

Balance de la economía digital ante la singularidad tecnológica: tecnovación en las relaciones laborales y cultura empresarial^{1*}

The digital economy review under the technological singularity: technovation in labour relations and entrepreneur culture

ANTONIO SÁNCHEZ-BAYÓN

Dpto. Economía Aplicada

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Universidad Rey Juan Carlos

Dirección: Paseo de Artilleros s/n (campus de Vicálvaro), Madrid

Correo electrónico: antonio.sbayon@urjc.es

ORCID: 0000-0003-4855-8356

DOI: https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80

RECIBIDO: 11/06/2020

ACEPTADO: 20/10/2020

Resumen: Ante la culminación de la singularidad en 2030, se realiza un balance del desarrollo de la economía digital y su impacto en las relaciones laborales y la cultura empresarial. Se estudian sus diversos estadios y manifestaciones: de la fase gig, con economía colaborativa y circular, autónoma y naranja, hasta la economía de bienestar personal, con gestión de felicidad y talento. Mediante técnicas histórico-comparadas y estudios de casos, se presentan y contrastan los resultados de las iniciativas transformadoras y clasificaciones de las grandes firmas laborales (Manpower, Adecco y Randstat) y sus consultoras transnacionales (GPTW, Deloitte y PWC), combinándose con la inteligencia colaborativa y buenas prácticas de foros internacionales (Pacto mundial-ONU y Wellbeing Economics Alliance-FEM). De tal manera, se ofrece una visión holística del

Abstract: With the singularity realization, this paper offers a review of the digital economy development and its impact in the labour relations and business culture. The paper studies the several stages and expressions: from the gig phase, with collaborative/shared and circular economy, autonomous and orange economy, to the wellbeing economics, with talent and happiness management). Through historical-comparative techniques and case studies, the results of the transformative initiatives and classifications realize by the large labour firms (Manpower, Adecco and Randstat) and the transnational consultant companies (GPTW, Deloitte and PWC), they are attended and contrasted, and mixed with collaborative intelligence and good practices from international forums (Global Compact-UN and Wellbeing Economics Alliance-WEF). In this way, a holistic vision of the model promoted by the

^{1*} Trabajo realizado como parte de la tesis doctoral de Sánchez-Bayón en su doctorado de Economía-UVA, y con el respaldo del grupo de investigación GESCE-URJC.

modelo impulsado por los actores líderes en la transición digital y transformación de cultura empresarial y profesional conforme a Horizonte 2030.

Palabras clave: economía digital; singularidad tecnovación; relaciones laborales; cultura empresarial.

leading actors in the digital transition and transformation of business and professional culture is offered according to Horizon 2030.

Keywords: digital economy; singularity; technovation; labour relations; entrepreneur culture.

1. INTRODUCCIÓN: CAMBIOS Y RETOS EN LAS RELACIONES LABORALES Y LA CULTURA EMPRESARIAL

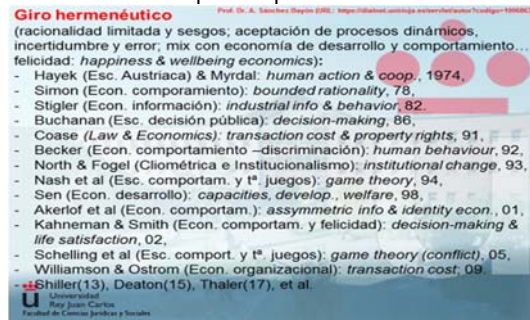
Con la globalización, dadas las disrupciones tecnológicas y aceleraciones de innovación (o sea, *tecnovación*, gracias al fin de la Guerra fría y su trasvase a la sociedad civil, Sánchez-Bayón, 2018. Valero & Sánchez-Bayón, 2018), se han intensificado los cambios sociales (en todas sus esferas: Derecho, Política, Economía, etc. Manzanero et al., 2014. Sánchez-Bayón, 2019a). Resulta que se ha transitado de un mundo agonizante a otro emergente (con su cambio paradigmático, Campa, 2019). Dicho a modo de metáfora geométrica: se ha pasado de la rigidez controlada de un mundo en cuadrados a otro flexible y abierto en círculos. El mundo en cuadrados (de supuestas seguridades y escasez), hace referencia al periodo dominado por Estado-nación, que pretendiera tutelar todas las esferas sociales dentro de sus fronteras, con sus rígidas normas e instituciones, de corte direccionista y burocrático. El mundo en círculos (de incertidumbre y abundancia), se manifiesta con la globalización, al recuperarse el proyecto de aldea-global para la humanidad, como anunciara la Carta de Naciones Unidas-ONU de 1945, y su orden de organismos internacionales (Preámbulo y art. 52), con una propuesta de red de redes de normas e instituciones más flexibles. Ante tales cambios, urge una reformulación paradigmática de cómo se percibe y gestiona la realidad social subyacente. Máxime si se tiene en cuenta que la globalización ya ha terminado, tras la *crisis de valores de 2008* (llamada así por afectar financiera y moralmente, con el riesgo moral), dándose paso a la posglobalización². Se trata del periodo de prueba y convergencia (Horizonte 2030 o H2030), para que los pueblos se alineen en el proyecto de alcanzar la anhelada

² Se trata de una fase breve de ajuste: de 2008 (fin de la globalización) a 2030 (punto de no-retorno, llamado Horizonte 2030). Dicha fecha se ha establecido por las siguientes sinergias convergentes: a) organizaciones internacionales (v.g. ONU y su *pacto mundial* y *agenda 2030* de ODS, OIT y su *futuro del trabajo*, UE y su compromiso con todo ello, en forma de *Green deal*, en los presupuestos multianuales 2021-27), b) geopolítica (v.g. consolidación del área transpacífica y su primacía mundial, fin de los planes quinquenales chinos de su collar de perlas y nueva ruta de la seda); c) generacional (jubilación de generaciones identificadas con EB, como los *baby-boomers* & *gen-x*); d) tecnológica (consolidación de la singularidad: momento en que se acelerará el progreso tecnológico planetariamente, vid. supra), etc. (Andreu y Sánchez-Bayón, 2019. Sánchez-Bayón, 2017a y 2019a. Sánchez-Bayón et al, 2018).

sociedad del conocimiento (SC)³ y su economía correspondiente: la economía del conocimiento o auténtica economía de bienestar (no la del Estado y su *welfare state economy*, sino de la humanidad y su *wellbeing economics*-WBE, vid. supra). En el actual periodo transitorio, ha eclosionado la economía digital (ED), al generalizarse planetariamente la 4ª revolución industrial y tecnológica (alcanzándose incluso la singularidad, prevista para H2030). La fase de ED que se está completando y de la que se hace balance aquí es la llamada *economía de bolos* (*gig*), que comprende la combinatoria de la *economía colaborativa y circular* (ECC), la *economía autónoma* (EA) y la *economía naranja* (EN)⁴.

Ahora bien, si todo cambia y surgen innovaciones, ¿no ha de hacerlo también el aparato académico con el que se estudian dichas transformaciones? ¿Tiene sentido seguir reduciendo la economía a su estudio macro-económico coyuntural, tal como ha venido haciéndolo la doctrina dominante durante los años de esplendor de la *economía de bienestar estatal* (EBE), o deberían considerarse otros planteamientos renovadores y más próximos a los cambios en curso? Por ello, este no es un estudio al uso de cálculo económico coyuntural, sino de comprensión económica general (*ergo*, no econométrico, sino de Economía institucional y de Escuela Austriaca, junto con otros enfoques heterodoxos clarificadores y sustentadores del giro hermenéutico, vid. figura 1).

Figura 1.- Giro hermenéutico respaldado por últimos Premios Nobel de Economía



Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020a).

Resulta que, frente a la tendencia económica dominante o *mainstream* (de keynesianos a econométricos de síntesis neoclásica y cultivadores de teoría de juegos

³ SC es la expresión actualizada de otra previa: *civilización tipo I*, que alude a la escala Kardashev (cosmólogo soviético, que en la década de 1960 presentó ante la Academia de las Ciencias de la URSS su estudio evolutivo de la humanidad): civilización tipo I (capaz de gestionar los recursos planetarios); tipo II (del sistema solar); tipo III (de la galaxia). Tal estudio no se consideró contrario al comunismo (al no predecir el fin del capitalismo, sino su transformación), por lo que fue condenado, y si hoy se sabe al respecto fue gracias a Asimov y Sagan (Sánchez-Bayón, 2016).

⁴ Notas mínimas sobre fase *gig* de ED: a) ECC, se basa en redes sociales, apps y plataformas, reciclando bienes y servicios compartidos, por lo que el consumidor se vuelve también productor o *prosumer*, v.g. *AirBnB*, *Uber*; b) EA, se basa en *big-data*, *IoT*, *IA*, *RA-RV-RM*, etc., articulándose mediante *5G*, *blockchain*, *smart-contracts* y *DAOs*, v.g. fondos de inversión en flota de coches autónomos, *fintech*; c) EN, se basa en el talento y la creatividad aplicándose a la experiencia y el entretenimiento (son las llamadas industrias creativas y del conocimiento-UNESCO), v.g. gastronomía, turismo, videojuegos, festivales (Sánchez-Bayón, 2019a, b y c).

o redes neuronales para modelizaciones, como las estocásticas de los monetaristas), aquí se prefiere seguir las innovadoras propuestas (más próximas a la realidad social y sus cambios) de corrientes holísticas como *Global Economics & Cross-Cultural Management* (GE&CCM). Se trata de la fusión de varias iniciativas que se han ido produciendo tras la globalización, en especial, la operada en EE.UU. con la revisión de los estudios en las escuelas económicas (Sánchez-Bayón, 2020a y b. Sánchez-Bayón et al, 2020): a) Escuelas económicas de agua-dulce (las universidades del interior y grandes lagos: Chicago, Northwestern, Michigan, Minneapolis, Carnegie Mellon, Pittsburgh, Minnesota, Cornell, Rochester, etc.); b) Escuelas de Negocios (v.g. dimensiones de Hofstede, 1993, gestión de felicidad organizacional de Seligman, 2002 y 2011). También puede constatarse con el giro hermenéutico en los Premios Nobel de Economía (vid. figura 1), pues la mayoría de los galardonados han venido prestando atención al comportamiento de consumidores, las condiciones de desarrollo y bienestar, más las relaciones laborales y organizacionales en empresas.

