

Perspectivas SCCS

Liderando el cambio: las universidades públicas ante la gran Transición Laboral

Federico Pablo-Martí

Carlos Mir

Los objetivos fundamentales de los documentos de la serie "Perspectivas SCCS" son incentivar el debate y el análisis crítico, más que presentar hallazgos de investigación académica rigurosos o los resultados de estudios empíricos. Por lo tanto, deben considerarse como aportaciones al diálogo público, que buscan introducir y examinar nuevas ideas y perspectivas, más que como estudios académicos definitivos.





Liderando el cambio: las universidades públicas ante la gran Transición Laboral

Federico Pablo-Martí (UAH-SCCS)

Carlos Mir (UAH-SCCS)

Resumen

El informe de McKinsey Global Institute, "[A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and Beyond](#)," destaca que Europa podría necesitar hasta 12 millones de transiciones ocupacionales para el año 2030 debido a la automatización y la adopción de inteligencia artificial (IA). Este fenómeno representa una gran Transición Laboral impulsada por la IA, que transformará profundamente la estructura del mercado laboral y las habilidades requeridas.

Este documento se centra en las implicaciones específicas para España, enmarcadas en el contexto europeo. A pesar del potencial de las universidades públicas españolas para liderar programas de reciclaje profesional y formación continua, su capacidad actual para hacerlo es excepcionalmente baja. Las razones incluyen estructuras burocráticas rígidas, financiación inadecuada, desconexión con el sector empresarial y falta de infraestructura tecnológica.

Las implicaciones de no gestionar adecuadamente estas transiciones son significativas, incluyendo aumento del desempleo y subempleo, pérdida de ingresos, aumento de la desigualdad social y tensiones intergeneracionales. Además, los costes políticos y sociales pueden manifestarse en forma de descontento social y político, presión sobre las políticas de bienestar social.

Para mitigar estos riesgos, se proponen diversas estrategias, incluyendo reformas estructurales en las universidades, aumento de la financiación para formación continua, fortalecimiento de la colaboración universidad-empresa y actualización de infraestructuras tecnológicas.

El documento concluye que la capacidad de España para gestionar esta gran Transición Laboral determinará su competitividad global y su capacidad para mantener y mejorar su posición en la economía del siglo XXI.

Introducción

La era de la digitalización ha transformado radicalmente todos los ámbitos de nuestra sociedad, y ahora, nos encontramos al umbral de una transición igualmente impactante: la transición laboral impulsada por la inteligencia artificial (IA).

A medida que la IA y la automatización avanzan, Europa podría necesitar hasta 12 millones de transiciones ocupacionales para el año 2030, según las previsiones del informe de McKinsey Global Institute titulado "*A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and Beyond.*" Esta transformación no es simplemente un cambio tecnológico, sino un cambio profundo en la estructura del mercado laboral y en las habilidades necesarias para prosperar en él. [Numerosos datos](#) son indicativos de los cambios que se avecinan: los sectores con una mayor integración de la Inteligencia Artificial están experimentando un aumento significativo en la productividad laboral, que es aproximadamente cinco veces mayor que en otros sectores; los trabajos que demandan habilidades especializadas en IA están acompañados de primas salariales de hasta el 25%; desde 2016, el crecimiento de empleos especializados en IA ha superado con creces al de todos los empleos, mostrando un incremento de 3,5 veces en el número de puestos. Además, las cualificaciones demandadas por los empleadores están cambiando a un ritmo un 25% más rápido en profesiones que requieren el uso de la IA. Para mantenerse relevantes en este contexto en evolución, los trabajadores en estos campos deberán adquirir y demostrar nuevas competencias.

A todo ello debemos agregar la consideración de que la automatización y la adopción de IA generativa tienen el potencial de automatizar hasta el 30% de las horas trabajadas actualmente, lo que plantea desafíos y oportunidades significativas. Las transiciones ocupacionales serán esenciales para que los trabajadores puedan adaptarse a estos cambios. Sin embargo, la pregunta crítica es si España, en el contexto del entorno europeo, será capaz de gestionar estas transiciones de manera efectiva. Las implicaciones para la economía española y para millones de trabajadores cuyas capacidades se vuelvan obsoletas son profundas.

Este documento explora estas cuestiones, destacando el papel crucial de los programas de reciclaje profesional y formación continua. En particular, se examina la capacidad de las universidades públicas españolas para responder adecuadamente a estas necesidades. A pesar de su potencial para liderar en este ámbito, las universidades públicas en España enfrentan desafíos significativos, como estructuras burocráticas rígidas, financiación insuficiente, desconexión con el sector empresarial y falta de infraestructura tecnológica adecuada, a lo que debemos acompañar unos complejos sistemas de contratación de personal a largo plazo fundamentados en el conocimiento dispositivo y rígido, con una limitada valoración de las habilidades para la gestión del cambio.

El éxito o fracaso en la gestión de estas transiciones no solo afectará la competitividad global de España, sino también la distribución de la riqueza, la innovación y el bienestar social. Las universidades públicas españolas, con el apoyo adecuado y las reformas necesarias, pueden desempeñar un papel vital en la preparación de la fuerza laboral para el futuro. Este documento analiza estas dinámicas y propone estrategias para mitigar los riesgos asociados y maximizar las oportunidades que ofrece la Transición Laboral en la era de la IA.

La capacidad de las universidades públicas españolas para gestionar transiciones ocupacionales

Las universidades públicas españolas enfrentan numerosos desafíos para responder a las necesidades de reciclaje profesional y formación continua. A pesar de su potencial, estas instituciones muestran una capacidad excepcionalmente baja para adaptarse a los rápidos cambios tecnológicos y las demandas del mercado laboral. Varios factores contribuyen a esta situación:

1. Estructuras rígidas y burocráticas. Las universidades públicas en España operan bajo estructuras organizativas y administrativas que suelen ser inflexibles y procedimentales. Estas estructuras dificultan la implementación de programas de formación continua que sean ágiles y adaptativos. La lentitud en la aprobación de nuevos currículos es uno de los principales obstáculos; los procesos para introducir cambios en los programas educativos pueden ser prolongados y complicados, lo que impide una rápida adaptación a las nuevas demandas del mercado laboral y los avances tecnológicos. Además, la falta de autonomía limita la capacidad de las universidades para tomar decisiones efectivas, restringiendo su habilidad para innovar y responder adecuadamente a las necesidades emergentes de formación.

