i>fase gig</i> o de bolos, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el <i>talentismo</i>, fomentado por <i>happiness management</i> (Sánchez-Bayón, 2019a. Sánchez-Bayón, et al., 2018).</p>
<p>5ª Rev. industrial y tecnológica o conectividad (desde 2030): gracias a la implantación de 5G y alcanzar la singularidad (con la superioridad de procesamiento de IA), es posible una conectividad e interoperabilidad total (energía, comunicación y transporte combinadas).</p>

**Fuente:** elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020a)

- d) riqueza: se está pasando del predominio material (la era de la producción y la adquisición de bienes) a su tendencia inmaterial (la era de la satisfacción/felicidad y el acceso a experiencias, gracias al conocimiento y el talento); etc.

Pues bien, todo ello ha cambiado las reglas de juego (ONU, 2012. OCDE, 2012. Sánchez-Bayón, 2012): desde el tipo de agentes económicos y su papel en la economía (surgiendo combinaciones nuevas y dinámicas, pues ya no hay separaciones rígidas e inmutables, v.g. emprosumidor), pasando por la renovación de las actividades y sectores económicos (v.g. relaciones consumidor a consumidor mediante redes sociales), donde lo físico convive con lo virtual, operándose de manera

glocal (global+local), etc., hasta las reglas de distribución y los instrumentos financieros (v.g. divisas digitales). Ya Robinson (1962), adelantaba el cambio de valores (Suresh, 2010. Sánchez-Bayón, 2016 y 2017). En consecuencia, consideramos que urge una revisión paradigmática (vid. infra), para revisar el conjunto de la economía y, sobre todo, su modelo de crecimiento y desarrollo (ONU-SG, 2012. ONU-SNDP, 2013. ONU-UNDP, 2013. ONU-GA, 2015. OCDE, 2019. EU-Consilium, 2019; más Florida, 2010. Sánchez-Bayón, 2016. Valero & Sánchez-Bayón, 2018. Llena-Nozal et al, 2019. Schwab & Malleret, 2019). Dicha revisión, como se ha venido intensificando desde la Gran recesión de 2008, ha alcanzado desde el cambio de sistema desde el capitalismo industrial y desarrollado hasta el del talento, con un nuevo tipo de relaciones laborales emergentes (v.g. knowmads, riders). No acometer el tránsito paradigmático (por resistencia al cambio), supone un desfase cada vez mayor entre el conocimiento científico-académico disponible y la marcha de su realidad subyacente, con las iniciativas de organizaciones y foros internacionales, más las prácticas profesionales y de negocios en curso. Ahora bien, dado el excesivo alcance de una revisión paradigmática a fondo, este estudio y su tesis parte de tal contexto para pasar a centrarse en el modelo de WBE (como siguiente estadio de ED)<sup>2</sup>, analizando cómo la transición digital ha afectado al desarrollo de las relaciones laborales. Así, se refuta la posición de resistencia al cambio basada en el riesgo del desempleo tecnológico (Keynes, 1933, 1936 y 1937).

Por tanto, se trata de un estudio en sentido analítico (de EAE) y empírico (de Economía Cultural), pero no econométrico (de mainstream) –no se incide tanto en la medición y sí en la comprensión-. No obstante, para tender puentes en términos próximos a la econometría, este estudio busca aclarar por qué en el capitalismo, aparentemente, el capital (con sus avances tecnológicos) se considera la variable independiente y explicativa, y el trabajo resulta la variable dependiente y de respuesta; más aún, en el emergente capitalismo del talento, se plantea su integración como capital humano (talento, conocimiento, creatividad, emprendimiento, etc., en conexión con los otros capitales, como el natural, social, cultural, etc.). En el sentido que se viene señalando, resulta que si hay avances tecnológicos (que mejoran el capital), ha de haberlos también laborales, con mejoras de productividad, sostenibilidad y bienestar (que es lo que implica el modelo WBE). Para explicarlo e ilustrarlo (en términos positivos, no normativos), se recurre a la combinación de principios económicos y observaciones empíricas tipo el efecto Ricardo o reajuste, teorema de la imposibilidad económica del socialismo, dinámica de instituciones sociales evolutivas, etc.

Resulta que, la atención a los mencionados niveles de transformación (de sistemas y modelos hasta cultura empresarial y relaciones laborales), permite ofrecer una refutación multinivel y reconectora válida para las variadas dimensiones económicas: macro y micro, real y financiera, nacional e internacional, etc., cuestionándose así los postulados contrarios al avance tecnológico y de corte continuista con el proteccionismo iuslaboral tradicional (Keynes, 1930). Resulta que, con la transición digital, no se trata de que el hombre compita contra la máquina (luditas y socialistas de I Internacional), ni siquiera que le siga el ritmo (keynesianos y socialistas de la II Internacional), sino que basta con que se adapte a ella: por cada tipo de puesto que se destruya, al quedar obsoleto, gracias al avance tecnológico, se generan al menos 4 tipos de puestos relacionados (el diseñador, el fabricante, el usuario y el revisor o mantenedor). Hay autores como Gómez (2019), que considera que no va a faltar trabajo en los países capital-intensivos, únicamente, va a ser necesaria una mayor preparación (de ahí la importancia de la educación, para especialización geek y desarrollo del talento, vid. supra). Este argumento es respaldado por las Big-Tech (que no logran cubrir las plazas que ofertan) y recientemente medido por Oxford Economics y SAP con su Workforce 2020 (una encuesta a casi 5.500 empleados y ejecutivos en 27 países).

En cuanto a la figura, sólo destacar que antes del COVID-19: nunca había habido tanta gente

<sup>2</sup> ED ya ha manifestado su primera fase, como ha sido gig economy o economía de bolos (con énfasis geek o intensificación de especialización tecnológica), que comprende las manifestaciones de la economía colaborativa y circular, la autónoma y la naranja (Sánchez-Bayón, 2019a-e y 2020a-c).

trabajando en EE.UU. (y en casi todo Occidente); los países más digitalizados y con mayor densidad robótica tenían menos tasas de desempleo, más aún, no cubrían las vacantes digitales nuevas (por falta de talento); el contrato social empleo debía ser revisado, pues la esperanza de vida de las compañías había descendido a los 15 años, por lo que no podrían ofrecer contratos para toda la carrera laboral de una persona (siendo más de 30 años).

Así, frente a alarmas futuras como una posible destrucción de empleo y desempleo masivo, las evidencias empíricas parecen indicar que, en realidad, se está produciendo una transformación similar a la de transiciones pasadas. Sirva como ejemplo la acaecida en la década de 1880, con la transición del capitalismo comercial al industrial, desapareciendo la mitad de los trabajos del sector primario, pero generándose más del doble en industria y servicios. En tal sentido, se propone como objetivo complementario la exposición y explicación del efecto Ricardo revisado (o reajuste), que aquí se plantea (además de enunciarse paradojas tales como la económico-cibernética o la de la felicidad, a desarrollar en otros trabajos), por facilitar a la postre una visión de conjunto de la teoría del capital, los ciclos económicos, la estructura de producción y la evolución de las instituciones sociales (Menger, 1871. Hayek, 1952).

Se presenta a continuación una síntesis de planteamientos sobre el efecto Ricardo o reajuste: su denominación (efecto Ricardo), según EAE<sup>3</sup>, fue fijada por Hayek (1935 y 1939) en honor al economista clásico D. Ricardo –ya aludido– y su proposición acerca de las relaciones ahorro-salario (Ricardo, 1817). Se alude así a la fundamentación microeconómica según la cual, las variaciones en el ahorro tiene un impacto en el nivel de los salarios reales<sup>4</sup>. Hayek valoró sus consecuencias, como la posible sustitución por bienes de equipo, si subían los salarios por encima de la productividad de mercado, provocándose un necesario reajuste de factor trabajo. De ahí, conectó luego este efecto con la teoría del capital y de los ciclos económicos, observando que pasaba lo mismo si había una expansión crediticia (incluso sin ahorro, pero sí inflacionaria). Así, usando su triángulo del proceso productivo (vid. supra figuras), Hayek incorporó el citado efecto Ricardo, para explicar las distorsiones en el proceso y la estructura productiva, debidas a las variaciones salariales, especialmente a aquellas no basadas en el aumento de la productividad sino por efecto del ahorro y las inversiones, y las peores, por expansiones crediticias sin respaldo en el ahorro (luego con distorsión en los precios y por ende en la actividad económica). Dicha propuesta fue debatida por Wilson (1940), Kaldor (1942) y otros tantos: se llamó la controversia del efecto Ricardo o concertina (Moss & Vaughn, 1986. Steele, 1988). Más tarde, otros autores de EAE han desarrollado el concepto (Birner, 1999. Garrison, 2001. Gerhke, 2003. Huerta de Soto, 2006 y 2009. Klausinger, 2012. Ruys, 2017). Sintetizando dichas revisiones y en una reformulación para ED, cabría explicar sintéticamente el efecto Ricardo como un reajuste del proceso productivo, con reubicación<sup>5</sup> en ocupaciones para el desarrollo de talento y conforme a los principios de WBE (García Vaquero et al., 2021): si en las fases más próximas al consumo se sube artificialmente los salarios (sobre todo, por expansión crediticia e inflación), esto causará la sustitución de trabajadores (asalariados por cuenta ajena) por bienes de equipo, liberándose factor trabajo, que será reubicado en fases de la producción más alejadas (incluso nuevas), pudiéndose aportar más valor gracias al desarrollo de talento, y por ello, ganando más salario y con mejores condiciones laborales, además de lograr una

<sup>3</sup> Este punto es clave y se aleja de una lectura aún persistente en parte de la academia (v.g. ricardianos, marxistas, algunos keynesianos): para ofrecer una teoría de la distribución (v.g. salarios), hay que partir antes de una teoría del valor, y aquí se sigue la ya anunciada por la revolución marginalista de la década de 1870 (de Jevons para la Escuela de Cambridge, de Walras para la Escuela de Lausana, y Menger para EAE). Los planteamientos de EAE son de una teoría valor subjetiva. En ED se produce un revival del marginalismo, de ahí la gran conveniencia de partir desde EAE.