Por medio del enfoque de GE&CCM, es posible realizar a continuación un estudio analítico-empírico de economía sociocultural (sobre todo, cód. JEL: A14, J8, K0 y Z1)⁵, con técnicas histórico-comparadas (de crítica-revelación y de evidencia-refutación) y técnicas de investigación social cualitativa (de prospección y sistemática, v.g. estudios de caso, entrevistas en profundidad), para desarrollar un balance de la transición digital y la singularidad, según su impacto en la transformación de las relaciones laborales y la cultura empresarial y profesional. Por tanto, en este estudio se van a tratar las siguientes cuestiones: a) una síntesis del auge y caída de EBE y su modelo laboral-empresarial de recursos humanos-RR.HH.; b) un adelanto de la *tecnovación* en ED, con sus transformaciones en las relaciones laborales y cultura empresarial y profesional, prestando atención a la emergencia de talento personal y bienestar organizacional; c) una previsión de las transformaciones laboral-empresariales según el impacto de la singularidad y las buenas prácticas de las organizaciones líderes en la convergencia H2030; d) una discusión y conclusiones, con una propuesta *bootstrap* de mejora.

2. SÍNTESIS DEL AUGE Y CAÍDA DE EBE Y SU MODELO RR.HH.

⁵ En cuanto al enfoque, técnicas y modelos empleados en este estudio, los mismos se enmarcan en la combinación de las siguientes categorías de códigos JEL (como referente internacional de la categorización del conocimiento económico actual): A12 Relación de la economía con otras disciplinas; A14 Sociología de la Economía; B5 Escuelas económicas: actuales enfoques heterodoxos; I31 Bienestar (felicidad); J01 Economía laboral; J24 Capital humano; K0 Derecho y Economía gral.; M14 Cultura corporativa, diversidad y responsabilidad social; M5 Gestión de personal; N01 Historia económica; N3 Trabajo y consumidores...salud y bienestar; O15 Recurso humanos y desarrollo humano; O33 Cambio tecnológico; P5 Comparación de sistemas económicos; Z1 Economía cultural, sociológica y antropológica. También merece la pena recordar que este es un estudio de Economía Institucional (comprendiendo Derecho y Economía -o Análisis económico del Derecho-, Decisión pública, etc., cuya explicación metodológica está ya en Schumpeter, 1954); incluso, guarda relación directa con aportes de Economía de Escuela Austriaca (Menger, 1871), y más allá, gracias al novedoso enfoque holístico de GE&CCM (al integrar Economía de desarrollo, del comportamiento y de la felicidad, Sánchez-Bayón, 2020), fruto del giro hermenéutico económico (vid. figura 1), desde la crisis estancacionaria de la década de 1970, intensificándose con la globalización, con un mayor auge con la posglobalización, por su valor expositivo y explicativo apegado a los profundos cambios en curso.

Aunque el modelo de RR.HH. es anterior a EBE, pues surge en la decimonónica era progresiva estadounidense (también conocida como *era jacksoniana*), con el *boom* industrial, urbano, etc., sin embargo, no es hasta después de la 2ª Guerra Mundial, con la implementación generalizada de EBE, cuando el modelo alcanza su cénit. Esto es, pese a que EBE es formulada académicamente en el periodo de entreguerras (v.g. en la Universidad de Cambridge, con Pigou, 1920, o Keynes, 1936), no es hasta el periodo de posguerra cuando tiene lugar su realización (desde el informe para el parlamento británico de Lord Beverage en 1954 y las políticas económicas consiguientes). En ese momento el Sector público toma cartas en el asunto, intensificando el modelo de RR.HH. y extendiéndolo a otro tipo de relaciones laborales (más autónomas), como las funcionariales y profesionales. De ahí que suela considerarse el modelo de RR.HH. como parte de EBE, aunque su auge sea anterior.

El desarrollo del modelo de RR.HH. puede situarse con la 2ª rev. industrial en la década de 1880 (al menos para EE.UU.), desde la perspectiva del productivismo técnico y la organización científica del trabajo. Ello se debe a las condiciones sociales adecuadas, al aprovecharse la gran migración del campo a la ciudad, que llevó al boom industrial, el reclutamiento masivo y el despertar del Derecho del Trabajo. Es entonces cuando ingenieros como F.W. Taylor diseñan la organización del trabajo, estandarizándola, en el marco de una cadena de producción, midiendo y ajustando las tareas y los tiempos, como si de una gran maquinaria se tratara (Taylor, 1911). Así se desarrolla el llamado taylorismo y/o fordismo. La historiografía actual parece insistir en la diferenciación de planteamientos (como algunos biógrafos de Ford, Hounshell, 1985. Brinkley, 2003). No obstante, ambos personajes convergieron tanto en objetivos empresariales como en conexiones personales e institucionales. Ford aplicó los principios de gestión de Taylor, no sólo por su lectura (plasmándolo en sus escritos en coautoría con Crowther, 1922, 1926 y 1930), sino que también se benefició de sus estudios en *Bethlehem Steel Co.* para la fabricación del *modelo T* (Paxton, 2012), además de su conexión vía *American Society of Mechanical Engineers* (ASME), y *The Franklin Institute*.

La combinación de propuestas de Taylor y Ford, dieron lugar al aumento de producción en la fabricación de automóviles (logrando su masificación), así como a la instauración de un estandarizado modelo de RR.HH. exitoso, conocido como organización científica del trabajo para la producción en cadena: basándose en métodos científicos de entonces, es decir, con métodos positivistas, con una medición y experimento de ensayo y error, donde se planteaba una relación tipificada del obrero con la producción para maximizar sus resultados. A diferencia de la producción artesanal, que era intuitiva, peculiar y reducida (cada artesano daba su toque propio, variando en cada pieza y los tiempos para realizarla), en cambio, con la producción industrial se pretendía la división especializada de tareas, bajo el modelo que adelantara Adam Smith (1776), subdividiéndolas en otras más sencillas y reiterativas en interacción con la maquinaria, y ajustándose a unos tiempos y a un

número de resultados de los que depende la remuneración (Rosenberg, 1965). En dicho sistema, a ojos de sus críticos, pareciera que los trabajadores quedaban reducidos a mera mano de obra, ejecutora mecánica de tareas ya diseñadas, sin lugar para la creatividad (como planteaba Marx, 1867). Este sistema mecanicista (en el que el trabajador posee una cualificación mínima en una relación laboral de dependencia, arrendando su esfuerzo y tiempo a cambio de un salario), es corregido y aumentado con la burocracia del periodo de entreguerras (Weber, 1922) al introducirse la diferenciación entre el trabajador de cuello azul y cuello blanco (Wright Mills, 1956), alcanzando su cénit con la EBE tras la 2ª Guerra Mundial (Sánchez-Bayón, 2019a). Resulta que, todo sistema mecanicista (como el viejo modelo de RR.HH.) posee un ciclo limitado (al carecer de capacidad auto-regenerativa), sufriendo por ello crisis y su caducidad final. Así cabe observarlo en la 4ª rev. industrial y transición digital (de alcance mundial tras la globalización, Sánchez-Bayón, 2019b y c): gracias a internet, la programación (especialmente con *blockchain*) y el móvil (como oficina integrada), comienza la era de las redes sociales, las plataformas, las *apps & ewc* o comercialización continua virtual, dándose el regreso del profesional o colaborador talentoso (*knowmads v. freeriders*, vid. supra), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de regulación de relaciones laborales mixtas, v.g. *click-pay*, *flexecurity*, *part-time jobs mix*, vid. tabla 1). También es el periodo de la emergencia de *smart-contracts & DAO* (contratos inteligentes en forma de 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 fase *gig* de ED, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el talentismo, fomentado por *happiness management*, todo ello parte del estadio de WBE (Sánchez-Bayón 2017a, 19c, 20a y b).

Por tanto, el hecho de haber satisfecho objetivos y haber completado ciclos, no debe verse como una debilidad, a modo de precariedad y duelo por el mundo rígido y seguro en caducidad, ni es una amenaza de volatilidad y fragilidad por los continuos y acelerados cambios. Más bien, si se retiran los *velos posmodernos de confusión* (en adelante sólo *velos*)⁶, y se analiza críticamente el conocimiento disponible, su autenticidad, sentido y alcance, con su reformulación paradigmática, ayudándose en el proceso de la fortaleza de las *tecnología de la información y la comunicación* (TIC, y más allá, como la realidad aumentada, realidad virtual, etc.), además de contarse con la oportunidad que brinda la revalorización del talento y del profesional, entonces, se estará en disposición de lograr el anhelado tránsito a la SC. En lo tocante al área de desarrollo del talento (heredera de RR.HH.), ello implica contar con colaboradores motivados, con un desempeño más creativo y autónomo, en organizaciones maduras, no por su antigüedad, sino por su adaptación a los nuevos

⁶ Se trata de un cúmulo de inferencias, imposturas y falacias fruto de la combinación del pensamiento débil (una hibridación de viejas ideologías, desde la narrativa emocional del *pathos-mithos*) con la corrección política y sus cuotas, cientificismo y cambio climático, género y delitos de autor y de odio, posverdad y memoria histórica, et al. (Sánchez-Bayón, 2016 y 17b).

paradigmas, y orientadas a un modelo de felicidad.