2. Financiación inadecuada. La financiación para programas de formación continua y reciclaje profesional en las universidades públicas españolas es insuficiente. Estas instituciones dependen en gran medida de los presupuestos públicos, los cuales a menudo no priorizan la educación continua frente a otros gastos más inmediatos. La escasez de recursos financieros limita la capacidad de las universidades para desarrollar, implementar y mantener programas de formación continua robustos y de alta calidad. Sin una financiación adecuada, resulta difícil invertir en los recursos necesarios, como personal especializado, tecnología avanzada y materiales educativos actualizados, lo que reduce la efectividad y el alcance de estos programas. Por ejemplo, los sistemas de microcredenciales ([Plan MicroCreds](#)), a pesar de sus aspectos positivos, presentan una limitación significativa debido a su enfoque excesivamente orientado al corto plazo y su dependencia de fondos no estructurales, lo que compromete su permanencia a largo plazo.

La financiación de los cursos de formación está orientada principalmente a la eficiencia, intentando maximizar la relación coste-beneficio en la utilización de recursos. Sin embargo, esta aproximación a menudo descuida la eficacia, es decir, la capacidad real de alcanzar los objetivos educativos deseados. La impartición de determinados cursos, como aquellos que requieren acceso a tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, es un claro ejemplo de esto. Si no se garantiza la disponibilidad de estos recursos tecnológicos, los cursos pueden resultar prácticamente inútiles, lo que supone un mal uso de los fondos públicos. Este desequilibrio entre eficiencia y eficacia refleja una falencia en la planificación y asignación de recursos, donde se priorizan los aspectos cuantitativos (como el número de cursos ofrecidos y el coste por estudiante) sobre los cualitativos (como la utilidad práctica y el impacto educativo de los cursos).

Además, esta orientación hacia la eficiencia puede ser contraproducente en el largo plazo. Si bien se pueden obtener ahorros inmediatos, la falta de inversión en capacidades críticas para los estudiantes, como la habilidad para interactuar y manipular herramientas de IA, puede disminuir su competencia en un mercado laboral cada vez más tecnológico y digitalizado. Esto plantea un desafío significativo para las políticas educativas, que deben equilibrar la eficiencia de los recursos con la eficacia de los resultados educativos, asegurando que la inversión en educación se traduzca en verdaderas capacidades y oportunidades para los estudiantes.

3. Desconexión con el sector empresarial. Existe una desconexión significativa entre las universidades públicas españolas y el sector empresarial. Esta falta de colaboración y comunicación dificulta la alineación de los programas educativos con las necesidades reales del mercado laboral. Como resultado, la formación ofrecida por las universidades no siempre es relevante o aplicable a las demandas actuales y futuras del mercado de trabajo. La ausencia de sinergias entre la academia y la industria significa que los programas educativos no se benefician del conocimiento práctico y las experiencias del sector empresarial, lo que podría enriquecer la formación de los estudiantes y mejorar su empleabilidad.

En sentido más global, en ocasiones encontramos dificultades de captación de talento por parte de las universidades para mejorar sus planes de formación (Shoshana Zuboff 2000) debido a las rigideces en la contratación y al elevado coste de oportunidad que podría suponer sacrificar elevadas remuneraciones que se reciben en el sector privado. Atraer talento por la vía del docente asociado con las remuneraciones existentes resulta algo más que un hecho altruista y social por parte de estos profesionales.

4. Falta de infraestructura tecnológica. Muchas universidades públicas en España enfrentan una falta de infraestructura tecnológica adecuada, lo que impide la implementación efectiva de programas de formación en habilidades digitales y tecnológicas avanzadas. Las infraestructuras tecnológicas obsoletas dificultan la integración de nuevas herramientas y plataformas de aprendizaje digital, esenciales para una formación moderna y relevante. Sin una infraestructura tecnológica robusta, las universidades no pueden ofrecer a sus estudiantes la experiencia práctica y el acceso a tecnologías de punta que son cruciales en el mundo laboral actual. Esta deficiencia limita la capacidad de los estudiantes para desarrollar competencias tecnológicas avanzadas y competitivas en el mercado global.

El éxito o fracaso en la gestión de las transiciones ocupacionales tendrá profundas implicaciones para la economía española:

1. Crecimiento de la productividad: La adopción exitosa de la tecnología y la gestión efectiva de las transiciones laborales pueden tener un impacto significativo en el crecimiento de la productividad. Según el informe de McKinsey Global Institute (2024), la adopción acelerada de la tecnología junto con una reubicación proactiva de los trabajadores podría aumentar la tasa de crecimiento de la productividad anual hasta un 3% en Europa para 2030. Esta mejora en la productividad es crucial, ya que la productividad es un motor fundamental del crecimiento económico a largo plazo.

Las tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial (IA), la automatización avanzada y el Internet de las cosas (IoT), tienen el potencial de transformar procesos productivos en todos los sectores económicos. La IA, por ejemplo, puede optimizar la cadena de suministro, mejorar la precisión en la manufactura y proporcionar análisis predictivos en tiempo real, lo que reduce el desperdicio y aumenta la eficiencia (Brynjolfsson y McAfee, 2014). Además, la automatización de tareas rutinarias permite a los trabajadores concentrarse en actividades de mayor valor añadido, como la innovación y la resolución de problemas complejos.

Para capitalizar estos beneficios, es esencial que las políticas públicas y las estrategias empresariales se centren en facilitar la transición de los trabajadores desplazados hacia roles que aprovechen sus habilidades en nuevas áreas tecnológicas. La formación continua y el reciclaje profesional son componentes clave de esta estrategia, asegurando que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para operar y colaborar con las nuevas tecnologías (Goldin y Katz, 2008).

2. Competitividad global: La capacidad de España para gestionar transiciones ocupacionales influirá directamente en su competitividad global. En un mundo cada vez más globalizado, las economías que pueden adaptarse rápidamente a los cambios tecnológicos están mejor posicionadas para competir en el mercado internacional. Autor, Levy y Murnane (2003) argumentan que las economías que adoptan nuevas tecnologías de manera efectiva y rápida pueden mejorar significativamente su productividad y, por lo tanto, su competitividad. Todo ello debe quedar enmarcado en la existencia de un esfuerzo permanente, dada la rápida oxidación de las ventajas competitivas que ofrecen los recursos tecnológicos, donde la inversión en tecnología se convierte en un coste de explotación necesario, no en una inversión en capital, tal y como de manera genial refleja la obra de Carr, *Does IT Matter* (2004).