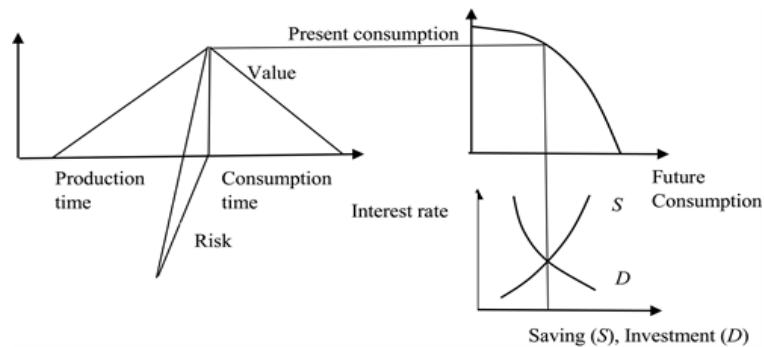
<sup>4</sup> Por efecto Ricardo suele entenderse el incremento de los salarios sobre la inversión en capital. Al crecer los salarios, se sustituye trabajo por capital, por lo que crece la productividad del trabajo, y con ello se pueden pagar unos salarios mayores, al tiempo que se amplía el período de producción (se capitaliza la economía, además de aumentarse las fases de la estructura productiva y los plazos de rentabilidad de las inversiones). Ello puede causar cierto paro tecnológico a corto plazo (tal como defienden los keynesianos. Keynes, 1930, 1933, 1936 y 1937); sin embargo –como ya adelantaron otros autores del ciclo económico– podría corregirse a medio y largo plazo (Kuznets, 1930, 1933 y 1934), bastando con un reajuste en el proceso y estructura productiva (Hayek, 1935 y 1939). Así, es la inversión en capital lo que crece (si el ahorro es igual a la inversión, entonces crece el ahorro), pero también puede haber una lectura alternativa y/o complementaria, como aquí se ofrece.



mayor satisfacción (v.g. mejores horarios, labor más creativa), en la línea de WBE. Para ilustrar cómo se entiende el proceso y estructura productiva desde EAE, se ofrecen varias representaciones en las figuras siguientes<sup>6</sup>.

### Figura 1

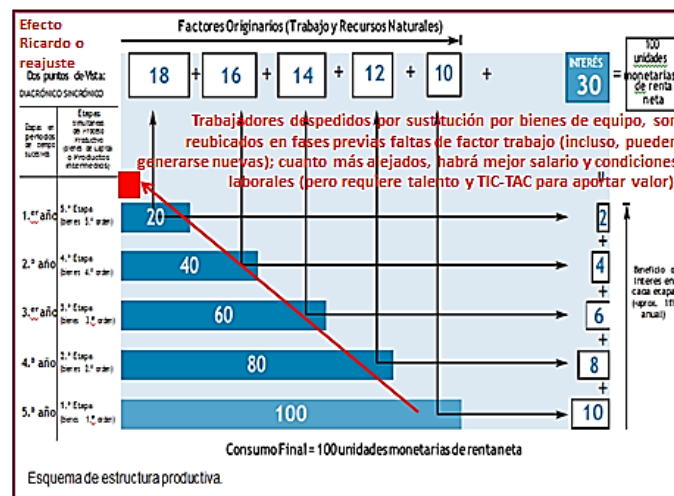
Efecto Ricardo de manera intertemporal en economía (triángulo hayekiano+frontera de posibilidad de producción+IS-LM).



Fuente: Garrison, 2001.

### Figura 2

Efecto Ricardo de manera intertemporal en el proceso productivo



Fuente: elaboración propia, basado en Huerta de Soto (González, 2014).

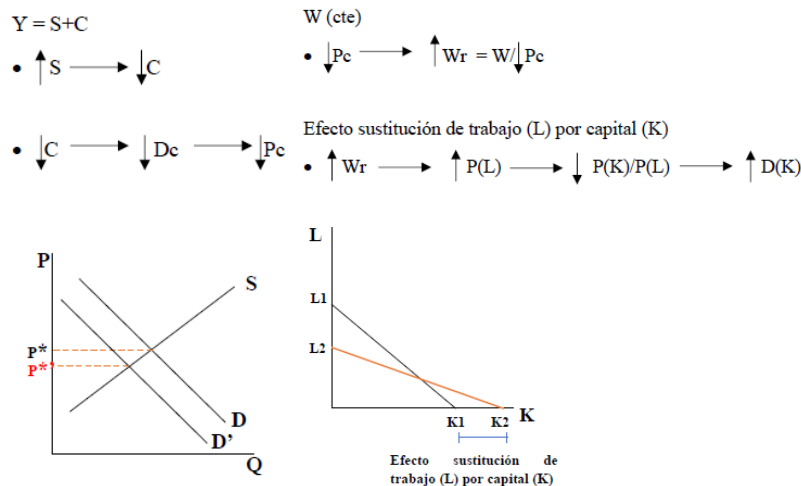
5 No se usa reubicación o relocación, como lo puedan hacer otros economistas mainstream (intervencionistas fiscalistas o monetaristas), pues no se trata de un proceso mágico ni instantáneo (como se ha predicado, por ejemplo, de los efectos positivos como resultado de los despidos al subir el salario mínimo interprofesional. Sánchez-Bayón, 2021b), ya que los trabajadores sólo son reubicados en otras fases de la producción cuando son capaces de descubrir y explotar su talento, que requiere a su vez de formación geek o de especialización digital.

6 En síntesis (sobre las figuras relativas al triángulo hayekiano), basta destacar que Hayek consideraba el proceso productivo y su estructura en forma de un triángulo, cuya base se correspondía con el tiempo de producción y sus fases, mientras que la inclinación se correspondía con el tipo de interés (aumentando según las fases). La representación del triángulo ha ido variando su orientación (la de Ruys y Huerta de Soto es la inversa de Garrison, vid. supra). El caso es que si se distorsiona alguna de estas fases, se afecta al conjunto de la estructura productiva. Luego, la emisión de nuevo dinero sin respaldo de ahorro, envía señales erróneas a los inversores, quienes creen que va a haber consumo futuro y asumen el riesgo de invertir en fases más alejadas (ya que acumula más rentabilidades a lo largo de sus diversas fases). El problema es que al distorsionar los precios, las señales han sido erróneas, generándose burbujas que más tarde pinchan y causan destrucción de riqueza. Gracias al triángulo también es posible observar porque en la fase más próxima al consumo resulta difícil añadir valor, y si se suben los precios artificialmente (v.g. subida legal del SMI), entonces se preferirá sustituir al trabajador poco cualificado por máquinas o programas; la clave está en ayudar a reubicarlo, además de facilitar su transformación (descubriendo su talento y desarrollando sus capacidades geek), volviéndose así un colaborador talentoso en fases más alejadas del consumo, que al ser más capital-intensivas, le permitirán ser más productivo y con mayor bienestar laboral (o sea, el efecto Ricardo o reajuste).

A continuación, se ofrece una versión simplificada de su formulación y su gráfica.

### Figura 3

Formulación y su representación gráfica del efecto Ricardo (reajuste)<sup>7</sup>.



**Fuente:** elaboración propia (tesis de Wellbeing Economics, UVA).

La novedad de este estudio, no está tanto en la síntesis ofrecida, así como en su formulación y representación gráfica, sino en la propuesta de red denominación, pasando de efecto Ricardo o concertina<sup>8</sup> a efecto reajuste (que no mera reubicación o relocalización –como ya se ha aclarado-). Ello se justifica por diversas razones (en su mayoría para evitar confusiones, ni animar falsas polémicas):

- a) toda alusión a Ricardo conduce a una teoría valor objetiva, no compatible con EAE (que defiende el valor subjetivo –según su revolución marginal, hoy revitalizada con ED-), y en cambio sí forma parte del acervo de la economía socialista (Marx considera a Ricardo como uno de sus referentes, Marx, 1867);
- b) los planteamientos de Ricardo son utilitaristas, no siendo compatibles con los postulados de WBE (el bienestar ha de ser auténtico y personal, volviendo la economía más humana y menos instrumental);
- c) Ricardo escribe pensando en el capitalismo de su época (durante la transición del capitalismo comercial al industrial), por lo que da prioridad al factor tierra y considera el factor trabajo en consecuencia (*ergo*, intensivo en mano de obra no-cualificada, mecanicista y subordinada, que conduce a un razonamiento de rendimientos decrecientes). Tal apreciación, nuevamente no tiene nada que ver con el capitalismo del talento ni el modelo WBE (al basarse en la creatividad, el emprendimiento, el talento, etc., dando lugar a un proceso dinámico y abierto). Coincide además que existe otro efecto Ricardo, también llamado *equivalencia Ricardo-Barro* (sobre ahorro y tributación), de ahí que se proponga la denominación descriptiva de efecto reajuste:

<sup>7</sup> Básicamente, la regla consiste en que si aumentan los ahorros, baja el consumo y con ello los precios, de modo que el salario real aumenta (teniéndose mayor poder adquisitivo). Ahora bien, si no hay ahorro, sino una expansión crediticia artificial, entonces, además de distorsionarse el tipo de interés (que bajará), también se enviará una señal errónea a los inversores, quienes pensarán que es el momento de sustituir al trabajador por bienes de equipo. Por ello parece que se alarga la base del triángulo, pretendiendo aumentar la estructura productiva, pero no es así, pues no hay auténtica demanda detrás. Se entenderá entonces que urja tratar el efecto Ricardo o reajuste, para comprender cómo aprovechar la coyuntura actual de la transición digital, para mejorar el proceso productivo y su estructura, además de facilitar la transición en las relaciones laborales según el modelo WBE.

<sup>8</sup> Efecto concertina fue el que se manejó por sus críticos, especialmente Kaldor (1942), quien tuvo una visión muy limitada, pues la economía no es una suerte de acordeón en manos del Sector público que pueda estirarse y encogerse, ya que sus procesos productivos pueden además alargarse, engordarse y crearse otros nuevos (así como lo opuesto), según las necesidades y demanda del mercado (eso sí, siempre que el Sector público no distorsione los precios, especialmente el tipo de interés).

- por la reubicación de trabajadores no-cualificados y próximos al consumo, con un salario mínimo (dada su escasa aportación de valor y reducida productividad), quedando liberados y transferidos a niveles y fases más alejadas en la estructura productiva (previa capacitación geek y desarrollo de talento), donde se requieren colaboradores talentosos, con mejor remuneración (ya que aportan valor y son más productivos), además de disfrutar de mayor bienestar (en horarios, tareas, salud organizacional, etc.);
- por la reordenación del proceso productivo, purgándose las malas inversiones, que igualmente libaran factores de producción, pudiendo así llegar a las fases más adecuadas (donde se demandan colaboradores talentosos);
- y reajuste por la reestructuración económica, mejorándose así el nivel de riqueza y desarrollo, con mayor bienestar humano y ambiental (con tareas más creativas y motivadoras, además de menos contaminantes).

En definitiva, Hayek resultó muy generoso con Ricardo, al intentar su reactualización de planteamientos; sin embargo, la teoría ricardiana está pensada para un capitalismo comercial (ni siquiera industrial, que llegará a partir de la década de 1880, con la 2ª. revolución industrial y tecnológica), y se basa en una teoría valor objetiva (superada con la revolución marginalista de Jevons-Walras-Menger), que consideraba los costes como determinante en la fijación de precios, y por ende de los salarios. Tal planteamiento no es válido en ED y, menos aún, en WBE y el capitalismo del talento, que está por llegar con la 5ª. revolución industrial y tecnológica prevista para H2030, con la singularidad y la última ola de la transición digital.