Para realizar un balance del devenir de las relaciones laborales y su modelo de RR.HH., no es necesario remontarse a sus antecedentes⁷, basta con evaluar el último siglo y medio, desde la 2º rev. industrial, como ya se ha mencionado. Incluso, en lo tocante a las RR.HH., es suficiente con remontarse a la década de 1990, vistas las antedichas crisis, transiciones y nuevos ciclos. Dados los velos extendidos, no es de extrañar que urja hoy una (re)visión crítica y reveladora. Se trata de un intento de recuperar la gestión de lo auténtico, racional y real (*vía logos-ethos*), abandonándose de una vez lo ideológico, de corte discursivo y emocional (*vía pathos-mithos*). Para ello es recomendable volver a graduarse la vista en cuanto al paradigma manejado, como gafas intelectuales, para percibir y gestionar mejor la realidad subyacente, solventando sus problemas y retos, además de reconocer el terreno que se pisa. Ahora que la posglobalización está en desarrollo, la humanidad se halla en un punto crucial y no sólo urge el redescubrir nuestra realidad, social y natural, más la virtual *in crescendo*, sino también el tipo de paradigma a usar al respecto. En tal sentido, este artículo ofrece unos apuntes críticos y renovadores sobre RR.HH., más su diagnóstico y pronóstico, de modo que sea posible tomar conciencia de dónde se está y a dónde se va (vid. tabla 1).

Tabla 1. Revelaciones sobre la transición paradigmática y sus innovaciones

VIEJO PARADIGMA (EBE)	NUEVO PARADIGMA (ED: de gig a WBE)
Economía industrial y material (modelo mecanicista)	Econ. conocimiento y experiencias (modelo cuántico)

⁷ Posiblemente, las relaciones laborales basadas en el talento surgieron en la civilización occidental en los constructores de catedrales, al ser el único gremio itinerante y dependiente de su reputación, precursor de las Artes Liberales, v.g. medicina, abogacía, periodismo.

<p>Masculino (jerárquico, competitivo) Tangible y escaso (fabrica/oficina, bienes)</p> <p>Cosificación (dinero, horas extra, titulación, orientación a resultados: medidas higiénicas)</p> <p>Trabajadores: uniformes, Sector secundario, subordinación (asalariado, heterónimo)</p> <p>Sistema cerrado: rígido y pobre (burocrático, para un puesto)</p> <p>Competición (repetición –reparto cociente-, concentración empresarial/multinacionales: raíles)</p> <p>Estudio macroeconómico y econométrico: principal agente SP</p> <p>Relaciones simples y unidireccionales (B2C), mono-negocio a largo plazo y frontera de posibilidad de producción limitada (costes fijos)</p> <p>Átomo (tamaño y localización de oficinas, stock almacenes, nº empleados)</p> <p>Manufactura (valor añadido por transformación de bienes)</p> <p>Gerencia de control (corregir y monopolizar información)</p> <p>Resultados por presión y decisiones por temor (despido)</p>	<p>Femenino (holocrático, comunicativo) Virtual y abundante (móvil, conexiones, experiencias)</p> <p>Humanización (bienestar, ocio, talento, orientación a personas: medidas motivacionales)</p> <p>Colaboradores: diversos, Sector terciario y cuaternario, elección (autonomía, responsabilidad)</p> <p>Sistema abierto (autopoietico): flexible y abundante (creativo y cambiante)</p> <p>Colaboración (innovación –modelo Westminster: 1º lo gana todo-, coworking: mundo elefantes y hormigas)</p> <p>Estudio microeconómico. y CCM: principal agente emprendedor/prosumer</p> <p>Relaciones complejas y múltiples (B2C, B2B, P2P, etc.), multi-negocio a corto plazo, con frontera de posibilidad de producción variable (heurística)</p> <p>Bit (velocidad y every-where-commerce, bajo demanda, talento colaboradores)</p> <p>Mentefactura (servicio cualificado –concepto/ experiencias- y mayor valor)</p> <p>Gerencia de delegación/coach (reglas y compartir información)</p> <p>Resultados. por proyectos y logros, y decisiones por amor (a lo que hago, con quién, misión-visión-valores)</p>
---	--

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020b. Sánchez-Bayón & Trincado, 2020).

Para realizar un auténtico balance de la evolución de las relaciones laborales, el modelo de RR.HH., con su área correspondiente en las organizaciones empresariales en el marco EBE, el primer velo a retirar es el de la épica socialista al respecto (Huerta de Soto, 1992): los avances logrados no son monopolio de partido o sindicato alguno, sino que se trata de una sinergia institucional convergente de reforma (en el periodo de entreguerras), que parte de la *Oficina Internacional del Trabajo de la Sociedad de Naciones* (más tarde la *Organización Internacional del Trabajo* en la ONU), pasando por los parlamentos estatales en sus diversos niveles, hasta las directrices de implantación en el seno de las empresas, con la participación de comités de empresa y demás agentes intervinientes. Por tanto –y una vez más-, todo arranca con la segunda revolución industrial, aplicada al sector primario, cuando desaparecen buena parte de los tradicionales oficios agropecuarios y energéticos, además de impulsarse el sector secundario, con el desarrollo de las industrias con cadenas de producción, y con ellas, la aparición de las nuevas relaciones laborales. Así se produce una

migración del campo a la ciudad, con un sinfín de cambios socio-culturales, no exentos de conflictos y urgencia de una ordenación al respecto.

De ahí que el auténtico despegue del *Derecho del Trabajo* (relativo al asalariado por cuenta ajena y en relación de dependencia), tiene su auge en el mencionado periodo de entreguerras, con el marco mínimo común dado por la OIT, desarrollado por parlamentos nacionales, y realizado en cada empresa. Dicho marco fue revisado y ampliado en el periodo de posguerra, con el boom del sector terciario y para dar el salto a EBE y su diversidad: con trabajadores privados por cuenta ajena (*Derecho del Trabajo*) y propia (*Derecho Mercantil*), servicios de obra y de sociedad (*Derecho Civil*), empleados públicos (*Derecho Administrativo*), etc. En este periodo de entreguerras, H. Fayol (1930) y E. Mayo (1924) contribuyeron a la teoría de administración positiva, estudiando la eficiencia de los directivos en las organizaciones. Por contra, desde 1930, el *behaviourismo* muestra experimentalmente que el hombre adapta su nivel de satisfacción a las organizaciones en las que participa.

Hay que apuntar que ni la denominación ni la inspiración de EBE es socialdemócrata⁸. Su nombre procede de la contraposición a la economía de guerra (en vez de *war state*, se pasó a *welfare state*), siendo impulsada por liberales, laboristas y democristianos (v.g. Lord Beveridge, Lord Keynes, Adenauer, De Gasperi, Schuman). Tras en el periodo de entreguerras se pasa de un modelo de RR.HH. focalizado en la contratación de trabajadores industriales por cuenta ajena, poco cualificados y no-diferenciados (de ahí la percepción como piezas intercambiables del sistema), a la cualificación de *capital humano* (término usado en la costa pacífica) y *administración de personal* (término usado en la costa atlántica). Ello hizo necesaria una atención específica a los puestos concretos y las personas más adecuadas para su desempeño. No obstante, pese a la transición cualitativa, se mantiene la visión mecanicista y burocrática, incluso aumentada: dado que, tras la devastación de la 2ª Guerra Mundial, sólo el Sector público dispone de músculo para reactivar la economía, se procede a hibridar política y economía en EBE, nacionalizándose las empresas líderes de sectores estratégicos (v.g. Francia: *France Telecom, Air France, Renault*; España: *Telefónica, Iberia, SEAT*). En tal sentido, la Administración de personal opera en los mismos términos que el resto de las Administraciones públicas: convocatorias públicas de contratación vía sistemas de selección próximas al concurso-oposición, jerarquizándose y normalizándose empleados, etc.

En lo relativo a capital humano, conviene prestar atención a la retroalimentación positiva entre EE.UU. y Japón, aunque también termina alcanzando a otros tigres asiáticos: Corea del Sur, Singapur, Hong-Kong y Taiwán. A diferencia del modelo

⁸ La popularización de su denominación y teoría se debe a liberales ingleses (por militar en dicho partido) como Pigou (1920) y Keynes (1936). En cambio, su práctica real tiene lugar tras la 2ª Guerra Mundial, también en UK, extendiéndose luego al resto de Europa continental; fue ampliamente criticada por la URSS, al considerarse un intento de freno del avance socialista (VV.AA., 1971).

burocrático y direccionista europeo (en ocasiones con financiación estadounidense, v.g. ordoliberalismo alemán, degaullismo francés), las variantes asiáticas, pretenden ir más allá, dando lugar a la peculiar burocracia corporativa de conglomerados familiares favorecidos por el Estado (v.g. chaebols surcoreanos: LG, Lotte, Daewoo, Samsung, Hyundai). En dichas variantes, la burocracia no se debe tanto a los tasados procesos, pues se busca aligerarlos de manera resolutiva y expeditiva, sino a las jerarquías y vínculos psicosociales en los que se sustentan (se trata de una burocracia no de idoneidad, sino de identificación de misión-visión-valores). Se alude así a expresiones como:

- Toyotismo (también conocido como *ohnoismo*): si un ingeniero y consultor como Taylor formuló la organización científica del trabajo, aplicándose con éxito por un industrial como Ford, de modo que sentaran las bases modernas de la producción en cadena y RR.HH. (con selección y adiestramiento masivo de mano de obra para grandes fábricas), en Japón fueron dos insignes ingenieros quienes hicieron realidad el toyotismo, yendo más allá (Gronning, 1997). De un lado, Kiichiro Toyoda (hijo del industrial textil, pero que hizo una reconversión de la compañía hacia el sector automovilístico). De otro lado, Taiichi Ohno, quien aprendiera de las prácticas del ejército estadounidense desplegado en su país (v.g. programas de adiestramiento TWI), combinándolas con planteamientos culturales propios, sobre todo taoísmo y budismo. De este modo, su puso en práctica el modelo kaizen de mejora, para la gestión de calidad y sin desperdicio. Se trata de una mejora continua, con reducción de: desperdicio (materiales sobrantes del proceso de producción), stock de almacén (tanto de materias primas como de producción), horarios y empleados (con rotación de turnos y equipos), etc. Así nació *Toyota Production System* (TPS). Tras la crisis energética e industrial de 1973, momento en que se desvanece la expectativa de desarrollismo y pleno empleo, los estadounidenses asimilan el modelo TPS, sustituyendo la producción en cadena por *just in time* o ajustada, bajo demanda y de reducción de costes. En esta respuesta influyeron las ideas de Schumacher (1973) que, en su *bestseller*, *Lo pequeño es hermoso*, criticaba la forma inhumana de trabajo a la que llevaba la automatización, y apelaba al trabajo como un lugar de plenitud, a una suerte de *economía budista* en la que el trabajo permitiera el desarrollo de la personalidad. La mayoría de los progresos de la economía estaban apuntando en dirección de la cuantificación a expensas de la comprensión de las diferencias cuantitativas (porque cuantificar es fácil, pero comprender difícil). En cierto modo, el toyotismo parecía responder a muchas de sus exigencias. Además, daba lugar a otras propuestas de gestión, como la sustitución del sistema *push* (o previsión de ventas) por *pull* (o reposición, base del *retail* actual de supermercados), equipos de mejora, así como otros tantos orientados al no-desperdicio (v.g. *production leveling*, *quick die changes*, *one-piece flow*, *flexible job assignments*, *removing non-value added work*). Con dicho trasplante comenzará la desinstitucionalización empresarial y cierta precarización laboral.

- *Kaizen Nissan* (literalmente: *cambio bueno* en japonés): se trata de una versión actualizada de TPS, intensificando un modelo flexible y ágil de producción en conjunto. Estuvo impulsado por otra empresa japonesa de automóviles (Nissan), que destaca en los años 80 al expandirse internacionalmente y llegar a superar a la estadounidense GM (no sólo por su gestión de RR.HH., sino por ser pionera en la producción de coches menos contaminantes). Su modelo se basa en la selección de trabajadores ágiles y colaboradores, incluso de manera transversal, juntando taller y oficina, además de resolutivos y expeditivos. Una de sus reglas operativas es 2x2: tras la detección de un problema en la producción, se constituye un equipo interdisciplinario llamados círculos de calidad, inspirados por K. Ishikawa, que dispone de dos días para dar con la solución e implementarla en la cadena antes de dos horas (Feuer y Lee, 1988).
- *Lean* (es un préstamo del japonés, traducido al inglés, y suele entenderse como *sistema ágil y ajustado*): se alude a la producción innovadora desde los años 90, que no sólo no se preocupa de no desperdiciar en la producción como se focalizaba TPS, sino que también integra la agilidad de respuesta de *kaizen-Nissan*, además de buscar la mejora de la experiencia del cliente, ofreciéndole más soluciones adecuadas: propuestas intuitivas, mayor comodidad, etc. La propuesta nace en las escuelas de negocio estadounidenses, con tesis doctorales como la de J. Krafcik en Sloan-MIT (1988), pasando luego a consultoras, tipo las de Womack (quien dejara de ser profesor de MIT para fundar *Lean Enterprise Institute* en 1997, y *Lean Global Network* en 2007). Con ello, se impulsa una cultura empresarial de mejora, añadiendo a todo lo anterior una vocación de heurística basada en retos y la proactividad de los colaboradores, lográndose una mayor motivación, además de perfeccionar y agilizar la cadena de valor (Womack et al., 1990, 2003 y 2014).

Así comenzó la desinstitucionalización rígida del trabajo típica de EBE, para pasar a otra flexible de ED, de trabajadores colaborativos y móviles (Zwick, 2018). Tal transición no ha sido fácil ni agradable, más bien problemática:

- a) por diferencias culturales: el Sudeste asiático comenzó su occidentalización en el s. XIX, intensificándose tras la 2ª Guerra Mundial, pero es un proceso inacabado y en muchos aspectos sólo formal, por lo que los trasplantes pueden fallar. Sirva como muestra de la diferencia cultural –y su difícil traslado al resto de Occidente–, el caso de Japón, donde las huelgas no sólo han sido de paros y piquetes, sino también de celo y sobreproducción: al producir más subvierte el sistema toyotista. Incluso, otra variante, es inundar el mercado del bien o servicio gratis: desde la sobreproducción automovilística y de derivados lácteos en los años 80, hasta casos recientes en mayo de 2018, como la huelga de autobuseros de Okayama, que ofrecían transporte sin cobrar. Quizá las manifestaciones más llamativas, que prueba los problemas de trasplantes culturales, son los casos de: *karoshi* o muerte por trabajo (200 casos al año, aprox., Frank, 2014); *karojisatsu* o suicidio por

relaciones laborales (unos 2000 casos al año, Amagasa et al, 2005); *hikikomori* o aislamiento social de jóvenes que realizaban teletrabajo (unos 500.000 casos, Rosenthal et al, 2012), etc.

- b) por los responsables de su trasplante y sus velos de confusión y por el requerimiento de organizaciones maduras, comprometidas con el cambio. Con las guerras culturales (1960-80), en la universidad surge *The New Left*. Se alude a la 4^o internacional socialista o *situacionismo* (por los escritos de Sartre), como los movimientos anti-sistema de protesta, como los *hippies*, que inspirara las revueltas universitarias de los años 60, sobre todo en EE.UU. (por influjo de Marcuse, Adorno, Bloch, etc.) y Francia (Sartre, Derrida, Foucault, etc.). Pero los planteamientos de estos autores fueron poco creíbles en términos económicos, hasta que se hibridaron con las visiones estatalizantes de Keynes, destacando autores tan populares como Galbraith desde Harvard⁹ así como la difusión de organizaciones como el *Club de Roma* desde 1968, con apoyo de investigadores de Harvard, MIT, etc. De este modo, se mezclaron reivindicaciones políticas de toma de conciencia y desburocratización con los planteamientos del Estado de bienestar y los problemas de calidad de vida (incluso los problemas de población, el crecimiento y sus externalidades, más su impacto en la naturaleza, Meadows et al., 1972). El caso es que, como pasara con los *hippies*, que se volvieron luego *yuppies*, la *New Left* y su *New Economy* hibridaron y necesitaron de su némesis: *New Liberals*. Al llegar al poder como generación, aumentaron los problemas sociales, etnoculturales, de género, etc., así como el nivel de endeudamiento que consumió la riqueza de siguientes generaciones, amén de la mayor devastación del medioambiente, postulando un neomaltusianismo eugenésico frente al cambio climático (Sánchez-Bayón, 2016). Desde los años 80, cuando se generalizara el trasplante cultural de los modelos planteados al resto de Occidente, por urgencia de reconversión y no por convencimiento pleno, resulta que los encargados de dicha labor fueron los *baby-boomers* y la *generación x*, ya *yuppies* de dirección. Ello extendió un cúmulo de velos sobre la desinstitucionalización flexible¹⁰, que se volvió así precaria para las siguientes generaciones (la *generación y*, más los *milenios* –conocidos como los *mileuristas*).

La *flexibilidad*, como una condición física, se define como aquello que permite a los materiales la deformación ante presiones (como las crisis) sin llegar a partirse y

⁹ Schumpeter (y su discípulo Samuelson) ya lo venía haciendo, pero no llegaba igual a los universitarios (Lindbeck, 1971).

¹⁰ A los universitarios del 68, les alienaba que sus vidas estuvieran ya claramente diseñadas, por lo que se permitieron un periodo sabático *hippie* y quisieron dismantelar el sistema (su desinstitucionalización). Hasta entonces, ser universitario daba acceso a un cargo en una empresa de manera indefinida, sabiendo exactamente cuánto cobrar y qué hacer cada día hasta la jubilación (como un tren ubicado en unos railes hasta la parada final). Paradójicamente, al enfocar el objetivo en sí mismos, le quitaron a la empresa su dimensión social, como proyecto de personas y bienes para lograr unos objetivos comunes, centrándola sólo en el ánimo de lucro, al que despreciaban tanto como practicaban, convirtiéndolo en especulativo y, por tanto, contrario a la propia subsistencia de la empresa (Sánchez-Bayón, 2017a y 2019a).

para recuperarse luego. Pero crisis tras crisis y dada la desinstitucionalización promovida, las nuevas generaciones, pese a su mayor cualificación, disfrutaban de menos derechos, teniendo que saber negociar sus beneficios laborales en cada nueva experiencia profesional (más allá del *salario emocional*). Al riesgo de rechazo de trasplante cultural y su inadecuada operación, como se ha indicado, hay que añadir el requerimiento de organizaciones maduras: aquellas focalizadas, ya no en la mera producción y los beneficios, sino en las personas y la sostenibilidad, basándose en un modelo de felicidad y bienestar. Sirva como adelanto el siguiente apunte: hasta la globalización, tanto la Psicología como la Psiquiatría abordaban la mente humana desde la negatividad (v.g. el diagnóstico de trastornos como los recogidos en DSM y CIE), por lo que un no tan típico psicólogo judío neoyorkino, Martin Seligman, comenzó un giro hermenéutico hacia la autoayuda y finalmente, la aplicación de un auténtico enfoque positivo: cómo ser feliz. Profesor de Psicología de Cornell University y Univ. Pennsylvania (posterior director del Dpto. Psicología), usó sus contactos y publicaciones (Seligman, 2002 y 2011), para llegar a ser Presidente de la *American Psychological Association-APA* en 1998 usando dicha plataforma para postular el cambio de paradigma, desde la educación hasta el trabajo.