España, al igual que otros países europeos, se enfrenta al desafío de integrar tecnologías avanzadas en su tejido económico y social. La adopción de IA y la automatización no solo pueden mejorar la eficiencia de las industrias existentes, sino también crear nuevas oportunidades de negocio y sectores industriales emergentes. La capacidad de una economía para innovar y adaptarse es crucial para mantener y mejorar su posición en el mercado global. Esto implica no solo la adopción de nuevas tecnologías, sino también la inversión en educación y formación para desarrollar una fuerza laboral capaz de trabajar en un entorno tecnológico avanzado (Acemoglu y Restrepo, 2018).

3. Distribución de la riqueza y desigualdad: La forma en que se gestionen las transiciones laborales también influirá significativamente en la distribución de la riqueza y la desigualdad. Si no se manejan adecuadamente, las transiciones laborales podrían exacerbar las desigualdades existentes, creando una brecha mayor entre trabajadores de alta y baja cualificación. Thomas Piketty (2014) en su obra "*Capital in the Twenty-First Century*" destaca que las desigualdades en la distribución de la riqueza pueden aumentar en ausencia de políticas redistributivas eficaces y oportunidades de movilidad social.

La automatización y la IA tienen el potencial de polarizar el mercado laboral, con una creciente demanda de trabajadores altamente cualificados y una disminución de la demanda de trabajos rutinarios y de baja cualificación. Esto puede llevar a un incremento de los ingresos y oportunidades para los trabajadores cualificados, mientras que aquellos con habilidades obsoletas podrían enfrentarse a salarios estancados o en disminución, y

mayor desempleo. Aquellos modelos económicos fundamentados en la intensidad de conocimiento e información podrán experimentar cambios importantes en su actividad económica; aquellos puestos laborales que se vean más expuestos al uso de las nuevas tecnologías experimentarán incrementos salariales exponenciales que podrían acrecentar, en conjunto, la desigualdad de ingresos, desigualdad que sin ser criticable por la aportación social que reportan podría suponer respuestas inadecuadas por los modelos políticos que se fundamentan en la redistribución a posteriori (y forzada) de la riqueza.

Así, las políticas públicas deben enfocarse en proporcionar acceso equitativo a la educación y la formación continua, así como en implementar sistemas de protección social que apoyen a los trabajadores durante las transiciones (Atkinson, 2015). Ello podría evitar redistribuciones dolorosas a posteriori de la riqueza que podría perjudicar el crecimiento económico y la creatividad de determinados agentes económicos.

4. Innovación y emprendimiento: La capacidad de gestionar transiciones laborales puede fomentar un entorno propicio para la innovación y el emprendimiento. Cuando los trabajadores son reubicados en nuevas industrias, traen consigo experiencias y habilidades diversas que pueden impulsar la innovación y la creación de nuevas empresas. Acemoglu y Restrepo (2018) argumentan que la innovación tecnológica, cuando se gestiona adecuadamente, puede ser un motor clave para el crecimiento económico y la creación de empleo.

El apoyo a la formación continua y el reciclaje profesional no solo ayuda a los trabajadores a adaptarse a los cambios, sino que también puede fomentar una cultura de emprendimiento y creatividad. Los programas de formación que incluyen habilidades empresariales y de gestión pueden capacitar a los trabajadores para identificar oportunidades de negocio y lanzar nuevas empresas. Además, las políticas que facilitan el acceso a financiamiento, el apoyo a *startups* y la creación de ecosistemas de innovación pueden crear un entorno dinámico donde la innovación y el emprendimiento prosperen (Schumpeter, 1942). Y a este respecto debemos considerar que las propuestas de cambio que se proponen en el nuevo modelo de la IA pueden no ser explicadas por los modelos schumpeterianos clásicos, que asumen que el cambio tecnológico no tiene un desarrollo tan acelerado como parece que tenemos en la actualidad.

En resumen, una gestión efectiva de las transiciones laborales en el contexto de la IA y la automatización no solo es esencial para mitigar los riesgos de desempleo y desigualdad, sino que también puede ser un catalizador para el crecimiento de la productividad, la competitividad global, y la innovación y el emprendimiento. Las políticas y estrategias que apoyen estas transiciones tendrán un impacto profundo en la estructura económica y social de España y Europa en su conjunto.

Para los millones de españoles cuyas habilidades se vuelvan obsoletas, no lograr los objetivos de transición ocupacional tendría serias consecuencias. Muchos de ellos no comprenderán las razones de esta situación, lo que podría tener importantes implicaciones sociales y políticas.

Desempleo y subempleo: La incapacidad de realizar transiciones ocupacionales efectivas puede resultar en altos niveles de desempleo y subempleo, particularmente en un entorno donde la automatización y la inteligencia artificial (IA) están transformando rápidamente el mercado laboral. Trabajadores con habilidades obsoletas se encuentran en una situación

vulnerable, ya que pueden tener dificultades para reincorporarse al mercado laboral, especialmente en sectores donde la demanda ha disminuido debido a la automatización.

La automatización puede desplazar a trabajadores en roles rutinarios y manuales, disminuyendo la demanda de tareas que pueden ser fácilmente mecanizadas o gestionadas por inteligencia artificial. Autor et al. (2003) destacan que la automatización afecta desproporcionadamente a los trabajadores en ocupaciones de mediana cualificación, como la manufactura y los servicios administrativos. Estos trabajadores, al carecer de habilidades avanzadas, pueden encontrarse desempleados o subempleados, ocupando posiciones que no aprovechan plenamente sus capacidades ni ofrecen ingresos suficientes. Las habilidades necesarias deben basarse en la capacidad de adaptarse al cambio, en lugar de depender únicamente de los conocimientos acumulados, que pueden no ser completamente útiles en el nuevo paradigma.

Este fenómeno no solo afecta a los individuos, sino que también tiene repercusiones significativas para la economía en general. La alta tasa de desempleo puede aumentar la carga sobre los sistemas de bienestar social y disminuir la base imponible, reduciendo los ingresos fiscales necesarios para financiar programas públicos. Los problemas sociales (y políticos nuevamente) pueden ser complejos de definir ahora, pero sí podemos asumir que podrían ser polarizados por determinados sectores.