En esta investigación (más allá del presente estudio, desarrollándose en un programa más extenso, en el que se halla las hipótesis y tesis aludidas al inicio), se invita a conectar el efecto reajuste con otros principios y proposiciones económicas, como el efecto Brunel y la variación de compensación de Hicks (entre otras). Ahora bien, para que dicha combinación funcione, es fundamental que el Sector Público no interfiera (salvo para facilitar las condiciones educativas de transformación geek), evitándose una distorsión, sobre todo por vía fiscal (con subida de impuestos –incluso, obligándose a los robots a tributar- y con mayor gasto público –ergo, más déficit y endeudamiento), lo que causaría efectos tales como el ya citado de la equivalencia Ricardo-Barro, el efecto crowding-out o desplazamiento/exclusión, etc.

Entre los aportes relacionados con el efecto reajuste, se remite al apunte telegráfico (en la siguiente tabla) de principios, proposiciones, etc., que bien se descartan o bien han de ser revisados para su adecuación a ED.

### Figura 3

Principios, proposiciones y nociones de refuerzo

<p>A) Elementos a refutar por incompatibilidad con ED y WBE: valor trabajo y rendimientos decrecientes de Ricardo; ley de hierro de los salarios y ejército de reserva de trabajo o excedente relativo de población de Marx y Engels; modelo de Lewis (influenciador de los posteriores neomarxistas de intercambio desigual y sistema-mundo); ley psicológica fundamental de Keynes; producción de mercancía por mercancía de Sraffa; industrialización por sustitución de importaciones por CEPAL, etc.</p>
<p>B) Elementos a revisar por desfase o inadecuación para ED y WBE: ley de Okun; desempleo tecnológico de Keynes; salario hedónico de Rosen; identidad de Akerlof; salario de eficiencia de Shapiro-Akerlof; coste de menú de Mankiw, etc.</p>
<p>C) Elementos a revisar para su adaptación a ED y WBE: dinámica de instituciones sociales evolutivas de Menger y Hayek; eficiencia dinámica de Huerta de Soto; <i>alertness</i> de Kizner; teorema de la imposibilidad económica del socialismo de Böhm-Bawerk y Mises; destrucción creativa de Schumpeter; renta y curva de Kuznets; desarrollo de Solow; ley de Petty-Clark; modelo Harris-Todaro de migración laboral, etc.</p>
<p>D) Elementos sobrevenidos a considerar: prácticas <i>len</i>; coste hundido y síndrome Titanic; discriminación generacional y síndrome de cargo intermedio; relato víctima-héroe; salario emocional; juegos de poder y agenda oculta; holocracia y redarquía; <i>knowmads v. riders</i>; trabajo remoto o teletrabajo; <i>flexecurity</i>; <i>part-time job mix</i>; gamificación; RSC 3.0; singularidad; fallo de las naciones y pasillo estrecho (dictadura digital) de Acemoglu-Robinson; diferencial salarial y de compensación; dispersión y discriminación salarial, etc.</p>

**Fuente:** elaboración propia (tesis de Wellbeing Economics, UVA).

Con respecto a las paradojas resultantes (con la aplicación del efecto reajuste), son varias, pero aquí se atienden tres:

- a) Paradoja económico-cibernética: básicamente consiste en que, cuánto más aumenta la tecnología, más humana resulta la economía, ya que queda liberado el ser humano para desempeñar labores propias de su naturaleza, pudiendo ser más creativo y social, o sea, desarrollando la economía naranja y toda la industria de las emociones. Un ejemplo de dicha paradoja lo proporciona el caso de Israel, que tras volver productivo el desierto, se intensificó en tecnología, convirtiéndose en start-up nation o país emprendedor, con tal incremento de riqueza, que pudo ensayarse un conjunto de transferencias (como una suerte de renta universal), beneficiando a los herederos (judíos ortodoxos), quienes se dedicaron al estudio de la Torá (además de reproducirse y alcanzar hoy la condición de minoría mayoritaria del país, cuyo voto es clave para las políticas económicas a desarrollar). Evidentemente, esto sólo es factible (la generación de tanta riqueza –también llamada abundancia de ED-. Diamandis & Kotler, 2014. Fernández, 2015), si no se grava la tecnología –como se viene advirtiendo-, pues de otro modo se frenaría la transformación digital, transfiriéndose la nueva riqueza al Estado, dejándose sin incentivos al sector privado, por lo que se ralentizaría cualquier posible avance (recuérdese el efecto Brunel y la variación de compensación de Hicks).

- b) Paradoja de la felicidad (Easterlin, 1974 y 2010): durante la estanflación de los años 70, R. Easterlin investigó la evolución del nivel de ingresos de los estadounidenses, y si con ello aumentaba su nivel de bienestar subjetivo percibido o felicidad; sin embargo, descubrió que, una vez alcanzado un nivel de vida satisfactorio (con las necesidades básicas cubiertas), no variaba el nivel de bienestar, al menos, no en lo material (welfare), sino que se requería atención a lo inmaterial (wellbeing). Así, desde la economía de la felicidad (una nueva disciplina surgida desde entonces y basada en los índices internacionales que se han ido desarrollando, v.g. OCDE, ONU, WEF), se atiende al nivel de desarrollo humano (educación, sanidad, esperanza y calidad de vida, ocio, etc.). Incluso, se han realizado estudios recomendando el cambio de las políticas públicas al respecto (como viene postulándose desde WEAll): debe dejarse de prestar atención a la producción y el incremento de las rentas (y menos aun recurriéndose a macromagnitudes como el PIB), para atender a la calidad de vida de los ciudadanos en relación con su medio socio-ambiental (como se pretende con European Green Deal, García Vaquero et al, 2021).
- c) Paradoja de Jevons: el autor marginalista del que toma el nombre, ya a finales del s. XIX, enunció esta paradoja, según la cual, la búsqueda de una mayor eficiencia energética, conduciría a un mayor consumo. Pues bien, en lo tocante a WBE, resulta que uno de los pocos componentes que aún resulta escaso, es la energía, pero en cuanto la digitalización lo consiga, no sólo se logrará el coste marginal cero, sino que además, se logrará una mayor calidad de vida, con mayor respeto del medio social y ambiental (observándose las relaciones 3P). Al menos eso es lo que pretende la Unión Europea con su Green Deal (Trincado et al, 2021).

## Conclusiones y corolarios

En este estudio se ha procurado aclarar cuáles han sido los principales cambios socio-económicos, a raíz de las últimas revoluciones industriales, energéticas y tecnológicas, intensificándose con la globalización y la digitalización, justificándose así la revisión paradigmática. El cambio paradigmático no supone asumir el agotamiento o invalidez inmediata de las teorías y modelos vigentes hasta la fecha, sino su progresiva caducidad, además de poner de manifiesto la urgencia de buscar otras opciones con una percepción y gestión de la realidad más adecuada. En tal sentido, el punto clave del estudio ha sido reconocer la ED (no formal, sino sustancial), y dentro de la misma, se ha cuestionado si hay relación y de qué tipo entre las variables digitalización y trabajo. Tras identificarlas y estudiar su evolución institucional (vid. infra tabla 1), se observó: a) su correlación (a lo largo de la historia ambas variables han estado relacionadas); b) su covariación (al cambiar una, lo hacía la otra); c) su dependencia (al variar una, le seguía la otra). Parece ser que, en el capitalismo, la variable independiente y explicativa es el capital, con sus avances tecnológicos, afectándose así al trabajo (la variable dependiente y de respuesta), permitiéndose su especialización, mayor productividad, etc. Resulta que con cada revolución tecnológica han cambiado las relaciones laborales, mejorándose las condiciones de trabajo (v.g. horarios, esfuerzo, entorno, herramientas), y con ello la productividad, la sostenibilidad y el bienestar (v.g. menores riesgos y accidentes, mejores condiciones de salubridad). Dada tal relación tecnología-trabajo, sostenida a lo largo del tiempo y las culturas (con las diversas revoluciones industriales, energéticas y tecnológicas acaecidas), se entenderá entonces que se discrepe de los planteamientos de resistencia al cambio y contrarios al avance tecnológico (en su variante digital actual), basados en una supuesta destrucción laboral y paro tecnológico, según neo-luditas y neo-keynesianos (los neo-luditas son cerradamente contrarios al cambio y las máquinas, mientras que los neo-keynesianos creen que el paro es inevitable, si los avances tecnológicos se producen más rápido que la capacidad de adaptación a los mismos). Pues bien, además de que esto no ha sido así históricamente, para H2030, además va a ser inevitable, pues tendrá lugar la singularidad, por lo que los avances tecnológicos resultaran

exponenciales e imparables (el ser humano ya no podrá competir con las máquinas y la tecnología, sino colaborar con ellas). Para asegurar que la superioridad tecnológica no se vuelve en contra de los seres humanos, urge ahora sentar las bases de un modelo económico que promueva una colaboración beneficiosa para el humano, como resulta WBE: la economía deja de ser instrumental y mediática (centrada en medir resultados e incrementar el PIB), para volver a ser finalista, o sea, centrada en el incremento de la satisfacción humana (su felicidad).

En la relación digitalización-trabajo, la posible destrucción y paro digital, serán compensados con la adaptación de empleos y la aparición de otros nuevos (por cada tipo de empleo que queda obsoleto y desaparece, se generan cuatro: el diseñador de la tecnología, su fabricante, su usuario y su supervisor). Eso sí, para facilitar la transición, se requiere prestar atención al efecto reajuste: la mano de obra no cualificada, replicante y dependiente, próxima al consumo, será sustituida por bienes de equipo, quedando liberada y urgiendo de una formación geek (de especialización tecnológica), para descubrir su talento y aplicarlo en ED; de tal manera, los trabajadores, podrán reconvertirse en colaboradores talentosos, en fases más alejadas de la producción y conforme a WBE, aportándose así valor agregado y, con ello, recibiendo mejor salario, condiciones laborales, etc.; en definitiva, se podrá ser más productivo, sostenible y con mayor bienestar.

En próximos trabajos, se profundizará en la medición de aplicaciones de este marco teórico, además de ahondarse en las paradojas que suscita: la paradoja económico-cibernética (cuánto más aumenta la tecnología, más humana resulta la economía y sus relaciones laborales, si se siguen los principios de WBE), y la paradoja de la felicidad (alcanzado un nivel de renta, las sociedades y sus personas requieren de otro tipo de bienestar, de corte inmaterial, para el desarrollo personal y una relación sana con el medio social y ambiental).