En este balance, hay que añadir la crítica vertida por los sobrevenidos Estudios culturales, de corte neo y post-marxista, de los que se hacen eco las Escuelas de negocio, y que se postulan la siguiente fórmula sintética (sobre la evolución de RR.HH.): en los años 60, dominaba un uniforme paradigma masculino, de corte competitivo-desarrollista -crecimiento a toda costa. Su sector líder era el automovilístico, con grandes fábricas y oficinas, y tendente a la normalización de trabajadores, usualmente de la zona, seleccionados por títulos educativos y uniformados en consecuencia. Tras la globalización, se ha transitado a un multi-paradigma femenino, de corte colaborativo-posibilista, donde las empresas ya no se valoran por su producción e inmuebles, sino por su talento y capacidad transformadora. En éste, el sector líder es el tecnológico (v.g. GAFa: *Google, Apple, Facebook, Amazon*), con colaboradores diversos (en nacionalidades, etnias, género, etc.) y creativos (con iniciativa y planteamientos originales).

Tabla 2. Balance de relaciones laborales: de medidas higiénicas (organizaciones emergentes) a motivacionales (organizaciones maduras)

a) de productividad e incentivos (1910's): - premios y castigos; - dinero mueve al trabajador (bonus)				
b) a ergonomía y PRL (1990): - mejorar entorno y clima (zonas comunes); - prevenir accidentes (plan prevención)				
c) hasta calidad (de vida, 2000's): - mejorar procesos y diseño de puestos - cuidar trabajador-familia (seguro médico, guardería)				
d) Ética y RSC (1950's –alternativa a EBE):				

- participar en toma decisiones y misión - de mejora de imagen a org. saludables	
e) Motivación y felicidad (1999 Seligman) - cuidar a colaborador como a cliente; positividad - fomentar hábitos saludables, derecho personal	

Fuente: elaboración propia (Sánchez-Bayón, 2020b. Sánchez-Bayón & Trincado, 2020).

Por tanto, los cambios en los planteamientos del modelo de RR.HH., de la rigidez jerárquica y largoplacista a la flexibilidad trasversal y cortoplacista (planteados en la tabla 2), son previos al agotamiento de la EBE, con su burocracia y direccionismo, solo que agravándose todo ello con las crisis de la globalización. Resulta así urgente y necesario un nuevo paradigma para la posglobalización. Para conocer el actual estado de la cuestión, se ofrece a continuación un diagnóstico y pronóstico de las relaciones laborales en el marco de la fase gig de ED, introduciéndose novedosas nociones relacionadas con los colaboradores (v.g. *knowmads*, *flexsecurity*, *part-time jobs mix*), y las organizaciones (v.g. *wellness & happiness model*).

3. TECNOVACIÓN EN ED: TRANSFORMACIONES EN RELACIONES LABORALES Y CULTURA EMPRESARIAL Y PROFESIONAL

Como se viene señalando, la fase gig de ED (que aglutina manifestaciones como ECC, EA y EN), recibe su nombre de una expresión estadounidense, relativa a las giras o bolos artísticos: un profesional ofrece sus servicios para una actuación y, si gusta, repite. Algo parecido funciona la economía gig: un profesional debe estar en redes sociales, apps y plataformas, pendiente de la llamada para su actuación, que es valorada y de ello depende si continúa prestando ese servicio en su zona, incluso en otras plazas (Steward, 2020, Zwick, 2018). Luego, ¿cuáles son los pros y contras de la fase económica gig?

- a) A favor: permite que gente corriente de todo el mundo pueda iniciar negocios y participar en mercados sin intermediarios y respetando el medioambiente al compartir, reciclar y alquilar, frenándose la obsolescencia programada y destino basura electrónica que al desecharse lastiman el medioambiente. Uno es su propio jefe, gestionando su tiempo e ingresos; cada cuál conoce su talento y lo pone al servicio de los demás; no hay tanta burocracia y direccionismo, sino más bien, el riesgo se convierte en una oportunidad y experiencia, que además se comparte con los otros, generando una inteligencia colaborativa, añadiendo aún más valor a la labor realizada (siendo también un primer hito del camino a la SC).
- b) En contra: al virtualizarse, es decir, operar vía internet, desaparecen las oficinas y la camaradería, dificultando la sindicación y defensa de derechos laborales. Dado que no se pagan apenas impuestos ni cotizaciones, no hay casi protección laboral, desapareciendo las vacaciones pagadas, los subsidios de desempleo o enfermedad, las jubilaciones, etc.

Al no haber tanto control de los mercados ni de los trabajos, resulta muy difícil su fiscalización por los poderes públicos (además, la tecnovación ha acabado con buena parte de los argumentos de fallas de mercado, en especial, la reserva de bienes y servicios públicos). Dicha pérdida de fiscalización pública ha hecho saltar las señales de alarma, llevando a establecer restricciones (sobre todo reguladoras), como pasa con las mal llamadas *criptomonedas* (en vez de divisas digitales, que sería más apropiado, vid. supra). De tal modo, se intenta regular en contra de las nuevas iniciativas, como los apartamentos turísticos (v.g. AirBnB, Rentalia), vehículos de transporte con conductor (v.g. Uber, BlaBlaCar), bazares de segunda mano (v.g. Wallapop, eBay, OpenBazaar), etc. Y ya no porque escapen a su gravamen, sino por la falta de influencia en su devenir, no pudiendo establecerse restricciones, tipo licencias, colegiaciones, etc., lo que lleva a vulnerar el monopolio del estado del sistema social (Gwynn, 2016, Schor, 2016). Los ciudadanos ya no necesitan de los poderes públicos y sus fedatarios para la prestación y validación de bienes y servicios, sino que pasan a ser las propias comunidades de particulares quienes lo hacen, con recursos como las puntuaciones, comentarios y rankings, así como la tecnología *blockchain*, operativa a raíz de la crisis de valores de 2008. Ciertamente es que la tendencia de las redes sociales, plataformas y aplicaciones en las que se basa la economía gig, ha sido la de concentración, como ya pasara con las principales multinacionales en la EBE, pero la gran diferencia es el influjo de la destrucción creativa con grandes cambios en poco tiempo, una constante heurística y la renovación tecnológica, etc., por lo que periódicamente se van renovando los líderes de sector, así como los propios sectores. Sirva de ejemplo la industria musical –por continuar con la alusión a los bolos–, que se redujo a cuatro grandes conglomerados, dando lugar a relaciones de elefantes y hormigas (o sea grandes compañías y cada uno de los profesionales), pero que se ve sometida a una destrucción creativa constante gracias a la tecnología.

La fase gig acaba con buena parte de la burocracia y el direccionismo, devolviendo cierta autonomía al colaborador –quien ya no es trabajador dependiente o mano de obra–; eso sí, incrementa el riesgo y la incertidumbre, además de exigirse agilidad, adaptabilidad y talento (tanto en el valor diferencial propio, como en el aportado a la relación laboral). En lo tocante a RR.HH., la economía gig está afectando sobre todo a dos tipos de profesionales, en polos opuestos: *knowmads* (muy cualificados) y *freeriders* (poco cualificados)¹¹.

a) *Knowmads* (juego de palabras del inglés: *know+nomads*=nómadas del conocimiento, tipo médicos, abogados, profesores, ingenieros, diseñadores, etc.): son profesionales del conocimiento, altamente cualificados, y abiertos a la movilidad. Sirva de ejemplo, el caso de los colaboradores en las holocracy *startups* o empresas hocráticas (autogestionadas o sin-jefe) –¿cómo contratar a los

¹¹ No son los únicos colaboradores del nuevo estadio (v.g. *freelance*, *entrepreneur*, *TRADE*), pero sí los más las categorías más incluyentes y polarizadas, como se ha indicado (Sánchez-Bayón, 2019a,b,c y d. Sánchez-Bayón & Trincado, 2020).

mejores y luego decirles lo que tienen que hacer, ralentizando todo con barreras de supervisión?-, desde pioneras como Zappos (empresa de zapatos) o Gore (ropa gore-tex), pasando por DaVita (servicios de salud), hasta Valve (videojuegos), Netflix (entretenimiento audiovisual), Rastreator (buscadores y comparadores de servicios) o Ternary Software (servicios informáticos) –y ni que decir en sectores renovados por la destrucción creativa, tipo FinTech. 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. Incluso, se recomienda la inversión de la percepción, empezando a considerar a los empleadores como clientes, de modo que desaparece el estigma psicosocial del despido, y sólo se trata de buscar otra vía nueva de financiación (Moravec, 2013).

- b) *Freeriders* (o *runners*): son los jinetes solitarios, sin apenas control administrativo. Difieren de la noción fijada por Samuelson (uno de los artífices del modelo sintético neoclásico, Samuelson, 1947), y revisada por Buchanan (impulsor de la Escuela institucional de Decisión pública, Buchanan y Tullock, 1962), pues no es tanto un fallo de mercado, sino un agente económico renovado como emprendedor *sui generis* (quien busca rentabilizar sus horas y recursos disponibles, al modo de ECC). En el modelo de RRHH, se alude así a los operadores poco cualificados, obligados a la movilidad (tanto geográfica como horaria, v.g. repartidores, reponedores, vigilantes). Uno de los casos más ilustrativos es el de los repartidores de Deliveroo o Glovo. En sendas compañías, existe un sistema abierto y ágil de contratación, pero lleno de riesgos y costes ocultos: personas en situación irregular pueden empezar a trabajar de inmediato¹². Eso sí, casi sin coberturas y teniendo que registrarse varios repartidores bajo una misma cuenta, de modo que aseguren el cumplimiento de las entregas y su frecuencia, para permanecer visibles en los ranking de reparto de servicios. Como corrección a esos elefantes (grandes corporaciones), van surgiendo alternativas boutique tipo *La Pájara*, incluso hormigas, como son cualquiera de los repartidores especializados (v.g. para consultoras, despachos, firmas).