Pérdida de ingresos: El desempleo y el subempleo también conducen a una pérdida significativa de ingresos para los individuos afectados, lo que tiene efectos multiplicadores en la economía. Cuando los trabajadores pierden sus empleos o deben aceptar trabajos de menor cualificación y remuneración, sus ingresos disminuyen considerablemente. Esta pérdida de ingresos afecta directamente su capacidad para consumir bienes y servicios, lo que a su vez impacta negativamente en la demanda agregada.

La disminución del consumo puede tener un efecto dominó en la economía, afectando a las empresas que dependen del gasto del consumidor para generar ingresos. Desde una perspectiva keynesiana, la demanda agregada es un motor crucial del crecimiento económico; por lo tanto, una caída en el consumo puede llevar a una desaceleración económica. Las empresas, al enfrentar menores ingresos, pueden reducir su inversión en expansión y contratación, exacerbando aún más los problemas de desempleo y subempleo.

Además, la pérdida de ingresos reduce la capacidad de las familias para ahorrar e invertir en educación y formación continua, perpetuando un ciclo de baja movilidad económica y oportunidades limitadas (Mankiw, 2014). La sociedad podría polarizarse más, en la medida que los sectores con capacidad para afrontar las inversiones en formación que el nuevo modelo requiere, aumentarían sus ingresos de manera significativa, aumentando las diferencias salariales.

Desigualdad social: La falta de transiciones ocupacionales exitosas puede agravar las desigualdades sociales. Wilkinson y Pickett (2010) demuestran que las desigualdades económicas y sociales tienen efectos adversos en una variedad de indicadores de bienestar, desde la salud hasta la cohesión social. Aquellos con acceso limitado a la educación y la formación continua se encuentran en desventaja, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión social, tal y como hemos comentado anteriormente.

La desigualdad en el acceso a la formación y a nuevas oportunidades laborales significa que los trabajadores de baja cualificación tienen menos posibilidades de mejorar sus circunstancias económicas. Piketty (2014) argumenta que la acumulación de capital y las diferencias en la educación son factores clave que perpetúan la desigualdad. En un contexto de rápida automatización y cambio tecnológico, la falta de políticas efectivas para facilitar la formación y el reciclaje profesional puede ampliar aún más la brecha entre los trabajadores altamente cualificados y aquellos con habilidades obsoletas.

Salud mental y bienestar: El desempleo y el subempleo tienen implicaciones profundas para la salud mental y el bienestar de los individuos. La inseguridad laboral y la falta de oportunidades pueden conducir a niveles más altos de estrés, ansiedad y otros problemas de salud mental. Marmot (2004) subraya que el estatus socioeconómico y la seguridad laboral son determinantes importantes de la salud mental.

La inseguridad laboral puede causar una sensación de incertidumbre y falta de control sobre el propio futuro, lo que incrementa el riesgo de trastornos de ansiedad y depresión. Además, el estigma asociado al desempleo puede afectar la autoestima y la identidad personal, exacerbando los problemas de salud mental. La investigación ha mostrado que el desempleo prolongado está asociado con una disminución en la salud física y mental, aumentando la incidencia de enfermedades crónicas y reduciendo la esperanza de vida (Jahoda, 1982).

El impacto del desempleo y la subocupación en la salud mental también tiene consecuencias económicas, ya que puede aumentar los costos de atención médica y reducir la productividad laboral. Es crucial implementar políticas que no solo aborden las necesidades económicas de los desempleados, sino que también proporcionen apoyo psicológico y programas de bienestar para mitigar estos efectos negativos.

Costes políticos y sociales

La *gran Transición Laboral* impulsada por la IA y la automatización no solo tiene implicaciones económicas, sino también profundas consecuencias políticas y sociales. Las universidades públicas, y probablemente también privadas al someterse a los mismos criterios de evaluación públicas podrían enfrentar serios desafíos que trascienden lo académico, al no poder adaptarse rápidamente a las nuevas demandas del mercado laboral. Estos costes abarcan desde el descontento social hasta la fragmentación de la cohesión social, afectando a todos los estratos de la sociedad.

En el ámbito político, la incapacidad de gestionar adecuadamente las transiciones ocupacionales podría alimentar movimientos populistas y extremistas, incrementar la presión sobre los sistemas de bienestar social y generar tensiones intergeneracionales.

A nivel social, la polarización del mercado laboral puede llevar a una mayor exclusión digital, movilidad social descendente y erosión del tejido comunitario.

1. Descontento social y político: La incapacidad de gestionar adecuadamente las transiciones ocupacionales puede llevar a un creciente descontento social y político, alimentando movimientos populistas y extremistas. Grupos de población con habilidades obsoletas pueden sentirse abandonados por el progreso tecnológico, lo que exacerba su frustración y resentimiento hacia las políticas tecnológicas y de globalización.

Inglehart y Norris (2016) explican que el descontento social y político se incrementa cuando grandes segmentos de la población perciben que los beneficios del cambio tecnológico y económico no se distribuyen equitativamente. Este sentimiento de exclusión puede traducirse en un apoyo creciente a movimientos populistas y extremistas que prometen revertir la globalización y las políticas tecnológicas. Estos movimientos suelen explotar el miedo y la incertidumbre que experimentan los individuos afectados, proponiendo soluciones simplistas y proteccionistas que pueden tener consecuencias negativas para la economía en su conjunto.

El descontento social puede manifestarse en protestas, huelgas y una mayor polarización política, lo que dificulta la gobernabilidad y la implementación de políticas efectivas. La desconfianza hacia las instituciones políticas y económicas puede crecer, debilitando la cohesión social y la estabilidad política. En contextos donde los gobiernos no logran abordar eficazmente las necesidades de los trabajadores desplazados, el riesgo de inestabilidad social aumenta, afectando negativamente el clima de inversión y el desarrollo económico (Gidron y Hall, 2017).

2. Presión sobre las políticas de bienestar social: Los altos niveles de desempleo y subempleo resultantes de una mala gestión de las transiciones ocupacionales ejercerán una presión significativa sobre los sistemas de bienestar social. La demanda de subsidios de desempleo, asistencia social y otros programas de apoyo aumentará, lo que puede llevar a debates políticos sobre la sostenibilidad financiera de estos sistemas.

