

Economía de bienestar personal: cómo la digitalización y el efecto reajuste mejoran las relaciones laborales y los procesos productivos

Wellbeing Economics: how the digitization and the readjustment effect improve the labour relations and the production processes

Antonio Sánchez-Bayón¹

Resumen

Estudio de economía política y economía laboral que combina el enfoque analítico de la Escuela Austríaca y el enfoque empírico de la Economía Cultural, para evaluar las significativas transformaciones de la economía digital y su novedoso modelo de bienestar personal. Se ofrece primero una síntesis de la evolución institucional y dinámica de procesos conducentes al tránsito del capitalismo industrial y su heterónimo modelo de economía de bienestar estatal, para dar paso al capitalismo del talento y su autónomo modelo de economía de bienestar personal. Se centra la atención después en el impacto en las relaciones laborales y el efecto Ricardo-Hayek o reajuste -relacionado con el cambio educativo-, que refuta las tesis de la destrucción de empleo de neoluditas y del desempleo tecnológico de keynesianos. Se completa el estudio con la aclaración de la paradoja económico-cibernética y de felicidad.

Palabras clave: economía de bienestar personal; economía digital; transición digital; efecto reajuste; desarrollo del talento

Abstract

This is a study on Political Economy and Labor Economics, mixing the analytical approach of the Austrian School and the empirical approach of Cultural Economy, to evaluate the significant transformations of the digital economy and its new model of personal wellbeing. First, there is a synthesis of the institutional evolution and dynamics of processes leading to the transition from industrial capitalism and its heteronomous model of welfare state economy, to move to the talent capitalism and its autonomous model of wellbeing economics. Second, the attention is focused on the impact on labor relations and the Ricardo-Hayek effect or readjustment (linked with education swift), which refutes the thesis of the job destruction of neo-Luddites and the technological unemployment of Keynesians. Finally, the study is completed with the mention of two paradoxes: the economic-cybernetic & happiness.

Keywords: Wellbeing Economics; Digital Economy; digital transition; readjustment effect; talent development

Recibido: 10 de junio 2021 **Aceptado:** 20 de agosto 2021

¹ Filiación: Universidad Rey Juan Carlos. Departamento Economía Aplicada. Mail: antonio.sbayon@urjc.es.

El cambio de paradigma y la toma de conciencia

Dado el profundo cambio socioeconómico, resultado de la globalización y la digitalización, se transita entre mundos, épocas y revoluciones tecnológicas con nuevos escenarios y reglas de juego. Urge así una revisión de planteamientos de la economía y su relación con otras ciencias sociales conexas -derecho, política y sociología. Este estudio conforma un plan de investigación -centrado en los países desarrollados, al ser los más afectados por el momento- que propone una revisión de la teoría económica que integra los siguientes niveles de transformación en curso:

- a) sistema económico: del capitalismo industrial y desarrollado (de adquisición material), al capitalismo del talento (de disfrute inmaterial);
- b) modelo económico: de *welfare state economy*-EBE o economía de bienestar estatal, a *wellbeing economics*-WBE o economía de bienestar personal;
- c) actividad económica: de una mediática (focalizada en el aumento de rentas, v.g. incremento del PIB, y fragmentada por sectores estancos), a otra finalista (intensificada en la satisfacción, v.g. gestión de la felicidad, e interconectada vía redes dinámicas);
- d) cultura empresarial y profesional: de rígidas corporaciones centralizadas y jerárquicas, orientadas a resultados y atentas solo a medidas higiénicas, a ágiles empresas holocráticas, fomentadoras de relaciones sostenibles 3 P (*profit-planet-people*) y motivacionales (para mayor satisfacción y bienestar);
- e) relaciones laborales: del mecanicismo y

utilitarismo de recursos humanos (dada la masificación de técnicos replicantes que requería el capitalismo industrial), al dinamismo emprendedor del talento (base diferencial del capitalismo del talento).

Tales transformaciones mueven a una mayor toma de conciencia, que se manifiesta en la economía en su giro hermenéutico y su revolución copernicana: del *mainstream* o pensamiento económico dominante al *mainline* o pensamiento principal de principios económicos (Boettke *et al.*, 2016; Coscierne *et al.*, 2019; Sánchez-Bayón, 2021a y b). Así, la economía *mainstream* de expectativas racionales y equilibrio según Lucas, (1972 y 1975), que ha tendido a la instrumentalización econométrica macro -aproximándose a las ciencias naturales e ingenierías-, da paso a la economía *mainline* de eficiencia dinámica y emprendimiento (Huerta de Soto, 2009), de corte finalista, sobre la satisfacción personal y de respeto al medio social y natural (Huerta de Soto *et al.*, 2021). Dicho giro hermenéutico se puede comprobar en la evolución de los laureados con el Premio Nobel de Economía, pues desde Hayek en 1974 ha ido dando cabida a otras expresiones económicas, como las aquí contempladas (v.g. EAE y Economía Cultural: neoinstitucional, conductual, del desarrollo, etc.)²