El desarrollo de algunas de las conclusiones de este estudio (para ver todo el conjunto se remite a la tesis de Wellbeing Economics en UVA), se han sistematizado en una triada de bloques interconectados, comprendiendo diversos conjuntos de proposiciones cardinales (no ordinales, pues se sigue la cita lógica bootstrap, sin jerarquías, sino como una red cognitiva): a) bloque clarificador de la transición digital y la transformación cultural empresarial, con el cambio paradigmático aparejado; b) bloque relativo al impacto en las relaciones laborales y negocios (con especial atención al efecto reajuste); c) bloque de recomendaciones para la implantación plena de WBE (de cara a H2030).

3. Bloque clarificador de la transición digital y la transformación cultural empresarial (con el cambio paradigmático aparejado):

- a) Revelación sobre la transición digital: no se trata del mero empleo de alguna herramienta digital para los negocios, como el correo o la página electrónica, sino que supone el observar los principios propios de ED. De tal suerte, las tecnologías digitales (también llamadas facilitadoras, móviles y exponenciales) se incorporan y transforman la estructura y cultura empresarial, renovándose así sus reglas, instituciones y procesos (volviéndose la compañía más ágil e interconectada). Frente a la visión burocrática y dirigida de EBE, ED requiere de creatividad y talento (además de emprendimiento, motivación, etc.), para abrazar el cambio y saber reconocer las oportunidades en curso, proporcionándose una satisfacción ágil al respecto (por ello, ahora las empresas no valen por lo que tienen, sino por lo que pueden llegar a ser y las experiencias que ofrecen, v.g. General Motors v. GAFA).

Para llegar a completar la transición digital, antes hay que pasar por otros estadios previos. El primero es el de la digitación (el salto del papel al bit): se pasa la información analógica (elaborada normalmente de manera artesanal), a digital (protocolizada y sistematizada), de modo que se facilite su consulta y gestión por todos los agentes afectados (ergo,

mejorándose la comunicación también). El siguiente estadio es el de la digitalización (el cambio del entorno: de lo tangible a lo virtual): desde las herramientas básicas como el correo y página electrónica, hasta IoT, big-data, cloud-based, chatbots, RA, 5G, etc. Finalmente, llega la transición digital: el efecto total y general de la digitalización en los negocios y organizaciones (ya no es un recurso, sino un medio y maneras de relacionarse, donde cada vez se pasa más tiempo y se tienen más contactos).

Pese a lo indicado, se insiste en que la transición digital no consiste en la mera incorporación de tecnología digital mediadora, sino en aprender a especializarse mediante la misma (la intensificación geek), además de facilitarse la adaptación a los cambios continuos, haciéndolo de manera ágil, rápida y creativa (ofreciéndose experiencias más satisfactorias). Ello supone contar con colaboradores talentosos, quienes sepan aportar valor agregado, gracias a su talento, emprendimiento, motivación, etc.

- b) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de la transición digital: se recuerdan aquí algunos de los principales elementos propios y definitorios de ED y sus colaboradores.
- De carácter técnico: conectividad e interoperabilidad, inteligencia artificial, computación cognitiva, internet de las cosas y la nube, análisis de datos y big-data, simulación numérica y de escenarios, realidad virtual-aumentada-mix, sistemas ciberfísicos, robotización avanzada, impresión 3D y fabricación aditiva, *blockchain & machine-learning*, etc. (vid. figuras de Presentación y Parte General).
  - Humanistas y culturales: creatividad (innovación y heurística, gracias a *critical & design thinking*), emprendimiento, talento, gestión de felicidad, motivación, versatilidad y adaptabilidad, proactividad, etc.

En definitiva, se trata de una manera distinta de concebir y gestionar la realidad social (con novedosas categorías idiosincrásicas), haciéndolo posible desde propuestas ágiles, proactivas y de abundancia factible, gracias a la combinación de creatividad, talento y motivación humana, más sistematización de tecnología digital. De tal modo, se vuelve real el poder satisfacer necesidades y mejorar el bienestar de cualquiera en cualquier lugar y en tiempo real, con la sensación añadida de personalización (y no la masificación estandarizada de EBE).

Con el cambio paradigmático presentado para ED, ha cambiado el conocimiento disponible y sus valores informadores. Así, se ha podido sacar a la Economía de su reduccionismo mediático e instrumental (o sea, de lógica macro-económica para el incremento del PIB), para devolverla su teleología o finalismo, relativo a por qué se produce y consume, lo cual tiene que ver con la búsqueda de una mayor satisfacción y bienestar personal (de ahí la tendencia hacia WBE). En tal sentido, es importante destacar que se abandona la heteronomía de EBE (y su inteligencia burocrática y directiva del Sector público, tendente a la normalización estadística del resto de agentes económicos), para recuperar la autonomía en ED (cada agente decide y actúa según criterio propio, proporcionando una creativa diversidad de abundancia –en vez de redistribución de escasez, como hiciera el Sector público en EBE). Tal autonomía alcanza, incluso, a cuestiones prácticas como la propia gestión del tiempo y espacio.

- c) Implicaciones para la transformación cultural empresarial: La transición digital supone la integración de avances tecnológicos de la programación en todas las áreas de la empresa, cambiando así la forma de operar, para acelerar y mejorar los procesos y resultados, así como personalizar el trato a colaboradores y añadir valor brindado a clientes. Ello aporta

una serie de ventajas (sobre todo competitivas): impulsar una cultura de la innovación empresarial; mejorar la eficiencia de procesos; fomentar el trabajo colaborativo y la comunicación interna; proporcionar una respuesta ágil en un entorno cambiante; ofrecer novedosas oportunidades de negocio (por análisis de datos, personalización de experiencias, etc.); mejorar la experiencia del cliente y del colaborador (sobre todo, desde la motivación); reforzar el vínculo con la marca (v.g. marca empleadora con propuestas motivaciones, empresa concienciada con RSC 3.0). En definitiva, se trata de un cambio cultural empresarial, siendo algo vivo en cada organización, pues ofrece las pautas relacionales en su seno (además de volverla más participativa y por tanto más diversa y próxima a la realidad).

Con el paso de EBE a ED, las compañías requieren de una revisión a fondo (de estructuras, procesos, etc.); en especial, las organizaciones han de atender a su intangible, como es su capital cultural, donde radica su esencia y donde se puede encontrar los indicios de su estado y urgencia del cambio. Tanto es así, que las compañías, en su transición digital, al no atender a su transformación cultural, han reducido su esperanza de vida. Según los resultados de la consultora McKinsey (presentados su directivo, Barton, en *2nd Economic Times Global Business Summit*, 2016), resulta que la media de vida de las empresas que figuraban en *Standard & Poor's* ha pasado de 61 años (para las 500 reconocidas a finales de los años 50, con el boom de EBE), a reducirse a menos de 18 años y disminuyendo (por extinción de las longevas compañías rígidas de EBE y la emergencia de las jóvenes Big-tech de ED). Más aún, para antes de H2030, más del 75% de las empresas exitosas en EBE habrán desaparecido (por fusión o quiebra –terminando con la presunción de EBE “demasiado grande para caer”-, v.g. Lehman Bro., General Motors, BlockBuster), incluso, por falta de adaptación al cambio, quedando fuera del nuevo paradigma. En cambio, a las parece que mejor les va, son aquellas basadas en la transformación digital ad intra (para sí) y ad extra (para otros), como las citadas *Big-tech* de nueva generación (que se hallan en el tránsito de gig a WBE); la duda está en las compañías tecnológicas surgidas bajo el modelo de EBE (v.g. IBM, SAP, CISCO), pues aún han de completar su transformación cultural empresarial (lo que implica llegar a ser una organización madura, preocupada por sus colaboradores y su motivación, vid. supra).

- 2) Bloque relativo al impacto en las relaciones laborales y negocios (con especial atención al efecto reajuste):
  - a) Revelación sobre el desarrollo de las relaciones laborales: un trabajo indefinido en la misma compañía para toda la carrera profesional no responde a la lógica evolutiva institucional, sino a circunstancias coyunturales y la coerción estatal, de ahí que no sea sostenible económicamente y termine desapareciendo. En EBE, el tratamiento tuitivo del trabajador, no se debe tanto a la benevolencia estatal, sino al aseguramiento de su financiación, vía las retenciones fiscales y contribuciones a la Tesorería de la Seguridad Social (u organismo equivalente en cada país). En la Parte General y Anexos, se viene probando la lógica evolutiva institucional: las llamadas conquistas sociales no son debidas a partido ni sindicato alguno, y menos aún a movimientos antisistema (ya que entonces serían locales y en periodos distintos). En realidad, es a raíz de la 2ª revolución industrial y tecnológica, con la masificación de la industrialización, cuando se ponen de manifiesto una serie de carencias, y es el propio sistema el que impulsa su reforma, para asegurar su continuidad. Es entonces cuando se funda la Oficina Internacional del Trabajo (hoy la Organización Internacional del Trabajo), ofreciéndose un marco jurídico general, a modo de un mínimo común denominador para Occidente (hoy global). Tal marco fue incorporado y mejorado por los parlamentos nacionales, con regulación especializada, siendo el boom



del Derecho del Trabajo. El problema de partida del Derecho de Trabajo es que presume una relación asimétrica entre patrón y obrero (hoy empleador y empleado), que en realidad se debe a la condición de subordinación y dependencia, al arrendarse horas de vida y esfuerzo a otro a cambio de un salario. Además, para regular los salarios se cae en el error de atender al valor-trabajo, en vez de considerar la función empresarial, por lo que se imponen constantemente subidas salariales (sin relación con la productividad), lo que distorsiona el sistema de precios del conjunto de la economía. Esta visión de las relaciones laborales le vino bien al modelo EBE, pues encajaba con la necesidad de homogeneizar el llamado factor productivo trabajo, reconvirtiéndolo en categoría de “mando de obra”, o sea, masificación de técnicos replicantes dirigidos (de la ley fundamental de Keynes se desprende que es mejor una mayoría más pobre que consume más). Ahora bien, con las siguientes revoluciones industriales y tecnológicas, se produjo un desplazamiento del sector industrial al de servicios, y con ello, se amplió la oferta de relaciones laborales (v.g. funcionarios, profesionales, contratistas). Con tal variedad de relaciones laborales, a los Estados anclados en el modelo de EBE les costaba seguir controlando su financiación (al perder coercibilidad y depender de la voluntad de cumplimiento de cada agente), de ahí la resistencia a la transición digital, prefiriéndose mantener al gran grueso de su población aún anclada en el sector industrial o de servicios por cuenta ajena. Ese fue el caso de los Estados miembros de la Unión Europea: en vez de avanzar conjuntamente en la disolución del por entonces generalizado Ministerio de Empleo (en la década de 2010), para reducir burocracia y favorecer el emprendimiento (en la línea de vecinos como Suiza o Noruega), en cambio, en 2014, Francia regresó al viejo Ministerio de Trabajo, uniéndose progresivamente otros Estados (en especial, los Estados menos digitalizados y sí más endeudados, como los sureños). Tal planteamiento está retrasando a Europa en la transición digital y su transformación cultural empresarial, estancándose el desarrollo de las relaciones laborales en un modelo productivo caduco y poco competitivo (en comparación con el Área Transpacífica), por falta de mayor capitalización y estímulo de la creatividad, talento, emprendimiento, etc.