La literatura sugiere que los sistemas de bienestar social son esenciales para mitigar los efectos negativos del desempleo y el subempleo (Esping-Andersen, 1990). Sin embargo, cuando la demanda de estos servicios aumenta considerablemente, los recursos disponibles pueden no ser suficientes para cubrir todas las necesidades. Esto puede llevar a un deterioro en la calidad y la disponibilidad de los servicios de bienestar, exacerbando las desigualdades sociales y económicas.

Los debates sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas de bienestar pueden polarizar la opinión pública y llevar a reformas impopulares, como la reducción de beneficios o el endurecimiento de los criterios de elegibilidad. Estas reformas pueden, a su vez, aumentar la vulnerabilidad de los grupos ya desfavorecidos, perpetuando un ciclo de pobreza y exclusión social (Streeck y Thelen, 2005).

Además, la presión sobre los sistemas de bienestar puede desviar recursos de otras áreas importantes, como la educación y la infraestructura, afectando negativamente el crecimiento económico a largo plazo. La incapacidad de equilibrar adecuadamente la protección social con la viabilidad económica puede debilitar la confianza en las instituciones públicas y socavar la cohesión social (Pierson, 2001).

3. Tensiones intergeneracionales: La falta de adecuación entre la formación de la población joven y las demandas del mercado laboral puede generar tensiones intergeneracionales. Los jóvenes pueden sentirse frustrados por la falta de oportunidades laborales adecuadas a pesar de tener una educación formal, lo que puede resultar en una pérdida de confianza en las instituciones educativas y en el sistema político.

Pierre Bourdieu (1986) argumenta que la educación es un capital cultural que debería permitir a los jóvenes acceder a mejores oportunidades laborales. Sin embargo, cuando la educación no se traduce en empleos satisfactorios y bien remunerados, los jóvenes

pueden sentir que han sido engañados por el sistema. Esta desconexión puede generar una desilusión profunda con el valor de la educación y con las promesas de movilidad social.

Las tensiones intergeneracionales pueden surgir cuando, por motivos fundamentalmente electoralistas, los recursos públicos se destinan desproporcionadamente a apoyar a las generaciones de mayor edad, dejando a los jóvenes sin el apoyo necesario para desarrollarse profesional y personalmente. En un contexto de recursos limitados, las políticas de bienestar que benefician principalmente a los jubilados pueden ser percibidas como injustas por las generaciones más jóvenes, exacerbando las divisiones intergeneracionales (North y Fiske, 2016).

Además, existe la posibilidad de que los principales polos de la “nueva productividad” se encuentren entre las generaciones de mayor edad, debido a su capacidad para explotar un entorno intensivo en conocimientos gracias a su mayor experiencia. En los nuevos modelos tecnológicos, hemos pasado de necesitar interpretar cómo piensan las máquinas a que las máquinas sean capaces de entendernos. En este entorno, aquellos que tienen las preguntas adecuadas, basadas en la experiencia, podrán obtener las respuestas necesarias; mientras que quienes carecen de esos interrogantes, derivados de la experiencia, no sabrán aprovechar plenamente las capacidades tecnológicas disponibles.

Esta situación subraya la importancia de diseñar políticas que equilibren el apoyo a todas las generaciones, asegurando que tanto jóvenes como mayores puedan beneficiarse del progreso económico y tecnológico, y contribuyendo a una sociedad más justa y cohesionada. Esta frustración entre los jóvenes puede manifestarse en una menor participación en procesos democráticos y en el surgimiento de movimientos políticos que desafían el statu quo. Los jóvenes descontentos pueden apoyar propuestas radicales y reformistas que prometen cambios rápidos y drásticos, lo que puede desestabilizar el sistema político y dificultar la gobernabilidad (Norris, 2002).

La gran *Transición Laboral* también plantea retos sociales profundos. La polarización del mercado laboral puede resultar en una fragmentación social significativa, donde distintos grupos de población viven realidades económicas y sociales muy diferentes, erosionando la cohesión comunitaria y aumentando la desigualdad. La rápida adopción de tecnologías avanzadas puede intensificar la exclusión digital, dejando atrás a aquellos sin acceso a la tecnología o las habilidades necesarias para utilizarla, agravando así las desigualdades existentes. Además, la incapacidad de adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral puede llevar a una movilidad social descendente, donde individuos y familias se ven atrapados en ciclos de pobreza y limitaciones socioeconómicas que afectan negativamente a su educación, salud y oportunidades futuras. Así, debemos considerar ciertos elementos relevantes de todo este proceso:

1. *Fragmentación social*: la polarización del mercado laboral puede conducir a una fragmentación social significativa, en la que diferentes grupos de población experimenten realidades económicas y sociales muy distintas. Esta fragmentación puede erosionar el tejido social y la cohesión comunitaria, aumentando la segregación y la desigualdad.

Robert Putnam (2000) en su influyente obra *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, argumenta que la cohesión y el capital sociales son fundamentales para el bienestar de las comunidades. Cuando el mercado laboral se polariza, y ciertos grupos quedan excluidos de las oportunidades económicas, se produce una

fragmentación que afecta negativamente a la cohesión social. La desigualdad en el acceso a empleos de calidad y a la formación necesaria para adaptarse a nuevas tecnologías contribuye a esta fragmentación.

Esta segregación laboral y económica puede llevar a la creación de "dos sociedades" dentro de una misma comunidad: una compuesta por aquellos con acceso a empleos bien remunerados y con habilidades avanzadas, y otra por aquellos que se encuentran en empleos precarios o desempleados, sin las habilidades necesarias para competir en el nuevo mercado laboral. Esta división no solo es económica, sino también social y cultural, y puede manifestarse en diferentes áreas, como la educación, la vivienda y la participación política (Wilkinson & Pickett, 2010).

La fragmentación social debilita los lazos comunitarios y reduce la capacidad de las comunidades para movilizarse colectivamente en busca de objetivos comunes. Esto puede llevar a un aumento de la desconfianza y el cinismo hacia las instituciones políticas y económicas, afectando la estabilidad social y la gobernabilidad (Putnam, 2000).

2. Exclusión digital: La rápida adopción de tecnologías avanzadas puede exacerbar la exclusión digital, dejando atrás a aquellos que no tienen acceso a la tecnología o las habilidades necesarias para utilizarla. Esta exclusión digital agrava las desigualdades existentes y crea barreras adicionales para la inclusión económica y social.