2 El giro hermenéutico alude al cambio de planteamiento (de lo macroeconómico a lo micro- y socioeconómico, reconectándose la economía con el resto de ciencias sociales), y se puede constatar en la evolución de los premios Nobel de Economía y sus aportes en tal sentido: EAE con Hayek; Economía cultural de desarrollo (con atención a factor humano y tecnológico) con Kuznets, Lewis o Solow —considerados también con otras corrientes *mainstream*—, más Sen, Deaton, etc.; Economía cultural de comportamiento e información con Simon, Akerlof

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

Transformaciones en proceso

La combinación de la globalización y

(*idem*, considerado *mainstream*), Kanheman, Schelling, Holmström (también neoinstitucional), Thaler, etc.; Economía cultural de capital humano y empleo con Schultz y Becker, más (de manera cuestionada, al considerarse también de otras corrientes) Diamond, Mortensen y Pissarides, incluso Tirole (con su análisis del poder —pese a ser inicialmente económico, por su estudio de las organizaciones y mercados, también podría ser considerado neoinstitucional—); Economía cultural neoinstitucional con Stidler. Buchanam. Coase. North.

la digitalización ha generado un profundo cambio socioeconómico, observable en las siguientes transiciones (Brynjolfsson & McAfee, 2014; Sánchez-Bayón, 2019a-e y 2020a-d; Suresh, 2010):

a) épocas: de una agónica, rígida y tutelada por el Estado-nación -incluida la esfera económica-, a otra emergente, flexible y coordinada por organizaciones y foros internacionales;

b) mundos: tanto de latitudes -con sus geografías y culturas-, pasando del área atlántica -como epicentro del *soft-power* o poder blando/económico- al área transpacífica -que comprende la costa pacífica americana, Oceanía y Sudeste asiático y es donde más renta se está generando en este momento-; así como de medios de interacción, del mundo físico al virtual;

c) revoluciones tecnológicas: se está pasando de la cuarta revolución industrial y tecnológica -basada en la tecnología móvil y exponencial-, a la quinta según Kurzweil, (2005), a iniciarse desde Horizonte 2030 (ONU-GA, 2015; EU-Horizon Europe, 2021) y donde se haya implantado WBE (economía de auténtico bienestar personal, que es también psicosocial y ambiental). (Tabla 1).

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

Tabla 1. Revoluciones industriales y tecnológicas y su impacto en las relaciones laborales (y su resistencia)

Primera revolución industrial y tecnológica o mecanización (aprox. 1750-1870, en Europa atlántica): energía por carbón y máquina de vapor; comunicación vía telégrafo y teléfono (local); transporte vía tren y barco de vapor; se pasa del campo a los talleres urbanos (uno de cuyos sectores de referencia es el textil), con contratos civiles de arrendamiento de servicios (por jornadas y prestaciones pactadas). Combinación: frenan su avance los estamentos y los gremios.

Segunda revolución industrial y tecnológica o electrificación (aprox. 1880-1950, en Europa, Estados Unidos y Japón): energía por petróleo y electricidad; comunicación vía teléfono (continental); transporte vía avión; producción por cadena de montaje, se pasa de los talleres a las fábricas (uno de cuyos principales sectores es el automovilístico), con contratos de trabajo propiamente (bajo un régimen *iustlaboral* tuitivo). Alteran su avance (con aceleraciones y recesiones) las guerras y las intervenciones estatales.

Tercera revolución industrial y tecnológica o informatización (aprox. 1960-2000, en Occidente): energía nuclear; comunicación vía telefonía móvil e internet; transporte múltiple y *hubs*; transformación gracias a la informática y la robotización, se pasa de fábricas a sedes tecno-burocráticas centralizadas y módulos de producción y ventas deslocalizados, más la eclosión de *malls* o centros comerciales, con diversidad de relaciones laborales y empleabilidad (contratos civiles y mercantiles, laborales, funcionariales, etc.). Siguen alterando su avance las intervenciones estatales (es la era dorada de EBE).