Entre los planteamientos más críticos a la transición digital y su impacto en el empleo, destaca la teoría del gran desacoplamiento –ya apuntada–: se alude a un proceso detectado en los albores de la globalización (a mediados de los años 80), que afecta al crecimiento del empleo, del PIB per cápita y de la renta disponible de las familias promedio, que sin embargo, se quedaban por detrás del crecimiento generalizado de la economía global. Tal falacia quedó refutada con la Gran recesión de 2008, ya que destruyó buena parte de la riqueza financiera, mientras que el poder adquisitivo de las familias se mantenía gracias a la mayor productividad (por la globalización y la digitalización), con la consiguiente bajada de precios de los bienes y servicios (luego los salarios reales se han mantenido, pese a la crisis). Igualmente, los defensores del desacoplamiento y la resistencia al cambio (también defensores del caduco modelo EBE), argumentan que existe una tendencia a la desaparición del empleo y de las clases medias (cuestión desmontada por los estudios del FMI y del Banco Mundial, estimando que cada año pasan a engrosar la condición de clase media unos 250 millones de personas –dos veces México–, sólo que suele darse en el gran Área transpacífica, especialmente en el Sudeste asiático). Lo que ocurre, como en todas las revoluciones industriales y tecnológicas anteriores es que desaparecen los trabajos superfluos (en cuanto desfasados y al no aportar valor), a la vez que surgen nuevas oportunidades y tipos de empleos en emergentes sectores (v.g. el cuaternario, que revisita los anteriores). Baste recordar que en EE.UU. durante la 2ª revolución industrial y tecnológica, desaparecieron la mitad de los trabajos del sector primario en el campo, a la

vez que se produjo el boom del sector industrial, además de empezar a crecer el sector servicios en las ciudades. En definitiva, lo que la resistencia en Occidente califica del gran desacoplamiento, no es más que la evidencia de los cambios en curso, emergiendo nuevos sectores y entornos, al crecer económicamente otras partes del mundo (sobre todo, la citada gran Área transpacífica). Tal teoría resulta una suerte de revival de la teoría del intercambio desigual y el sistema-mundo de inspiración neo-marxista. En realidad, lo que se está evidenciando es que el trabajo alienante y sin valor es asumido por la robotización y digitalización, volviéndose más productivo (generándose más bienes y a menor coste), a la vez que se libera al ser humano para tareas más creativas y dignas de su condición. Es cuestión de saber descubrir el talento propio y adoptar una actitud emprendedora y motivada, para volverse un colaborador cualificado y bien remunerado (cuestión que el gran desacoplamiento reconoce: cada vez hay menos trabajo no-cualificado y mal-retribuido, y sí hay mejores oportunidades y retribución para el colaborador talentoso). Hay que tener en cuenta, además, que la fórmula de EBE del trabajador poco cualificado con un trabajo permanente a tiempo completo ya se extinguió (tardando aún en desaparecer por completo y quedando ciertas reminiscencias, sobre todo, en el Sector público). Ahora bien, tampoco llega el turno del colaborador talentoso, dado el desfase en la extinción total del modelo de EBE. El problema es la resistencia al cambio, lo que dificulta el tránsito de EBE a ED, haciendo más complicada la emergencia del colaborador talentoso en un sistema no adaptado para ello: hoy en día, dicho colaborador, ha de contar con una cesta de empleos a media jornada, contribuyendo por todos y cada uno de ellos igual que un trabajador no-cualificado a tiempo completo, sólo que sufriendo mayores restricciones que aquel al acceder a mecanismos tradicionales de financiación, sanidad, pensión, alquiler, etc. En esta transición agónica, de manera progresiva el trabajo (stricto sensu) se irá volviendo más escaso y cada vez más precario, urgiendo entonces el afloramiento de novedosas relaciones laborales (como las reconocedoras de la colaboración, con entidad propia y no subsumidas a viejas categorías iuslaborales de EBE). Mientras, está teniendo lugar la paradoja del empleo digital vacío: no se terminan de cubrir las plazas demandadas por las empresas para nuevos puestos de perfil digital, pese a que son las mejor remuneradas (vid. informes de la Secretaria de Trabajo de EE.UU. de 2017 y 2018). Según las grandes consultoras laborales, esto va a conducir a las ya llamadas “guerras del talento”.

El punto de no-retorno para completar la transición digital está fijado para H2030: para entonces, además de las múltiples iniciativas de convergencia de organizaciones y foros internacionales, así como de la realización de la singularidad, tendrá lugar también el imperativo biológico de la completa jubilación de la generación de baby-boomers y gen-x, forjados en la rigidez y burocracia de EBE, siendo relevados por las siguientes generaciones (más propensas al emprendimiento, por voluntad o por necesidad).

- b) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de las relaciones laborales en ED: tal como estableciera el Derecho del Trabajo, su relación laboral prototípica es aquella por cuenta ajena y subordinada, requiriéndose de escasa cualificación y mínimo valor añadido, ya que el trabajador es concebido como un replicante dirigido (luego, un sujeto a tutelar por los poderes públicos, para reequilibrar su relación jurídico-laboral). Eso es algo que encajaba en el modelo de EBE, intensificado en mano de obra abundante y reemplazable; sin embargo, en ED se requiere de colaboradores talentosos, creativos y emprendedores, que descubran constantemente las oportunidades del cambio y aporten valor en sus relaciones laborales. De tal modo, se renuncia a la seguridad a cambio de libertad, dejando de ser ejecutores para resultar creadores y emprendedores. Los colaboradores talentosos

no pueden ser ya técnicos replicantes, pues requieren de una misión, visión y valores en los que participen (como le pasa a la generación de los milenios).

Como muestra de colaborador talentoso (Sánchez-Bayón, 2019c, 2020c y 2021d), en el marco de este estudio y su tesis, se ha esbozado el perfil del nuevo profesional itinerante o knowmad (un neologismo inglés resultado de un juego de palabras: know + nomad = un nómada del conocimiento, o sea, un revival de las profesiones liberales digitalizadas, v.g. médicos, abogados, profesores, ingenieros, diseñadores, etc.). Se trata de profesionales del conocimiento, altamente cualificados (con intensificación geek), y abiertos a la movilidad. Se brinda como ilustración el colaborador talentoso de una holocracy startup o empresa holocrática (autogestionada o sin-jefe) –no tiene sentido contratar a los mejores para pretender luego decirles qué hacer y cómo, ralentizándose así todo con barreras de supervisión-. En tal sentido, han resultado pioneras, además de las big-tech, los casos de Gore (ropa gore-tex), Zappos (zapatería), DaVita (servicios de salud), Valve (videojuegos), Netflix (entretenimiento audiovisual), Ternary Software (servicios informáticos), Rastreator (buscadores y comparadores de servicios), o cualquiera de los sectores renovados por la destrucción creativa, tipo FinTech o LegalTech (Sánchez-Bayón, 2020b). En estas compañías todos pueden proponer y asumir proyectos, sin puestos ni roles fijos, sino a modo de redarquías –más allá de las tradicionales cooperativas-. Así, se cobra según participación y resultados, además de darse manifestaciones como: el teletrabajo desde cualquier lugar, siendo el móvil la oficina; flexecurity al ser colaboradores cualificados, conocen sus derechos y pueden permitirse renunciar a la relación laboral –esa es su seguridad-, por lo que las condiciones están abiertas a negociación; part-time job mix, al colaborar en startups para asegurar facturación - no ya salario-, debe tenerse una cesta de colaboraciones –como se viene señalando-.

Entre los cambios de concepción y valores informadores de las relaciones laborales, cabe recordar elementos novedosos vistos como teletrabajo, click-pay, flexecurity, part-time jobs mix, etc. (elementos intensificados con la crisis COVID-19). De manera combinada, aplicándose a la gestión del tiempo y del trabajo, se recuerda aquí que en ED el trabajo es una colaboración, por tanto no es un lugar, sino una actividad, que cada cual administra para ser más productivo, sostenible y le reporte mayor bienestar. Mientras que en EBE el trabajador era ubicado en el proceso de producción (soldado como eslabón de la cadena) y por ello se controlaba su horario y presencia (v.g. ocho horas diarias en la fábrica), en ED en cambio, prima la libertad y autonomía: el colaborador talentoso gestiona sus horarios, pudiendo desempeñarse en cualquier lugar (gracias a las tecnologías digitales móviles). Ello no sólo propicia el aumento de productividad, al decidirse cuándo y cómo concentrar la dedicación, sino que además facilita la conciliación de la vida profesional y personal. Incluso, con el nuevo paradigma, se invita desde un inicio al colaborador a descubrir su talento, para vivir del mismo, de modo que se disponga de un alto componente motivacional (saber en qué se es bueno y se aporta valor a los demás, de modo que pueda vivirse de aquello que gusta y no cuesta realizar).

- c) Implicaciones para la transformación cultural empresarial: con el tránsito de EBE a ED, también se ha producido un cambio de cultura empresarial. Así se explica el paso de organizaciones incipientes a maduras (no por su antigüedad, sino por su grado de adaptación al nuevo paradigma), tal como se aclara a continuación.
- Organizaciones incipientes: únicamente orientadas a resultados y en la que apenas se cuidan las medidas higiénicas de los trabajadores (v.g. prevención de riesgos laborales,

salarios adecuados y abono de horas extras). Como tales, su cultura empresarial responde a una responsabilidad social corporativa o RSC 1.0, o sea, entendida de manera marketiniana (publicitaria de puertas para fuera). No es de extrañar que sea externalizada a consultoras o directamente resulte una réplica de otros discursos y organizaciones de referencia. En definitiva, no se corresponde con una cultura empresarial propia (ni siquiera sería cultura, pues no es algo vivido en la organización). Se detecta por su discurso altisonante, con prácticas y compromisos difícilmente comprobables (v.g. reducción de huella de carbono, ayuda a una comunidad remota).