La exclusión digital se refiere a la brecha entre aquellos que tienen acceso a tecnologías digitales y aquellos que no. Esta brecha puede ser causada por factores económicos, educativos, geográficos o demográficos. Aquellos que no tienen acceso a la tecnología o carecen de las habilidades digitales necesarias están en desventaja en un mercado laboral cada vez más dependiente de la tecnología (Van Dijk, 2005). Por ejemplo, los hijos de familias de bajos ingresos deberían ir más a las bibliotecas públicas para compensar la falta de recursos tecnológicos en sus hogares, pero a menudo ocurre lo contrario. El nivel educativo de los padres, muy ligado a la renta, genera en los hijos una mayor sensibilidad por la cultura y la tecnología, lo que agrava las diferencias socioeconómicas. Las políticas de transferencia de rentas o de educación pueden tener poca repercusión si no abordan estas barreras culturales y educativas de fondo.

La exclusión digital no solo limita las oportunidades laborales, sino que también afecta la capacidad de los individuos para acceder a servicios esenciales como la educación, la atención médica y la banca. En el contexto educativo, por ejemplo, los estudiantes sin acceso a internet de alta velocidad o dispositivos adecuados pueden quedarse atrás en su aprendizaje, perpetuando las desigualdades educativas (Hargittai, 2003). Además, la exclusión digital puede llevar a una participación desigual en la economía digital. Las personas sin habilidades digitales avanzadas pueden ser incapaces de aprovechar las oportunidades de empleo en sectores tecnológicos de alto crecimiento, exacerbando la desigualdad económica. La falta de inclusión digital también puede afectar la participación cívica y política, ya que cada vez más procesos democráticos y de participación ciudadana se realizan en plataformas digitales (Norris, 2001).

Es fundamental reconocer que la exclusión digital no solo es una cuestión de acceso físico a dispositivos e internet, sino también de habilidades y alfabetización digital. Las familias con mayores ingresos tienden a tener un entorno que valora y promueve un uso más creativo y productivo de la tecnología, proporcionando a sus hijos una ventaja significativa. En contraste, los niños de familias con menos recursos pueden no recibir el mismo

estímulo o acceso, perpetuando un ciclo de desigualdad. Aunque los jóvenes de todos los grupos sociales dedican una gran parte de su tiempo a ver videos en sus teléfonos móviles o interactuar en las redes sociales, el uso real de la tecnología puede ser muy distinto. En lugar de centrarse únicamente en limitar el tiempo de pantalla, es crucial mejorar la calidad de su uso, orientando a los jóvenes hacia actividades que desarrollen sus habilidades y conocimientos.

Para abordar esta brecha, las políticas públicas deben enfocarse no solo en proporcionar tecnología, sino también en fomentar la educación digital y crear entornos que promuevan un uso productivo y saludable de estas herramientas. Esto podría incluir programas de formación digital en comunidades de bajos ingresos, la mejora del acceso a recursos tecnológicos en espacios públicos seguros como bibliotecas, donde se pueda fomentar la interacción social tanto física como digitalmente, y la inclusión de competencias digitales en el currículo educativo desde una edad temprana. Solo así se podrá reducir efectivamente la brecha digital y asegurar una participación más equitativa en el mercado laboral del futuro.

3. Movilidad social descendente: La incapacidad para adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral puede resultar en una movilidad social descendente para amplios grupos sociales, especialmente entre los más desfavorecidos. Esto provoca que individuos y familias desciendan en la escala socioeconómica, con efectos duraderos en la educación, la salud y las oportunidades futuras de las generaciones afectadas.

La movilidad social descendente ocurre cuando las personas experimentan una caída en su estatus socioeconómico, lo que puede deberse a la pérdida de empleos bien remunerados, la falta de oportunidades de reciclaje profesional o la imposibilidad de acceder a trabajos en sectores emergentes. Piketty (2014) destaca que las desigualdades económicas pueden perpetuarse a través de generaciones, especialmente si las barreras estructurales impiden la movilidad ascendente.

La educación es un área donde los efectos de la movilidad social descendente son particularmente evidentes. Los hijos de familias que experimentan una caída en su estatus socioeconómico tienen menos acceso a recursos educativos de calidad, lo que afecta su rendimiento académico y sus oportunidades futuras. La falta de acceso a una educación de calidad perpetúa el ciclo de pobreza y limita las posibilidades de movilidad social ascendente (Blanden et al., 2005).

La salud también se ve afectada por la movilidad social descendente. Las personas en posiciones socioeconómicas más bajas tienden a tener peores resultados de salud debido a factores como el estrés, la falta de acceso a servicios de salud de calidad y condiciones de vida menos favorables (Marmot, 2004). Estas desventajas de salud pueden afectar la capacidad de trabajar y generar ingresos, perpetuando el ciclo de pobreza y movilidad descendente.

Las oportunidades futuras de las generaciones afectadas también están en riesgo. La falta de movilidad social puede llevar a una sensación de desesperanza y falta de motivación, lo que afecta la capacidad de los individuos para invertir en su propio desarrollo personal y profesional. La movilidad social descendente puede tener un impacto duradero en la cohesión social y la estabilidad económica, creando un entorno donde las desigualdades se amplían y las oportunidades se reducen.

Estrategias para facilitar las transiciones ocupacionales

Para mitigar las consecuencias negativas y facilitar las transiciones ocupacionales, se pueden implementar varias estrategias, en las que intentamos dar importancia a las instituciones de formación superior que aún tienen capacidad de afrontar el cambio, aunque a corto plazo.

Entre los múltiples desafíos que enfrenta el sistema educativo español se encuentra el de facilitar las transiciones ocupacionales de los egresados universitarios. La alta tasa de desempleo juvenil, el aumento de la demanda de nuevas competencias y la obsolescencia de algunas titulaciones requieren una respuesta urgente y coordinada de las instituciones educativas, el gobierno y el sector empresarial. En este sentido, se proponen algunas estrategias para mejorar la empleabilidad de los graduados universitarios y promover una movilidad social ascendente. Estas son:

1. Reformas estructurales en las universidades públicas: Es crucial reformar las estructuras administrativas y académicas de las universidades públicas españolas para hacerlas más flexibles y adaptativas. La rigidez burocrática y la falta de autonomía administrativa limitan la capacidad de las universidades para responder rápidamente a las demandas cambiantes del mercado laboral y las innovaciones tecnológicas.