Como resultado del balance realizado, se constata la caducidad y cambio paradigmático económico, empresarial, laboral y de RR.HH., etc., en el sector

¹² Cualquiera que disponga de un bien o servicio del que no requiera en ese momento (v.g. una habitación, un coche, minutos de teléfono), puede ponerlo a disposición de los demás, ganando todos, menos el Estado, dado que tiene más difícil su fiscalización. Incluso, pueden participar inmigrantes irregulares, solo que lamentablemente, ven reducida su disponibilidad –temporalmente- a la condición de *freeriders*, ya que la de *knowmads* requiere del sorteo de trabas administrativas (Navajas et al, 2016).

terciario (en transición al cuaternario), con constantes correcciones a mejorar durante la vigente posglobalización. Por ello, tanto el diagnóstico como el pronóstico resultan menos claros de lo deseable, al tener que convivir aún el rígido modelo de EBE y el flexible ED, dando lugar a intermedias zonas grises de precariedad. Lo que sí es claro es que cada vez se reduce más la importancia de la EBE, con sus relaciones laborales burocratizadas y dirigidas a asalariados dependientes, expuestos a una mayor precariedad por no asumir el riesgo de descubrir su talento, cultivarlo y ofrecerlo a los demás¹³. Además, la precariedad de la que se viene hablando seguramente no es imputable a la cuarta revolución industrial y su transformación digital, que destruye tantos trabajos, como nuevos crea –como ya pasara en las otras revoluciones industriales, sino a la mala práctica de *baby-boomers* y *gen x* en diversos niveles:

- a) económico: pese a ser los más beneficiados de EB, la han llevado a su colapso al haber consumido más riqueza de la generada, gastando la de las siguientes generaciones, vía endeudamiento;
- b) empresarial: han promovido la desinstitucionalización de las compañías, desde la deslocalización y el dumping de mano de obra –corregida con la transformación digital-, hasta la intensificación de figuras laborales precarias, tipo becario –en vez del contrato en prácticas y de aprendizaje-, por lo que ya no hay un proyecto común ni sostenibilidad, sino que cada cual tiene su propia agenda oculta, saltando de proyecto en proyecto (Pérez-Huertas y Sánchez-Bayón, 2013);
- c) RR.HH.: al mismo tiempo que ha habido hiper-regulación, se ha intensificado el fraude de ley, de modo que a los nuevos trabajadores se les ha contratado por debajo de su cualificación, imponiéndoseles unas condiciones abusivas, bajo una falsa promesa de futura mejora y de que otros vendrán que asumirán la sobrecarga. Debido a la desinstitucionalización, ya no hay carreras laborales al uso, ocupándose un puesto multitarea mientras convenga, pues a la dirección ya no se llega por promoción interna, sino vía caza-talentos. En definitiva, es el fin de EBE y sus RR.HH. La economía gig sólo es una fase más, con errores que corregir si se desea alcanzar la sociedad del conocimiento; por lo que es recomendable cuanto antes aprender cuáles son los nuevos paradigmas y cómo operar al respecto.

4.- SINGULARIDAD Y BUENAS PRÁCTICAS DE ORGANIZACIONES LÍDERES EN LA CONVERGENCIA H2030

¹³ En los últimos tiempos se ha generalizado un perverso tópico: «y gracias que se tiene trabajo» (no importa qué trabajo sea ni en qué condiciones, sino disponer del mismo). Al respecto caben dos observaciones: a) el trabajador de EB (con su regulación proteccionista) no posee un trabajo en sentido patrimonial, pues si fuera así, lo podría vender libremente, pero el trabajo está vinculado a la empresa, como el feudalismo vinculaba el siervo a la tierra (ello ha creado distorsiones, como las prácticas socialistas del PRI en México: cuando alguien encontraba trabajo a otro, debía dar una parte del salario, aumentando así la precariedad laboral y fomentándose el gran ausentismo laboral en dicho país); b) en el EB, lo que sí parece es que los trabajos tienen a las personas (no importa el trabajo que se haga, sino estar al amparo del mismo).

Sobre la *singularidad* (tecnológica –pues tiene más de una decena de acepciones, según los campos de conocimiento-), ya se ha mencionado que está prevista su realización para H2030 (o antes, pues el gran confinamiento de 2020 ha adelantado su llegada). Se trata del hito histórico por el que la inteligencia artificial supere la humana (eclosionando las *super-IA*), de modo que la tecnovación sea instantánea y por sí misma, sin requerirse esfuerzo alguno de las personas (también quedaría superada la *ley de Moore*, 1965). Tal hito pondría a la humanidad en la condición de *civilización tecnológica avanzada* o *civilización tipo I* (vid. infra), lo que permitiría su expansión por el sistema solar (*civilización tipo II*). Ahora bien, tal circunstancia, ¿qué supone para las relaciones laborales y la cultura empresarial? Absolutamente todo, pues se confirmaría el cambio de paradigma. Sirva como ejemplo Israel, como *startup nation* (nación emprendedora): en malas condiciones ambientales (en mitad del desierto y con vecinos hostiles), sin embargo, gracias a su tecnovación, se ha convertido en uno de los países más prósperos de la región (en los últimos lustros ha tenido un los mejores resultados en el *Índice de facilidad para hacer negocios* del *Banco Mundial*-BM, así como en el *Índice de competitividad global* del *Foro Económico Mundial*-FEM, además de haber sido invitado a integrarse en la *Organización de Cooperación y Desarrollo Económico*-OCDE, por su alto nivel democrático y económico); tanto es así, en cuanto a riqueza generada, que puede permitirse mantener a más de 10% de la población sin trabajar, sólo cultivando la religión (como ocurre con los varones *jaredíes* o judíos ultraortodoxos, dedicados al estudio de la Torá, según cifras de la *Oficina Central de Estadísticas de Israel* en el último censo). *Mutatis mutandis*, eso mismo se espera tras la implantación de la singularidad: que la robótica y la programación, sustituyan al ser humano de las tareas más repetitivas y alienantes (Kurzweil, 2005), de modo que pueda dedicarse a sus fines más elevados, como es la creatividad, el estudio, el arte, la cultura, etc. (Racionero, 1983. Rifkin, 1995. Sánchez-Bayón, 2012 y 2016).

La gran crítica a la singularidad es que, una vez alcanzada, resulta de consecuencias casi imprevisibles, salvo que se vaya configurando un paradigma previo que enmarque y oriente su despegue. En tal sentido se encuentran iniciativas ya mencionadas, desde *Global compact*-ONU hasta *Wellbeing Economics Alliance*-FEM, todas ellas convergentes para H2030. Por tanto, se va a brindar a continuación un esbozo de la inteligencia colectiva generada, gracias a las iniciativas de organizaciones y foros internacionales, así como consultoras multinacionales especializadas (v.g. *GPTW*, *Adecco*, *Ramstad*, *Manpower*), que han compilado y divulgado las buenas prácticas de las empresas líderes en la transición digital y la transformación de la cultura empresarial. Para ilustrar alguna de estas buenas prácticas, se ofrece un pequeño estudio de caso de última generación de *responsabilidad social corporativa* o RSC 3.0, donde tecnovación y cuidado de los colaboradores, la sociedad y el planeta va todo integrado vía divisas digitales de los negocios.

Frente a la creencia de los *neo-luditas* (contrarios a los avances tecnológicos, por creer que vulneran las condiciones laborales, dejando sin trabajo a las personas y aumentando las desigualdades sociales, Bailey, 1998. Sale, 1996), resulta que la desaparición de profesiones en un sector, en realidad, conduce a la aparición de nuevos trabajos y relaciones laborales en sectores emergentes, siendo los mismos más adecuados para la creatividad humana. Sirva como síntesis evolutiva: de ser un aparcerero sin límite de horas laborales y con una producción de subsistencia, se pasa a ser un trabajador industrial con turnos y salario estable (2º rev. industrial); de ahí, se convierte en un oficinista con horario fijo e ingresos que permiten ahorro (3º rev. industrial), hasta llegar a los profesionales con libertad financiera y de horarios (4º rev. industrial). En realidad, la relación entre los avances tecnológicos y el bienestar laboral no es proporcionalmente inversa, sino exponencialmente convergente: cuantos más avances tecnológicos se producen, más aumenta la riqueza mundial (tanto por renta como por prestaciones a disfrutar) y mayor convergencia tiene lugar en el nivel de vida planetario, incrementándose así el bienestar de la humanidad y su esperanza de vida (que son dos de los grandes componentes de la medición del *Índice de desarrollo humano*-ONU, y más tarde también el *Índice de la felicidad mundial*, donde se miden cuestiones ya anunciadas por Bentham y Malthus en el s. XIX, y con registro internacional desde la década de 1960 por la OCDE, y mundialmente desde 2012. Rojas, 2014. VV.AA.a, 2012. VV.AA.b, 2020).

En cuanto a buenas prácticas, que aprovechan la tecnovación, para mejorar las relaciones laborales y la cultura empresarial, además de servir para orientar el nuevo paradigma antes de la realización de la singularidad, se presenta a continuación un caso ilustrativo, registrado en *Global compact*. Se alude al recurso de las divisas digitales (Berentsen, 2018) por las compañías para mejorar la retribución de sus colaboradores, cuidar el medioambiente, aumentar la riqueza de la sociedad en la que se halla inscrita la empresa, etc. Se trata, además, de un caso de RSC 3.0, por lo que antes de seguir, se aclaran unas nociones básicas de RSC y su desarrollo, con sus categorías o estadios, según la atención a los empleados y el nivel de desarrollo de la cultura empresarial.