- Organizaciones consolidadas: en cuanto a su cuota de mercado, pero que desean realizar cambios de mejora, yendo más allá de las medidas higiénicas e iniciar el impulso de las motivacionales (aquellas que estimulen a los trabajadores para mejorar y aumentar su productividad y su compromiso). Su cultura está conectada con RSC 2.0, que rinde cuenta del compliance o cumplimiento normativo local (v.g. planes de igualdad, códigos éticos, programas de reciclaje), además de apoyarse en certificaciones de calidad internacional (como las de las normas ISO). De tal suerte, se comienza a participar en foros mundiales de transformación (v.g. Global compact-ONU). Así comienza a tomarse conciencia de la importancia de la cultura empresarial, para que pueda ser algo vivido y participado de manera sostenida, con impactos comprobables y a compartir con otros.
- Organizaciones maduras: no por antigüedad, sino por enfoque y adaptación al nuevo paradigma, pues son empresas preparadas para la nueva cultura empresarial, orientada a personas y su motivación. Su cultura es de RSC 3.0, de proximidad y fácilmente medible y contrastable, pues se basa en medidas que afectan a su entorno social y natural. Así, la RSC deja de ser algo de puertas para fuera (como un mero intento de mejora de marca empresarial, o un cumplimiento normativo diligente y transparente), pasando a ser algo de puertas para adentro (pensado por y para los colaboradores, junto con sus familias: una cultura de la que sentirse parte y celebrarla).

La consagración mundial de la transformación cultural empresarial y profesional, que trae consigo la transición digital, puede manifestarse en sus diversas expresiones. En este caso, se ha tomado como unidad de media la RSC (pero hay muchos más elementos evidenciadores o de testeo). En el modelo EBE, se trataba de la responsabilidad social empresarial o RSE, alcanzado hoy a cualquier tipo de organización (también corporaciones públicas, ONGs, etc.). Ello tuvo lugar con iniciativas convergentes de la ONU (v.g. la agenda del milenio de su Secretaría Gral., el futuro del trabajo de la OIT), armonizándose todo ello con el pacto mundial (anunciado por K. Annan en su discurso de 31 de enero de 1999 en el encuentro de WEF (Foro Económico Mundial)-WEF en Davos, constituyéndose formalmente el 26 de julio de 2000). Desde entonces, se han fijado unos estándares mundiales mínimos en las relaciones entre personas, comunidades y medioambiente, como parte de la nueva cultura corporativa (por ende, también empresarial). Además, se ha articulado una red de redes locales de apoyo, para profundizar, ampliar y difundir dicho compromiso y transformación cultural. Ello ha permitido generar una inteligencia colaborativa que ha dado lugar a nuevas iniciativas concurrentes y de refuerzo (v.g. Wellbeing Economy Alliance-WEF & WEAll, las encuestas y buenas prácticas de Great Place To Work, vid. infra Presentación). Conforme a este acervo es posible disponer de una hoja de ruta para la implantación generalizada de WBE.

2) Bloque de recomendaciones para la implantación plena de WBE (de cara a H2030):

- a) Revelación sobre el bienestar, no estatal (EBE), sino el auténtico bienestar personal (WBE): dada la caducidad del modelo EBE, por el impacto de la globalización y la digitalización, dándose paso a ED y su emergente modelo WBE (a completar su implantación con H2030), ello conlleva un cambio paradigmático, con significativas diferencias en la percepción

y gestión económica, entre otras, la urgencia de mayor autonomía de los agentes económicos. Aplicándose a las relaciones laborales, tal cambio paradigmático implica dejar de ser trabajadores asalariados dependientes, para pasar a ser colaboradores talentosos autónomos. Para lograr esta transformación, se requiere de una educación orientada a la intensificación geek y el desarrollo del talento personal. Por tanto, cuestiones presentadas en este estudio y su tesis, como el emprendimiento, el talento, la especialización digital (geek) y la gestión de felicidad ha de dejar de tratarse como meras soft-skills o habilidades blandas, para pasar a abordarse como contenidos duros y reales. A todo ello hay que añadir el liderazgo, la motivación, la RSC 3.0, etc. Se insiste en que no son habilidades para mejorar las relaciones, sino que se trata de capacidades necesarias para el desempeño en ED, así como los fundamentos sobre los que se institucionalizan dichas relaciones y dan lugar a la transformación cultural (que a su vez afecta a la socialización de futuros agentes y organizaciones). En ED resulta difícil concebir un colaborador o una organización que no operen en dichos términos, pues son los puntos cardinales de su andadura. Esto es así, por el proceso requerido de rehumanización y resocialización del sistema social (o sea, la recreación simplificada de la realidad social), pues EBE, pese a su discurso expresamente solidario y comprometido con la redistribución a favor de los más necesitados –argumento este más próximo a la teología que a la economía, originado en el social gospel o evangelismo social decimonónico-, en realidad, terminó siendo un modelo de burocratización de cualquier proceso, además de generar dependencias clientelares. Una vez se entienda esto, va de suyo el percatarse de que el bienestar nunca puede venir de fuera, sino que empieza desde el interior, con la toma de conciencia, aceptando el ser y comprometiéndose a mejorarlo en la medida de lo posible. Al igual que la revolución marginal decimonónica dejó de manifiesto que sólo cada sujeto puede conocer sus preferencias personales, es hora de darse cuenta ahora que sólo cada uno puede saber qué es aquello que le proporciona bienestar y le permite aumentar su nivel de satisfacción.

- b) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de WBE y sus implicaciones prácticas: el nuevo estadio de ED (como es WBE), se focaliza en la autonomía del colaborador talentoso y su motivación, para que tenga sentido su desempeño y dé rienda suelta a su creatividad y proactividad. Actualmente, al no haberse completado la transformación cultural empresarial (quedando bastantes reminiscencias de EBE, como sus organizaciones incipientes), dicho colaborador talentoso ha de lidiar con una cesta de empleadores a media jornada, hasta que se dé el tránsito efectivo a WBE, cuando el talento predomine sobre cualquier otro factor de producción. Mientras, tienen lugar paradojas como la de la digitalización del empleo (vid. infra). En el estadio de WBE, dada la relevancia que van a tener los colaboradores talentosos, se prevé un repetición de las guerras de captación y retención de talento que tuvieron lugar en pasadas revoluciones industriales y culturales (sirva como ilustración el caso de Ford, tras la 2<sup>o</sup> revolución industrial, al buscar a los mejores técnicos y pagarles el triple que la competencia); la gran diferencia es que ahora el talento ha de vehiculizarse digitalmente y la puja será global.

La tríada de bloques conclusivos planteada sirve, a su vez, para la triangulación ubicadora del momento en que se halla cada agente económico y sociedad en su actividad económica: a) si predomina aún la asunción del caduco modelo EBE (intentándose incluso su reavivamiento con la reconversión a la economía social), y por tanto tiene lugar cierta resistencia a la transición digital y sus transformaciones (retrasando y dificultando el cambio paradigmático en curso); b) si se ha iniciado ya la transición, alejándose de EBE para acercarse a ED, pero aún quedan bastantes cambios por producirse; c) si ya se ha dado la adaptación a la transición digital y sus transformaciones; incluso,

cabe una opción d) si además se es líder en el cambio, guiando a otros para su realización exitosa. La clave está en H2030, por ser el momento fijado (desde diversas iniciativas internacionales, así como por la generalización de la realización del relevo generacional y su visión social), para comprobar quién ha realizado la transición y sus transformaciones, acercándose así a la anhelada sociedad del conocimiento (vía WBE). Aquellos que no lo hayan hecho, tendrán el reto de acometerlo de manera acelerada y brusca, salvo que deseen permanecer a remolque de los cambios sociales (en vez de liderarlos y beneficiarse).

Se completa lo expuesto, recordándose algunas de las refutaciones y adaptaciones de principios y proposiciones económicas observadas a lo largo del estudio (vid. infra Tabla 2). Dichos planteamientos fueron válidos para estadios previos (como EBE), pero a revisar para ED, su modelo WBE y sus relaciones laborales.

- a) Elementos a refutar por incompatibilidad con ED y WBE: se llama la atención sobre dos aportes de Ricardo, como son el valor trabajo y los rendimientos decrecientes, válidos para el capitalismo comercial (dada su focalización en el factor tierra) y su tránsito al capitalismo industrial, pero no así para el capitalismo del talento, dado el revival del marginalismo (primando la valoración subjetiva, con encuestas de satisfacción continuas) y la reducción de costes marginales (vía internet, energías renovables, etc.). También se recuerda la aludida ley de hierro de los salarios (préstamo de Ricardo, revisada como ley de bronce por Lassalle) y ejército de reserva de trabajo o excedente relativo de población de Marx y Engels, tampoco superaron el capitalismo comercial, quedando refutado con el capitalismo industrial, ya que los salarios siguieron subiendo (más allá de los niveles de subsistencia), además de convertirse los trabajadores en capitalistas (vía accionariado, fondos de pensiones, cooperativas, etc.); en ED y WBE, los trabajadores mejor remunerados son los colaboradores talentosos. Otra cuestión informadora del análisis evolutivo institucional planteado es la relativa al modelo de Lewis (influenciador de los posteriores neomarxistas de intercambio desigual y sistema-mundo), siendo refutado de partida (por referirse al colonialismo y no al capitalismo propiamente); en ED y WBE no sería asumible, por estar todos interconectados y seguir unas reglas, no de suma cero, sino de mayor riqueza y bienestar generalizado. Una cuestión recurrente ha sido la ley psicológica fundamental de Keynes, que justifica mantenerse en un capitalismo industrial normalizado a la baja, con un factor trabajo homogéneo y masivo, con un techo a la riqueza, para asegurar así el máximo consumo posible (conduciendo a un consumismo endeudante insostenible). En el análisis evolutivo, también se ha considerado fórmulas coercitivas institucionalizadas, como la industrialización por sustitución de importaciones según CEPAL, siendo fallida en Latinoamérica, por la injerencia estatal y las restricciones al comercio, retrasándose así el tránsito a nuevos estadios del capitalismo; dicha fórmula, además, diverge de su inspiradora, como fue el modelo de desarrollo de los tigres asiáticos en los años 60, ya que el Sector público apoyó al privado, se apostó por la educación y la apertura al comercio como palanca de cambio (estando así preparados para la transición digital); por tanto, el reto de la educación y el comercio han sido recurrentes en las transiciones del capitalismo (intensificándose para el capitalismo del talento), como también ha supuesto para los países anglosajones en los años 70, los nórdicos en los años 90, etc. Luego, buena parte de las críticas utilitaristas, socialistas y desarrollistas, serían inaplicables a ED y WBE, bien por no atender al capitalismo (sino a sistemas similares, como el llamado capitalismo de Estado, que en realidad es neo-mercantilismo), bien por resultar coyunturales (de estadios del capitalismo ya superados).
- b) Elementos a revisar por desfase o inadecuación para ED y WBE: observaciones empíricas, como la ley de Okun, que señala la necesidad de las economías de crecer entre 2,5-3% para mantener los niveles de empleo, fue enunciada en 1962 (durante el boom de EBE), quedando refutada por Phelps y Friedman con la tasa natural de desempleo fijada entre 3,5-5% (considerándose pleno empleo para el capitalismo desarrollado); con ED, se requiere de una reformulación