Las reformas estructurales pueden mejorar la eficiencia operativa y permitir una respuesta más ágil a las necesidades educativas emergentes. Sin embargo, implementar estos cambios puede ser desafiante debido a la resistencia al cambio dentro de las instituciones, los marcos legales rígidos y la necesidad de consensos políticos y académicos. Además, la reforma estructural requiere una visión clara y una estrategia de implementación a largo plazo, respaldada por recursos adecuados y el compromiso de todas las partes interesadas (Streeck & Thelen, 2005).

2. Aumento de la financiación para programas de formación continua: Incrementar la financiación destinada a programas de formación continua y reciclaje profesional es esencial para preparar a la fuerza laboral para los desafíos del futuro.

Una financiación adecuada permite a las universidades desarrollar e implementar programas de alta calidad que puedan responder a las necesidades del mercado laboral. Las dificultades incluyen la competencia por recursos financieros limitados, la necesidad de justificar el retorno de inversión en educación continua, y la gestión eficaz de los fondos. Colaboraciones público-privadas pueden ser una solución, pero requieren coordinación y acuerdos claros sobre objetivos y resultados esperados (Esping-Andersen, 1990).

3. Fortalecimiento de la colaboración universidad-empresa: Fomentar una mayor colaboración entre universidades y el sector empresarial es crucial para asegurar que los programas educativos estén alineados con las necesidades del mercado laboral.

Esta colaboración puede mejorar la relevancia de los programas educativos y aumentar la empleabilidad de los graduados. Las dificultades incluyen diferencias en los objetivos y expectativas de las universidades y las empresas, así como la necesidad de establecer mecanismos efectivos de comunicación y coordinación. La creación de comités consultivos y la implementación de programas de prácticas y formación dual pueden

facilitar esta colaboración, pero requieren una inversión inicial y un compromiso continuo (Pierson, 2001).

4. Actualización de infraestructuras tecnológicas: Invertir en la modernización de las infraestructuras tecnológicas de las universidades públicas es esencial para ofrecer programas educativos en habilidades digitales avanzadas.

Las infraestructuras tecnológicas actualizadas permiten a las universidades ofrecer una educación de calidad que prepare a los estudiantes para los trabajos del futuro. Las dificultades incluyen el alto coste de las tecnologías avanzadas, la necesidad de capacitar al personal docente y la rápida obsolescencia tecnológica. Sin una actualización continua, las universidades corren el riesgo de quedarse atrás, lo que puede afectar la calidad de la educación y la empleabilidad de los graduados (Norris, 2002).

5. Fomento de la movilidad: Facilitar la movilidad laboral tanto a nivel geográfico como sectorial es crucial para ayudar a los trabajadores a encontrar nuevas oportunidades de empleo.

La movilidad laboral puede reducir el desempleo y el subempleo al permitir que los trabajadores se trasladen a donde hay demanda de sus habilidades. Las dificultades incluyen barreras administrativas, diferencias en la certificación y reconocimiento de cualificaciones, y los costos asociados con la reubicación. Políticas que apoyen la movilidad, como la asistencia para la reubicación y el reconocimiento de cualificaciones, son esenciales para superar estas barreras.

6. Apoyo a la innovación y el emprendimiento: Promover un entorno favorable para la innovación y el emprendimiento puede crear nuevas oportunidades de empleo y reducir la dependencia de sectores en declive.

El apoyo a la innovación y el emprendimiento fomenta la creación de nuevas empresas y sectores industriales. Las dificultades incluyen la necesidad de acceso al financiamiento, el desarrollo de un ecosistema de apoyo adecuado, y la creación de un entorno regulatorio que favorezca la innovación. Iniciativas como incubadoras de empresas y parques tecnológicos pueden ser cruciales, pero requieren inversión y una planificación estratégica (Acemoglu & Restrepo, 2018).

7. Redes de seguridad social mejoradas: Fortalecer las redes de seguridad social es esencial para proporcionar apoyo financiero y servicios de reentrenamiento a los trabajadores desplazados.

Redes de seguridad social robustas pueden mitigar los efectos negativos del desempleo y el subempleo, proporcionando un sustento temporal y facilitando la transición a nuevos empleos. Las dificultades incluyen la sostenibilidad financiera de estos programas y la necesidad de equilibrar el apoyo con incentivos para el empleo. Políticas de renta básica universal o seguros de desempleo mejorados podrían ofrecer una red de seguridad más robusta, pero requieren un análisis cuidadoso de su viabilidad económica y política (Esping-Andersen, 1990).

8. Programas de formación dual y prácticas: Implementar y expandir programas de formación dual y prácticas profesionales en colaboración con empresas es esencial para preparar a los estudiantes para el mercado laboral.

Estos programas permiten a los estudiantes adquirir experiencia práctica mientras completan su formación académica, facilitando una transición más suave al mercado laboral. Las dificultades incluyen la coordinación entre las universidades y las empresas, la necesidad de ajustar los currículos educativos para incorporar componentes prácticos, y asegurar la calidad y relevancia de las prácticas. A pesar de estos desafíos, los beneficios de estos programas en términos de empleabilidad y preparación laboral son significativos (Pierson, 2001).

9. Mejorar constantemente los contenidos educativos con criterios sustantivos: Es esencial implementar mecanismos de mejora continua para los contenidos educativos que trasciendan el control formal de calidad. Innovar pedagógicamente e incorporar los últimos avances tecnológicos y científicos en los programas educativos asegura que la formación impartida sea relevante y efectiva. La implementación de estas mejoras requiere superar la resistencia al cambio en la comunidad educativa y la realización de evaluaciones rigurosas de las innovaciones y la integración de estas en el marco educativo existente. Es fundamental que dichas evaluaciones demuestren cómo la formación contribuye a alcanzar los objetivos sociales de la educación pública, y no se limiten a aspectos específicos como la satisfacción del alumnado o la tasa de aprobados (Streck & Thelen, 2005).

10. Fomento de la educación para adultos: Crear y promover programas de educación para adultos permite a los trabajadores mayores adquirir nuevas habilidades y adaptarse a las demandas del mercado laboral.