La consagración mundial de RSC (más allá del ámbito empresarial – originalmente era RSE, por responsabilidad social empresarial-, alcanzando así a todo tipo de corporación, incluso las ONG o el Sector público), 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 FEM 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. Además, se ha articulado una red de redes locales de apoyo, para profundizar, ampliar y difundir dicho compromiso. Ello ha permitido generar una inteligencia colaborativa que ha dado lugar a nuevas iniciativas concurrentes y de refuerzo (v.g. la *alianza de bienestar* de FEM, las encuestas y

buenas prácticas de *Great Place To Work*). Conforme a este acervo es posible establecer las siguientes categorías evolutivas de RSC (en la transición hacia el modelo de economía de felicidad y talento):

- a) RSC 1.0: propia de 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, la RSC es entendida de manera marketiniana (publicitaria de puertas para fuera), por lo que resulta externalizada a consultoras o directamente es replicada de otros, pero no se corresponde con una cultura empresarial propia. Se detecta por su discurso altisonante, su abuso de barbarismos (préstamos lingüísticos), y compromisos difícilmente comprobables (v.g. reducción de huella de carbono, ayuda a un poblado remoto).
- b) RSC 2.0: observable en 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 RSC rinde cuenta del *compliance* o cumplimiento normativo local (v.g. planes de igualdad, códigos éticos, programas de reciclaje), se apoya en certificaciones de calidad internacional (como las de las normas ISO), y comienzan a participar en foros mundiales de transformación (v.g. *Global compact*-ONU). De tal suerte, se comienza a tomar 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.
- c) RSC 3.0: se producen organizaciones maduras, no por antigüedad, sino por enfoque, pues son empresas preparadas para la nueva cultura empresarial, orientada a personas y su motivación. Su RSC es 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).

Temporalmente hablando, la RSC 1.0 dominó hasta la década del 2000 (aunque pervive en aquellas organizaciones de corte incipiente –independientemente de su antigüedad, pues es cuestión de aptitud y actitud hacia la economía de felicidad y talento); desde la década del 2000, gracias a las organizaciones internacionales y los foros transnacionales, se viene impulsando la RSC 2.0. Por su parte, la RSC 3.0 es fruto de la destrucción creativa de la crisis de valores de 2008, pues las empresas que sobrevivieron y mejoraron, fue por su orientación hacia los colaboradores talentosos y su implicación en la nueva cultura empresarial, basada en una misión, visión y

valores con los que identificarse y dar lo mejor de cada uno.

Tal como requiere la RSC 3.0 en su concreción, sírvase a considerar el siguiente ejemplo, que enlaza ya con las monedas socio-empresariales digitales. En el País Vasco (en España), el 5 de marzo de 2019, Fagor Industrial (fabricante de electrodomésticos) firmó un acuerdo con Orbea (empresa de bicicletas), por el cual se ofrecía una bonificación de 200 euros a los empleados (en contabilidad interna de la empresa), para la adquisición de material de deporte y que fueran así sin coche al trabajo. De este modo, Fagor lograba los siguientes resultados positivos de RSC 3.0: a) atendía al bienestar y salud de sus empleados, al venir al trabajo en bicicleta (realizando ejercicio diario); b) cuidaba del medioambiente, al reducirse las emisiones con el descenso de coches en el aparcamiento del trabajo; c) mejoraba el entorno natural y social, pues al no requerirse de nuevas plazas de aparcamiento (incluso, pudiéndose prescindir de algunas de las existentes), se dispuso de una mayor zona verde de recreo; d) aumentó el espacio de descanso para los colaboradores y el lugar de celebración de encuentros empresariales, así como con las familias de los colaboradores (aumentando así la posibilidad de tener más celebraciones conjuntas y reforzando el espíritu de equipo); etc. Y todo ello sin coste, gracias a divisas digitales básicas (anotaciones contables internas), con un considerable aumento de beneficios: no hubo que gastar en una ampliación del parking, ni en futuros lugares para la celebración de encuentros; se redujo la cuota de los seguros asistenciales; ni siquiera hubo que desembolsar los 200 euros de bonificación, pues era parte del acuerdo de descuento con Orbea, que logra así aumentar sus ventas y dar salida a *stock*. De manera tan simple, Fagor había creado dinero de RSC 3.0. Estas prácticas son muy habituales en las compañías de seguros, que mediante una *app* en el móvil cuentan los pasos dados cada día, lo que se traduce en descuentos de las cuotas y regalos.

De tal modo, corregido y aumentado, cada vez hay más empresas que crean su propia moneda social (Cortés, 2008), concediéndose por buenas prácticas de convivencia y resultados de producción, siendo válida para la cafetería de la empresa y los negocios del entorno, o para la compra de tiempo (v.g. reducción de jornada, días libres), o cualquier otra contraprestación de flexibilidad de trabajo (así lo hacen no sólo las compañías referentes del *modelo GAFA* –*Google, Amazon, Facebook & Apple*–, sino también aquellas que han pasado por un proceso de reconversión, tipo Kodak, incluso, buena parte de las empresas rankeadas por GPTW).

A la práctica de recompensar con *tokens* virtuales por comportamientos respetuoso con el medioambiente se le llama “actividades ecofriendly”. Se recuerda que la RSC afecta también a los organismos del Sector público, puesto que cada vez hay más municipios que recompensan a sus conciudadanos con monedas sociales sus buenas prácticas: por ejemplo, Viladecans (un municipio próximo a Barcelona), se devolvió a los vecinos parte del ahorro energético conseguido en la moneda local (Vilawatt) para gastarlo en el comercio de proximidad (Viladecans, 2020). Así también se ha venido haciendo en otros lugares, como Bruselas y su Eco Iris, y demás casos que se plantean posteriormente (al tratar la paradoja de las monedas sociales).

Por tanto, el recurso de las monedas sociales digitales es algo en auge (pese a su previsión hace décadas, por Hayek en 1976 o por *The Economist* en 1988)¹⁴. Está presente en todo tipo de organizaciones, al reportar beneficios no sólo a los colaboradores directos (siendo posible una mayor y mejor remuneración, pues siempre aumenta su poder adquisitivo, sin riesgo de mayor presión fiscal o de inflación), sino que, como cuestión de RSC 3.0, también redundan en el bien común medioambiental, social, etc. (resulta una externalidad positiva, hasta su normalización en mercados, que será cuando se cumplan los pronósticos de Hayek y de los editores de *The Economist*). Hay que añadir que, además, aportan otros beneficios redundantes como su contribución al bien común y la libertad financiera (Bagus, 2009 & 2010. Trincado, 2005).

En definitiva, tal como vienen probando, empresas líderes en la transformación digital y en la implantación del modelo de emprendimiento, talento y gestión de la felicidad de *wellbeing economics* (como las rankeadas por GPTW), el recurso de monedas socio-empresariales digitales tiene el beneficio de prácticas RSC 3.0 (ayudando a empresas, colaboradores, comunidades y medioambiente), pero tiene muchas más posibilidades, que pronto se podrán descubrir tras el gran confinamiento y parón por la crisis de COVID-19 y su depresión económica aparejada (como ya se viera tras la crisis de valores de 2008, con Bitcoin y el posterior boom de las divisas digitales, dada la falta de liquidez y financiación, la pérdida de poder adquisitivo y de estímulos, etc.).

5.- DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los cambios anunciados al inicio de este texto, se manifiestan cada vez más en la realidad: la crisis de valores de 2008, seguida ahora de la crisis del coronavirus (COVID-19) y el gran confinamiento, etc. (FMI, 2020), todo ello pone de manifiesto la urgencia de revisar y reformular los paradigmas, pues cada vez se dan más problemas fuera de los mismos, resultando mínimos aquellos pocos que sí se logran reconocer y gestionar, aunque de manera deficiente. Sirva como ejemplo concreto las fallidas políticas económico-sociales (sanitarias, laborales, etc.) de EBE de buena parte de los países de la Unión Europea (sobre todo, del bloque mediterráneo), frente a los modelos chaebols orientados a la ED de los tigres asiáticos (v.g. Singapur, Corea del Sur, Taiwán). Incluso éstos requieren de revisión, pues responden a modelos alternativos de los años 60 del siglo pasado.

En lo tocante a los cambios en las relaciones laborales y la cultura empresarial, se ha buscado ofrecer aquí una síntesis crítica de su desarrollo en el marco rígido, burocrático y dirigido de EBE, prestando especial atención a su caduco modelo de

¹⁴ Uno de los antecedentes de mayor éxito hasta la fecha, es el caso de Wir (abreviatura de *Wirtschaftsring*, que significa círculo económico). Se trata de una divisa propia de la Banca cooperativa Wir en Suiza (desde 1934, bajo los postulados del economista Gesell sobre el dinero libre). Dicho sistema ha ayudado a financiar a casi 100.000 PYMEs suizas (alcanzando un valor de operaciones acumulado próximo a 1,5 billones de euros), resultando muy útil sobre todo en periodos de crisis (cuando ha faltado liquidez, como en la crisis de valores de 2008).

RR.HH.; todo ello viene siendo superado con ED y su modelo de relaciones laborales basado en el talento y la gestión de la felicidad para el marco de la posglobalización. A lo largo del texto, se han ido sembrando ideas clave, tipo: el agotamiento de RR.HH. por cumplimiento de objetivos y ciclo; el balance de los cambios de la EBE a ED, tanto económico-sociales, como empresariales, desde los conglomerados del sector automovilístico a la virtualidad GAFA, así como de RR.HH., del modelo direccionista y burocrático de asalariados titulados replicados al modelo de felicidad de colaboradores talentosos y motivados; el diagnóstico y pronóstico laboral ante la economía en fase gig, con dos perfiles afectados y polarizados (*knowmads & freeriders*), etc.