por prácticas como part-time job mix, que supone no sólo la ausencia de desempleo, sino la disposición de una cesta de trabajos al mismo tiempo (v.g. colaborar con varias plataformas simultáneamente). También se recuerda la previsión del desempleo tecnológico de Keynes, que no ha operado ni en la 3ª ni 4ª rev. industrial y tecnológica, pues siempre ha habido una eficiencia dinámica que ha permitido la adaptación a los cambios; para la 5ª rev. industrial y tecnológica, dada la singularidad, ni siquiera tendrá sentido el plantear una competición hombre-máquina, sino que ha de plantearse como una colaboración permanente, mejorándose la productividad, la sostenibilidad y el bienestar. En el análisis evolutivo planteado, también se tiene en consideración el salario hedónico de Rosen (de los años 70, cuando empezó a cuestionarse EBE); dicha regla planteaba la relación trabajo-condiciones laborales, por lo que un trabajador podría aceptar un salario más bajo, compensado por mejores condiciones laborales (el trabajador vende sus servicios a la vez que compra los atributos del trabajo); sin embargo, donde se ha mantenido el modelo EBE, tal libertad contractual ha sido limitada, por regulaciones tipo anti-discriminación, inclusión, paridad, etc.; con ED podría plantearse, pero bajo una revisión (en lo tocante al teletrabajo, flexsecurity, etc.). Otra cuestión considerada ha sido la identidad de Akerlof, que tiene el problema de la agregación, no funcionando en los intercambios inter-personales e intra-personales (según EAE); además, asume unas identidades dadas, no emergentes, por lo que no cabe su trasplante a ED (donde no paran de variar las identidades y roles de los agentes económicos). Igualmente, se ha tenido en consideración el salario de eficiencia de Shapiro-Akerlof (reavivado por Stiglitz, reforzándose su planteamiento neokeynesiano), que hace referencia al incentivo salarial, ya refutado con el capitalismo industrial y las prácticas de Ford; desde estudios organizacionales se sabe que el salario sólo es una medida higiénica, existiendo un techo de salario para estimular la productividad, requiriéndose de medidas motivacionales para ir más allá. Se han tratado otras cuestiones relacionadas, descubriéndose en la evolución, que parte de los –considerados- fallos de mercado y la reserva de bienes públicos, son solucionables hoy gracias a la digitalización.

- c) Elementos a revisar para su adaptación a ED y WBE: como aportes de EAE, que mantienen su sentido para la investigación económica en ED, cabe recordar aquellos manejados, como la dinámica de instituciones sociales evolutivas de Menger y Hayek; el teorema de la imposibilidad económica del socialismo de Böhm-Bawerk y Mises (reinterpretado por Huerta de Soto como la coerción institucionalizada contra la función empresarial); eficiencia dinámica de Huerta de Soto; alertness de Kizner, etc.; eso sí, conviene su combinación con aportes de Economía Cultural, para explicar mejor los cambios actuales en curso. Ahora bien, hay otros aportes (también considerados en este estudio, con sus hipótesis y tesis), que sí requieren de una mayor revisión, para su mejor adaptación, como son: la destrucción creativa de Schumpeter, pues no se trata tanto de una disrupción periódica, sino la eficiencia dinámica de Huerta de Soto y la evolución institucional de Menger y Hayek. La renta y curva de Kuznets, quien ya alertara al Congreso de EE.UU. del error de confundir la medida con lo medido, por lo que la nueva riqueza generada requiere de otros indicadores, más allá de la macromagnitud tradicional del PIB (como hoy opera el índice de desarrollo humano o el de felicidad de la ONU); en cuanto a su curva, también se cumple a medida que va madurando la implementación de la digitalización (con una mayor productividad facilitadora de bienes y servicios más abundantes y baratos, aumentándose generalizadamente el poder adquisitivo de la sociedad, con un medio ambiente más limpio para todos, etc.). También se ha considerado el modelo de desarrollo de Solow, que tiene la limitación de considerar la tecnología como factor exógeno y el trabajo como factor homogéneo de mano de obra (típico del modelo RH de EBE), cuando en realidad, capital y trabajo cada vez mantienen una mayor simbiosis, en forma de capital humano (conforme a la relación digitalización-trabajo que se viene aclarando para WBE); en tal sentido, ha ayudado el análisis económico-cultural de Acemoglu-Robinson, con su fallo de las naciones y su pasillo estrecho. Otra cuestión observada ha sido la ley de Petty-Clark (de inicios

de los años 60), que ofrece una relación proporcionalmente inversa entre el progreso técnico y los costes de transporte, pues cuanto más aumenta la tecnología y se reducen los costes, el mercado de bienes no agrícolas se ampliará, transfiriéndose trabajo del sector primario al secundario (y más tarde al terciario); con ED, así pasa, pero el sector cuaternario, en realidad es la revisitación y reconexión de los sectores previos vía digitalización. Se han considerado más principios y proposiciones para el análisis evolutivo, confirmando todos ellos que se requiere de una revisión adaptativa al nuevo contexto.

- d) Elementos sobrevenidos a considerar: son bastantes (v.g. prácticas len, holocracia y redarquía, flexsecurity, gamificación), que se han ido aclarando a lo largo del programa de investigación (en especial, en la tesis de Wellbeing Economics, y sus publicaciones de respaldo).

Por tanto, la digitalización en el modelo WBE, favorece la productividad, la sostenibilidad y el bienestar en las relaciones laborales, así como la especialización y los intercambios en la actividad económica en general. Con ello, cabe la abundancia en forma de una mayor acumulación y disfrute de riqueza, así como del avance del progreso y bienestar (material e inmaterial). Tal observación no es original, estando ya en autores clásicos, como Smith y su Riqueza de las naciones (1776). Ya por entonces había quien se resistía al cambio y los avances tecnológicos, pese a que inauguraron el periodo de mayor crecimiento y desarrollo de la historia de la humanidad. Con las TIC-TAC los avances van a ser exponenciales.

## Recomendaciones

Para el avance de la presente investigación, sería deseable seguir averiguando las vías de mayor conectividad y transparencia en las contribuciones de las organizaciones y foros líderes en la transición, así como de las instituciones dedicadas a su indexación, certificación, etc. (con disonancias entre las clasificaciones de Cámaras de Comercio y certificadoras, en especial GPTW). En consecuencia, convendría un posterior estudio a fondo de las correlaciones de mejora económica (en términos de productividad, sostenibilidad y bienestar) de las empresas líderes en la implantación del modelo WBE. Incluso, también se puede proceder a medir el impacto de WBE en los Estados que forman parte de WEAll & WEGo (como miembros de pleno derecho, cabe destacar Islandia, Nueva Zelanda, Escocia, Finlandia y Gales; como miembros colaboradores están India, Bután, Australia, Canadá, Alemania, Noruega, etc.).

Igualmente, sería deseable el desarrollar otra línea más cuantitativa (Navajas et al, 2020), para reforzar el conocimiento disponible (no porque sea imprescindible para su comprensión, sino porque aportaría robustez en la ilustración de casuística). Ya se viene trabajando en el estudio evolutivo y comparado de los rankings de GPTW (ad intra et ad extra: con otras organizaciones y certificaciones), para determinar mejores empresas en las que trabajar, dada su adaptación probada al nuevo paradigma. También se viene trabajando en la transparencia y rendición de cuentas de políticas públicas orientadas a WBE (v.g. asesoría y confección de índices de Fundalib).

## Referencias

- Birner, J. (1999). The Place of the Ricardo Effect in Hayek's Economic Research Programme. *Revue d'Économie Politique*, 109(6), 803–816.
- Boettke, P.J.; Haeffele-Balch, S.; Storr, V.H. (2016). *Mainline Economics: Six Nobel Lectures in the Tradition of Adam Smith*. Arlington: Mercatus Center-George Mason University.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2014). *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W.W. Norton & Co.



- Costanza, R., et al. (2018): Toward a Sustainable Wellbeing Economy. *Solutions Journal* (URL: <https://thesolutionsjournal.com/2018/04/17/toward-sustainable-wellbeing-economy/>). Resilience (URL: <https://www.resilience.org/stories/2018-05-11/toward-a-sustainable-wellbeing-economy/>). WEAll (URL: <https://weall.org/about>).
- Diamandis, P., Kotler, S. (2014). *Abundance*. New York: Free Press.
- Easterlin, R.A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? in David, P., Reder, M. (eds.). *Nations and Households in Economic Growth*, New York: Academic Press Inc.
- Easterlin, R.A., et al. (2010). The happiness-income paradox revisited. *Proceeding of the National Academy of Sciences*, 107(52), 22463-68.
- EU-Consilium (2019). The Economy of Wellbeing: going beyond the GDP (URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/economy-wellbeing/>).
- EU-Consilium (2019). The Economy of Well-Being - Executive Summary of the OECD Background Paper on "Creating opportunities for people's well-being and economic growth". doc. 10414/18 ADD 1 (URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10414-2019-INIT/en/pdf>).
- EU-Horizon Europe (2021). What is Horizon Europe? (URL: [Horizon Europe | European Commission \(europa.eu\)](https://horizon-europe.eu/)).
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional*. Santiago: Ediciones B.
- Fernández, S. (2015). *Vivir con abundancia*. Madrid: Plataforma Editorial.
- Florida, R. (2010). *The Great Reset: How New Ways of Living and Working Drive Post-Crash Prosperity*. Toronto: Random House Canada.
- García Vaquero, M.; Sánchez-Bayón, A.; Lominchar, J. European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies* 2021, 14(14), 4145. <https://doi.org/10.3390/en14144145>
- Garrison, R. (2001). *Time and Money*. London: Routledge.
- Gehrke, C. (2003). The Ricardo Effect: Its Meaning and Validity. *Economica*, 70 (277), 143–158.
- Gómez, P. (2019). *La riqueza de las naciones en el s. XXI*. Almería: Círculo Rojo.
- Hayek, F. (1952). *The sensory order*. Chicago: University of Chicago.
- Hayek, F. (1939). Profits, Interest, and Investment, and other Essays on the Theory of Industrial Fluctuations. In Hansjörg Klausinger (ed.). *The Collected Works of F.A. Hayek* (vol. 8, Business Cycles Part II, 2012).
- Hayek, F. (1935). Prices and Production. In Joseph T. Salerno, ed., *Prices and Production and Other Works*. Auburn: Mises Institute (2008).
- Hazlitt, H. (1946). *Economics in one lesson*. New York: Harper & Row.
- Huerta de Soto, J. (2009). *The theory of dynamic efficiency*, London: Routledge.