La educación para adultos es crucial para garantizar que todos los segmentos de la población puedan participar en el mercado laboral y adaptarse a los cambios tecnológicos. Las dificultades incluyen la financiación de estos programas, la motivación de los adultos para participar en la educación continua, y la necesidad de ofrecer programas flexibles que se adapten a las responsabilidades laborales y personales de los adultos. Cursos nocturnos, programas en línea y formación modular son estrategias efectivas para superar estas barreras (Norris, 2002).

La implementación de estas propuestas es fundamental para asegurar que España pueda navegar exitosamente la gran Transición Laboral impulsada por la inteligencia artificial y la automatización. Reformar las estructuras universitarias, aumentar la financiación para la formación continua, fortalecer la colaboración con el sector empresarial y modernizar las infraestructuras tecnológicas son pasos críticos para preparar a la fuerza laboral del futuro. Además, fomentar la movilidad laboral, apoyar la innovación y el emprendimiento, y mejorar las redes de seguridad social proporcionarán un entorno robusto y resiliente para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Implementar programas de formación dual y prácticas, mejorar continuamente los contenidos educativos y promover la educación para adultos garantizarán que todos los segmentos de la población estén equipados para participar en un mercado laboral en constante evolución. A través de un enfoque estratégico y colaborativo, España puede no solo mitigar los riesgos asociados con la disrupción tecnológica, sino también capitalizar las oportunidades que esta transición presenta, asegurando un futuro más inclusivo y próspero para todos sus ciudadanos.

Conclusión

España, en el contexto del entorno europeo, enfrenta un desafío significativo para gestionar millones de transiciones ocupacionales necesarias para adaptarse a la creciente automatización y la adopción de inteligencia artificial (IA). La capacidad de hacerlo tendrá profundas implicaciones para la economía española y para los millones de trabajadores cuyas habilidades se vuelvan obsoletas debido a estos avances tecnológicos. La Transición Laboral que se avecina no es simplemente una cuestión de reemplazar tareas humanas por máquinas, sino de transformar profundamente el mercado laboral y los sistemas educativos para que puedan satisfacer las demandas de una economía digital avanzada.

A través de reformas estructurales, inversión en educación y capacitación, y una colaboración estrecha entre el sector público y privado, las universidades públicas españolas pueden desempeñar un papel crucial en la preparación de la fuerza laboral para el futuro. Reformar las estructuras administrativas y académicas de las universidades para hacerlas más flexibles y adaptativas permitirá una respuesta más ágil a las necesidades del mercado. Asimismo, aumentar la financiación destinada a programas de formación continua y reciclaje profesional, fortalecer la colaboración universidad-empresa, y actualizar las infraestructuras tecnológicas son pasos esenciales para garantizar que la educación que se imparte sea relevante y de alta calidad.

El éxito en la gestión de estas transiciones determinará si España puede mantener y mejorar su posición en la economía global del siglo XXI. Una fuerza laboral bien preparada es fundamental para atraer inversiones, fomentar la innovación y asegurar un crecimiento económico sostenible. Las decisiones tomadas hoy sobre cómo invertir en la educación y la formación continua, cómo modernizar las infraestructuras tecnológicas y cómo fortalecer las redes de seguridad social serán cruciales para definir el futuro del trabajo en España.

Además, es vital que estas transiciones se gestionen de manera inclusiva para asegurar que el progreso tecnológico beneficie a todos, no solo a unos pocos. Las políticas deben centrarse en reducir las desigualdades sociales y económicas, proporcionando oportunidades equitativas para todos los segmentos de la población. Programas específicos para fomentar la educación para adultos, mejorar constantemente los contenidos educativos con criterios sustantivos, y apoyar la innovación y el emprendimiento serán fundamentales para asegurar que todos los ciudadanos puedan beneficiarse de las nuevas tecnologías.

En resumen, las universidades públicas tienen la oportunidad de liderar la Transición Laboral impulsada por la IA y la automatización, pero requerirá un esfuerzo concertado y coordinado entre estas, las administraciones públicas y el sector empresarial. Las acciones tomadas hoy no solo definirán la competitividad de España en el escenario global, sino también la calidad de vida y el bienestar de sus ciudadanos en el futuro. Es imperativo que se adopten políticas y estrategias que promuevan una Transición Laboral justa y equitativa, asegurando que el progreso tecnológico se traduzca en prosperidad compartida.

Referencias

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, 108(6), 1488-1542.
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What Can Be Done?.* Harvard University Press.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Blanden, J., Gregg, P., & Machin, S. (2005). Intergenerational mobility in Europe and North America. Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies.* W.W. Norton & Company.
- Carr, Nicholas G. (2004) *Does IT Matter? Information Technology and the Corrosion of Competitive Advantage.* Harvard Business Review Press
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Princeton University Press.
- Gidron, N., & Hall, P. A. (2017). The politics of social status: Economic and cultural roots of the populist right. *British Journal of Sociology*, 68(S1), S57-S84.
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The Race between Education and Technology.* Harvard University Press.
- Hargittai, E. (2003). The digital divide and what to do about it. In D. C. Jones (Ed.), *New Economy Handbook* (pp. 822-841). Academic Press.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2016). Trump, Brexit, and the rise of populism: Economic have-nots and cultural backlash. *Harvard Kennedy School Faculty Research Working Paper Series.*
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis.* Cambridge University Press.
- Mankiw, N. G. (2014). *Principles of Economics.* Cengage Learning.
- Marmot, M. (2004). *Status Syndrome: How Your Social Standing Directly Affects Your Health and Life Expectancy.* Bloomsbury Publishing.
- McKinsey Global Institute. (2024). *A New Future of Work: The Race to Deploy AI and Raise Skills in Europe and Beyond.* McKinsey & Company.
- Norris, P. (2001). *Digital Divide: Civic Engagement, Information Poverty, and the Internet Worldwide.* Cambridge University Press.

- Norris, P. (2002). *Democratic Phoenix: Reinventing Political Activism*. Cambridge University Press.
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2016). Resource scarcity and prescriptive attitudes generate subtle, intergenerational older-worker exclusion. *Journal of Social Issues*, 72(1), 122-145.
- Pierson, P. (2001). *The New Politics of the Welfare State*. Oxford University Press.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. Harper & Brothers.
- Streeck, W., & Thelen, K. (2005). *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*. Oxford University Press.
- Van Dijk, J. A. G. M. (2005). *The Deepening Divide: Inequality in the Information Society*. Sage Publications.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2010). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. Penguin Books.
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2010). *The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone*. Penguin Books.