A la transición y transformaciones planteadas en este texto, también afecta la propia destrucción creativa (yo otros tantos elementos *bootstrap* o de entrelazamientos), cuyo culmen se da con la singularidad prevista para H2030, así como a la emergencia del talento: toda organización madura requiere de colaboradores talentosos, empezando por quienes deben gestionar dicho talento. Hoy en día, un responsable de gestión cultural y desarrollo de talento es clave, pues como un entrenador, conoce a su equipo, ayudando en el crecimiento personal y profesional de todos y cada uno, para «salir a ganar». En cuanto a la parte cultural (como otro elemento *bootstrap* más), no sólo permite velar por el buen clima laboral, sino que ha de promocionar una cultura organizacional motivadora, participativa e integradora (v.g. redefiniendo y haciendo accesible la misión, visión y valores de la compañía, el reglamento interno de la empresa, la resolución de conflictos y su prevención). Luego, un gestor cultural y desarrollador de talento (como nueva profesión clave en cualquier empresa) ha de ser empático y pragmático a la par, debe seguir la regla 80/20: la mayor parte del tiempo apoyando a los colaboradores, y la menor posible dedicada a papeleo. Otra cuestión que se ha tratado, ha sido la relativa a la inteligencia colaborativa que se viene generando desde organizaciones y foros internacionales, más consultoras especializadas transnacionales, al rendir cuenta de las buenas prácticas de las compañías líderes en la transición digital y la transformación cultural empresarial. Por último, también se ha brindado un caso ilustrativo de RSC 3.0, como fórmula de integración de tecnovación y cuidado de colaboradores, sociedad y planeta.

Tras el balance acometido, sobre la caducidad del modelo de RR.HH. y la emergencia del desarrollo de talento (para su adecuación a H2030 y SC), con los apuntes sobre los nuevos colaboradores, así como las buenas prácticas orientativas en los cambios en curso, se espera haber contribuido así a estimular el tan urgente como necesario debate para la mejora de comprensión y gestión en el tránsito a *wellbeing economics* (o auténtica economía de bienestar personal, que más allá de la tecnovación, está basada en atributos humanos como el emprendimiento, el talento y la gestión de la felicidad).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amagasa, T., et al. (2005). Karojisatsu in japan. *Journal of Occupational Health*, 47(2): 157–157.
- Andreu, A., Sánchez-Bayón, A. (2019). *Claves de Administración y Dirección de Empresas en la Posglobalización*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Bagus, P. (2009). The Quality of Money. *Quarterly Journal of Austrian Economics*, 12(4): 41-64.
- Bagus, P. (2010). El mejor dinero posible. *Procesos de Mercado*, 7(2): 177-191.
- Bailey, B.J. (1998). *The luddite rebellion*. New York: NYU Press.
- Berentsen, A. (2018). *A Short Introduction to the World of Cryptocurrencies*. St. Louis: Federal Reserve Bank of St. Louis.
- Brinkley, D. (2003). *Wheels for the World: Henry Ford, his company, and a century of progress*. New York: Viking Penguin.
- Buchanan, J.M., Tullock, G. (1962). *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*. Ann Arbor: University of Michigan.
- Campa, R. (2019). Tres escenarios del futuro del trabajo: el desempleo tecnológico, la compensación, la despoblación. *Sociología y tecnociencia*, 9(2): 140-154. DOI: <https://doi.org/10.24197/st.2.2019.140-154>
- Cortés, F. (2008). *Las monedas sociales*. Almería: Cajamar.
- Fayol, H. (1930). *Industrial and General Administration*. New York: Pitman.
- Feuer, D., Lee, C. (1988). The kaizen connection. *Training*, 25(5): 23.
- Ford, H., Crowther, S. (1922). *My life and work*. Garden City: Garden City Publishing.
- Ford, H., Crowther, S. (1926). *Today and Tomorrow*. Garden City: Doubleday.
- Ford, H., Crowther, S. (1930). *Edison as I Know Him*. New York: Cosmopolitan Book.

- Frank, R. (2014). Karoshi. *Sherwood Park News*, 24: 24.
- Gronning, T. (1997). The emergence and institutionalization of toyotism. *Economic and Industrial Democracy*, 18(3): 423–55.
- Gwynn S. (2016). Uber and airbnb suffer growing pains as 'gig economy' matures. *Campaign*, 4: 4.
- Hayek, F. (1973-79). *Law, Legislation and Liberty* (3 vols.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Hofstede, G.H. (1993). Cultures and Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 38(1): 132-34.
- Hounshell, D. (1985). *From the American System of Mass Production*. Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press.
- Huerta de Soto, J. (1992). *Socialismo, cálculo económico y función empresarial*. Madrid: Unión Editorial.
- Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan.
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near*. New York: Penguin Group.
- Lindbeck, A. (1971). *The Political Economy of the New Left*. New York: Harper.
- Manzanero, D., et al. (2014). *Philosophical challenges of plurality in a global World*. Cambridge: Cambridge Scholars Publishing.
- Marx, K. (1867-94). *Das Kapital, Kritik der politischen Ökonomie* (3 vols.). Hanover: Meisner.
- Mayo, E. (1924). Revery and industrial fatigue. *Journal of Personnel Research*, 3: 273-81.
- Meadows, D. et al. (1972). *The limits to growth*. New York: Universe Books.
- Menger, C. (1871). *Principios de Economía Política* (trad.). Madrid: Unión Editorial.

- Moore, G. (1965). Cramming more components onto integrated circuits. *Electronics Magazine*, 38(8): 114–117.
- Moravec J.W. (2013). Knowmad society. *On the horizon*, 21(2): 79-83.
- Navajas, V., et al. (2016). *Inmigración y emprendimiento en la globalización*. Delta Publicaciones.
- Paxton, J. (2012). Mr. Taylor, Mr. Ford, and the Advent of High-Volume Mass Production: 1900-1912. *Economics & Business Journal*, 4 (1): 74-90.
- Pérez-Huertas, J., Sánchez-Bayón, A. (2013). Nuevas aportaciones en Teoría económica y empresarial, *Torre de los Lujanes*, 69: 127-51.
- Pigou, A. (1920). *The Economics of Welfare*. London: Macmillan.
- Racionero, L. (1983). *Del paro al ocio*. Barcelona: Anagrama.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work*. New York: Putnam.
- Rosenberg, N. (1965). Adam Smith on the Division of Labour, *Economica*, 32(126): 127–139.
- Rosenthal, B., et al. (2012). Hikikomori. *International Journal of Mental Health*, 41(4): 82–95.
- Sale, K. (1996). *Rebels against the future: the luddites and their war on the industrial revolution: lessons for the computer age*. New York: Basic Books.
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: Talentism & Happiness Economics, *Bajo Palabra*, 24: 293-318.
- 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. (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, *Miscelania*, 77(151): 431-51.
- Sánchez-Bayón, A. (2019d). “Talentismo: del fin de recursos humanos a la emergencia de talento”, *Lan Harremanak*, 42: 178-196. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21077>.
- Sánchez-Bayón, A. (2018). Balance de la Sociología tras la globalización, *Eduser*, 10: 49-68.
- Sánchez-Bayón, A. (2017a). Apuntes para una teoría crítica humanista y su praxis económico-empresarial en la posglobalización. *Miscelania* 75(147): 305-29.
- Sánchez-Bayón, A. (2017b). Revelaciones conceptuales y lingüísticas de la posglobalización, *Carthaginensia*, 33(64): 411-458.
- Sánchez-Bayón, A. (2016). *Problemas y retos para transitar a la sociedad del conocimiento*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Sánchez-Bayón, A. (2012). *Humanismo Iberoamericano. Guía para transitar la globalización*. Guatemala: Cara Parens.
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2020). “Business and labour culture changes in digital paradigm”, *Cogito. Multidisciplinary Research Journal*, XII(3): 225-243.
- Sánchez-Bayón, A., et al. (2018). Plan de acción frente al consumismo global de la Nueva Economía, *Empresa y Humanismo*, XXI(1): 69-93. DOI: 10.15581/015.XXI.1.69-93.
- Sánchez-Bayón, A., et al. (2020). The Spanish B-Schools trouble in digital economy. *JEE*, 23(5): 1-8.
- Schor, J. (2016). Debating the sharing economy. *Journal of self-governance and management economics*, 4(3): 7-22.
- Schumacher, E.F. (1973), *Small is beautiful*. London: Blond & Briggs.
- Schumpeter, J.A. (1954). *Historia del análisis económico* (trad.). Barcelona: Ariel.

- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive Psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Steward, S. (2020). The gig economy. *The Washington Post*, 3: 3.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- Trincado, E. (2005). Utility, Money and transaction costs: Authoritarian vs libertarian monetary policies, *History of Economic Ideas*, 13(1): 57-77.
- Valero-Matas, J.A, Sánchez-Bayón, A. (2018). *Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización*. Madrid: Dykinson.
- Viladecans (2020). *¿Qué es vilawatt?* Viladecans (URL: <https://www.viladecans.cat/es/vilawatt>, consultado: mayo, 2020).
- VV.AA. (1971). *Tras la fachada de las teorías burguesas* (trad.). Moscú: Ed. Progreso.
- Weber, M. (1922). *Economy and Society* (2 vols.), (trad. 1978) Univ. California Press, Berkeley.
- Womack, J., Jones, D., Roos, D. (1990). *The machine that changed the World: the story of lean production*. New York: Free Press.
- Womack, J., Jones, D. (2003). *Lean thinking: banish waste and create wealth in your corporation*, New York: Free Press.
- Womack, J., Jones, D. (2014). *Lean solutions: How companies and customers can create value and wealth together*. New York: Free Press.
- Wright Mills, C. (1956). *White Collar: The American Middle-Classes*. New York: Oxford Univ. Press.
- Zwick, A. (2018). Welcome to the gig economy. *Geojournal*, 83(4): 679–691.