- Huerta de Soto, J. (2006). *Money, Bank Credit, and Economic Cycles*. Auburn: Mises Institute.
- Huerta de Soto, J., Sánchez-Bayón, A., Bagus, P. (2021). Principles of Monetary & Financial Sustainability and Wellbeing in a Post-COVID-19 World: The Crisis and Its Management. *Sustainability*, 13(9), 4655 (1-11). <https://doi.org/10.3390/su13094655>
- Kaldor, N. (1942). Professor Hayek and the Concertina-Effect. *Economica*, 9(36), 359–382.
- Keynes, J.M. (1937). The General Theory of Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 51(2), 209-223. <https://www.jstor.org/stable/1882087>
- Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Keynes, J.M. (1933). The means to prosperity. *The Times* (luego desarrollado, como planfleto y publicado por Macmillan).
- Keynes, J.M. (1930). Economic Possibilities for our Grandchildren. *Nation's Business* (1927) y Macmillan (1930, de manera póstuma incorporado en Keynes, J.M. (1963) *Essays in persuasion*. New York: W.W. Norton & Co., p. 358-373).
- Klausinger, H. (2012). Introduction. In Klausinger, H. (ed.). *The Collected Works of F.A. Hayek* (vol. 8, Business Cycles Part II, 1–43).
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near*. New York: Penguin Group.
- Kuznet, S. (1934). National Income, 1929–1932. 73rd US Congress, 2d session, Senate document no. 124. Washington DC: US Congress.
- Kuznets, S. (1933). National Income. In *Encyclopaedia of the Social Sciences*. New York: Macmillan & Co.
- Kuznets, S. (1933). *Seasonal Variations in Industry and Trade*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Kuznets, S. (1930). *Secular Movements in Production and Prices: The Nature and their Bearing upon Cyclical Fluctuations*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Llena-Nozal, A. Martin, N., Murin, F. (2019). The Economy of Well-being Creating opportunities for people's well-being and economic growth. SDD WORKING PAPER No. 102. Paris: OCDE. <https://doi.org/10.1787/18152031>
- Lucas, R.E. (1972). Expectations and the Neutrality of Money. *Journal of Economic Theory*, 4(2): 103-124.
- Lucas (1975). An Equilibrium Model of the Business Cycle. *Journal of Political Economy*, 83(6), 1113-1144.
- Marx, K. (1867-94). *Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie* (3 vols.). Hanover: Meisner.
- Menger, C. (1871). *Principios de Economía Política* (trad.). Madrid: Unión Editorial (1983).
- Menger, C. (1883). *Investigaciones sobre el Método de las Ciencias Sociales y de la Economía Política en particular* (trad.). Madrid: Unión Editorial (El método en ciencias sociales, 2006).
- Mises, L. (1929). *Kritik des Interventionismus*. Jena: Gustav Fischer Verlag.

- Mises, L. (1944). *Omnipotent Government: The Rise of the Total State and Total War*. New Haven: Yale University Press.
- Moss, L., Vaughn, K. (1986). Hayek's Ricardo effect: a second look. *History of Political Economy*, 18(4), 545-565.
- Navajas-Romero, V.; Caridad, L.; Ceular-Villamandos, N. (2020). Analysis of Wellbeing in Nongovernmental Organizations' Workplace in a Developed Area Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5818 ss.
- Navajas, V., Sánchez-Bayón, A., Cebrián, A. (2016). *Inmigración y emprendimiento en la globalización: estudio de caso aplicado a la realidad española*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Navajas, V. López, C., Sánchez-Bayón, A. (2014). Aprendizaje participativo en disciplinas duales mediante estudio de casos trasversales: una mirada a los problemas del emprendimiento en España. *Revista Universidad & Empresa*, 16(26), 173-190.
- Navajas, V., López, C., Sánchez-Bayón, A. (2013). Problemas del emprendedor inmigrante en España: evaluación de las políticas laborales y sociales españolas en el último lustro. *Revista Libre Empresa-Universidad Libre*, 10 (1), 13-49.
- OCDE (2021). *Measuring Well-being and Progress*. Well-being Research (URL: [Measuring Well-being and Progress: Well-being Research - OECD](#)).
- OCDE (2021). *Measuring Well-being and Progress*. Working Papers (URL: [Measuring Well-being and Progress: Working Papers - OECD](#)).
- OCDE (2019). *The Economy of Well-being: Creating Opportunities for People's Well-being and Economic Growth*. Paris: OCDE.
- OCDE (2012). *Digital Economy*. París: OCDE (URL: [The Digital Economy - 2012 \(oecd.org\)](#)).
- ONU (2012). *Defining a New Economic Paradigm: The Report of the High-Level Meeting on Wellbeing and Happiness*. New York: ONU.
- ONU-SG (2012). Secretary-General SG/SM/14204 in Message to Meeting on "Happiness and Well-being" Calls for "Rio+20" Outcome that Measures More than Gross National Income (URL: <http://www.un.org/News/Press/docs/2012/sgsm14204.doc.htm>).
- ONU-SNDP (2013). Secretariat for the New Development Paradigm (SNDP) - Working Group meeting in Bhutan (URL: <http://www.newdevelopmentparadigm.bt/category/resources/>).
- ONU-UNDP (2013). *A million voices: The World We Want: A sustainable Future with Dignity for All* (URL: <http://www.worldwewant2015.org/millionvoices>).
- ONU-GA (2015). *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development* (UN Resolution A/RES/70/1), containing the goals (passed: Sept. 25, 2015; published: Oct. 21, 2015).
- ONU-SDG Fund (2015). *Goal 8: decent work and economic growth* (URL: [www.sdgfund.org/goal-8-decent-work-and-economic-growth](http://www.sdgfund.org/goal-8-decent-work-and-economic-growth)).

- ONU-UNCTAD (2019). Digital Economy Report. New York: ONU.
- Ricardo, D. (1817). On the Principles of Political Economy and Taxation. London: J. Murray.
- Ruys, P. (2017). A Development of the Theory of the Ricardo Effect. Quarterly Journal of Austrian Economics, 20(4), 297-335.
- Sánchez-Bayón, A. (2021a). Urgencia de una filosofía económica para la transición digital: Auge y declive del pensamiento anglosajón dominante y una alternativa de bienestar personal, Miscelánea Comillas. Rev. Ciencias Humanas y Sociales, 79(155), 521-551. DOI: <https://doi.org/10.14422/mis.v79.i155.y2021.004>
- Sánchez-Bayón, A. (2021b). Giro hermenéutico y revolución copernicana en Ciencias Económicas: regreso a las raíces y disciplinas duales. Encuentros Multidisciplinares, 23(68), 1-26.
- Sánchez-Bayón, A. (2021c). Una historia de las ciencias económicas desde sus raíces y disciplinas duales: de la hacendística y camerología a la economía aplicada y su giro hermenéutico. Revista Facultad De Ciencias Económicas, 29(2), 87-103. <https://doi.org/10.18359/rfce.5439>
- Sánchez-Bayón, A. (2021d). ¿Puede el salario mínimo agotar la economía de bienestar y frenar la economía digital? Revista Plus Economía, 9(2), 71-106.
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics, Bajo Palabra, 24, 293-318. <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo, 29(3), 198-214.
- Sánchez-Bayón, A. (2020c). Medidas de economía de bienestar que destruyen empleo en la economía digital. Semestre Económico, 23(55), 87-112. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a4>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020d). Encrucijada de los estudios de ciencias económicas, Semestre Económico, 23(55), 47-66. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a2>.
- Sánchez-Bayón, A. (2019a). Problemas convergentes de derecho, economía y sociología en la posglobalización: transición entre la economía de bienestar y las economías colaborativas, circulares, autónomas y naranjas. Derecho y Cambio Social, 57, 12-41.
- Sánchez-Bayón, A. (2019b). Transición a la economía gig, Encuentros Multidisciplinares, 21(62), 1-19.
- Sánchez-Bayón, A. (2019c). Una historia crítica de sociología del trabajo y de las organizaciones: de trabajadores de cuello azul y blanco a Knowmads & freeriders. Rev. Miscelánea Comillas, 77 (151), 431-51. DOI: <https://doi.org/10.14422/mis.v77.i151.y2019.008>
- Sánchez-Bayón, A. (2019d). Retos jurídico-sociales relativos al fin de recursos humanos y la emergencia de talento. Revista Gral. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Iustel, 54, 424-440.

- Sánchez-Bayón, A. (2019e). Talentismo: del fin de los recursos humanos a la emergencia del talento. *Rev. Relaciones Laborales/Lan Harremanak*, 42, 178-196. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21077>.
- Sánchez-Bayón, A. (2016a). Problemas y retos para alcanzar la sociedad del conocimiento: el déficit ético-moral y los cambios económico-sociales, Madrid: Delta Publicaciones.
- Sánchez-Bayón, A., García Vaquero, M., Lominchar, J. (2021). Wellbeing Economics: beyond the Labour compliance & challenge for business culture. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(si), 1-13
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics, *Bajo Palabra*, 24, 293-318. <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 29(3), 198-214.
- Sánchez-Bayón, A. (2021a). Giro hermenéutico y revolución copernicana en Ciencias Económicas: Regreso a las raíces y disciplinas duales. *Encuentros multidisciplinares*, 23(68), 1-26.
- Sánchez-Bayón, A. (2021b). ¿Puede el salario mínimo agotar la economía de bienestar y frenar la economía digital? *Revista Plus Economía*, 9(2), 71-106.
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2020). Business and labour culture changes in digital paradigm, *Cogito. Multidisciplinary Research Journal*, XII(3), 225-243.
- Schwab, K., Malleret, T. (2019). COVID-19: The Great Reset. Genova: WEF.
- Steele, G.R. (1988). Hayek's Ricardo Effect, *History of Political Economy*, 20(4), 669-672.
- Suresh, R. (2010). *Economy and Society. Evolution of Capitalism*. Delhi: SAGE.
- Trincado, E.; Sánchez-Bayón, A.; Vindel, J.M. (2021). The European Union Green Deal: Clean Energy Wellbeing Opportunities and the Risk of the Jevons Paradox. *Energies*, 14(14), 4148. <https://doi.org/10.3390/en14144148>
- Valero-Matas, J., Sánchez-Bayón, A. (2018). Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización. Madrid: Dykinson.
- Wilson, T (1940). Capital Theory and the Trade Cycle. *Review of Economic Studies*, 7(3), 169-179.