Cuarta revolución industrial y tecnológica o digitalización (aprox. 2008-2030, posglobalización, mundial): energías mixtas (incluidas las renovables); comunicación vía aplicaciones multimedia; transporte acelerado y relocalización vía impresoras 3D; fomento de la programación (especialmente, *blockchain* desde 2009, gracias a Satoshi Nakamoto —en realidad, un alias de inteligencia colaborativa—) y móvil (como oficina integrada), es la era de las redes sociales, las *apps & everywhere commerce-ewc* o comercialización continua virtual; emerge el *emprosumidor* (vid. *supra*), más el regreso del profesional (*knowmads v. freeriders*, vid. *supra*), quien puede ser comisionista, facturador, afiliado, etc. (surgen nuevas fórmulas de relaciones laborales mixtas, v.g. *click-pay*, *flexicurity*, *part-time jobs mix*). También es el período de la emergencia de *smart-contracts & DAO* (contratos inteligentes, como códigos en la nube, cuyas partes son inteligencias artificiales, que operan desde la bolsa hasta la conducción sin chofer). De tal modo, no solo se transita a la ED en su *fase gig* o de bolos, sino que además se va esbozando el nuevo estadio del capitalismo, como es el *talentismo*, fomentado por *happiness management* (Sánchez-Bayón, 2019a; Sánchez-Bayón, *et al.*, 2018).

Quinta revolución industrial y tecnológica o conectividad (desde 2030): gracias a la implantación de 5G y al alcance de la singularidad (con la superioridad de procesamiento de IA), es posible una conectividad e interoperabilidad total (energía, comunicación y transporte combinadas).

Fuente: elaboración propia en base a Sánchez-Bayón (2020a, 2020b) y Sánchez-Bayón & Trincado (2020)

Pues bien, todo ello ha cambiado las reglas de juego (ONU, 2012; OCDE, 2012; Sánchez-Bayón, 2012): desde el tipo de agentes económicos y su papel en la economía -surgiendo combinaciones nuevas y dinámicas, pues ya no hay separaciones rígidas e inmutables, v.g. *emprosumidor*-, pasando por la renovación de las actividades y sectores económicos -v.g. relaciones consumidor a consumidor mediante redes sociales-, donde lo físico convive con lo virtual, se opera de manera *glocal* (global+local), etc., hasta las reglas de distribución y los instrumentos financieros (v.g. divisas digitales). Ya Robinson (1962) adelantaba el cambio de valores (Suresh, 2010; Sánchez-Bayón, 2016, 2017). En consecuencia, consideramos que urge una revisión paradigmática (vid. *infra*) para revisar el conjunto de la economía y, sobre todo, su modelo de crecimiento y desarrollo (ONU-SG, 2012; ONU-SNDP, 2013; ONU-UNDP, 2013; ONU-GA, 2015; OCDE, 2019; EU-Consilium, 2019; Florida, 2010; Sánchez-Bayón, 2016; Valero-Matas & Sánchez-Bayón, 2018; Llana-Nozal *et al.*, 2019; Schwab & Malleret, 2019). Dicha revisión, como se ha venido intensificando desde la gran recesión de 2008, ha alcanzado el cambio de sistema desde el capitalismo industrial y desarrollado hasta el del talento, con un nuevo tipo de relaciones laborales emergentes (v.g. *knowmads, riders*). No acometer el tránsito paradigmático (por resistencia al cambio) supone un desfase cada vez mayor entre el conocimiento científico-académico disponible y la marcha de su realidad subyacente, con las iniciativas de organizaciones y foros internacionales, más las prácticas profesionales y de negocios en curso. Ahora bien, dado el excesivo alcance de una revisión paradigmática a fondo, este estudio y su

tesis parte de tal contexto para pasar a centrarse en el modelo de WBE (como siguiente estadio de ED),³ analizando cómo la transición digital ha afectado al desarrollo de las relaciones laborales. Así, se refuta la posición de resistencia al cambio basada en el riesgo del desempleo tecnológico (Keynes, 1933, 1936, 1937).

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

3 ED ya ha manifestado su primera fase, como ha sido *gig economy* o economía de bolos (con énfasis *geek* o intensificación de especialización tecnológica), que comprende las manifestaciones de la *economía colaborativa y circular, la autónoma y la naranja*.

Relación digitalización-empleo y efecto reajuste

Resulta que la atención a los mencionados niveles de transformación -de sistemas y modelos hasta de cultura empresarial y relaciones laborales- permite ofrecer una refutación multinivel y reconectora válida para las variadas dimensiones eco-

nómicas: macro y micro, real y financiera, nacional e internacional, etc., cuestionándose así los postulados contrarios al avance tecnológico y de corte continuista con el proteccionismo *iustlaboral* tradicional. Incluso, como se aclaró en el III Encuentro Internacional de EAN 2021 (agosto, 2021), “el dato mata el relato” (Figura 1).

Figura 1. Relación digitalización-empleo precovid-19



Fuente: elaboración propia en base a material presentado en el III Encuentro Internacional EAN 2021.

Así, frente a alarmas futuras, como una posible destrucción de empleo y desempleo masivo, las evidencias empíricas parecen indicar que, en realidad, se está produciendo una transformación similar a la de transiciones pasadas. Sirva como ejemplo la acaecida en la década de 1880, con la transición del capitalismo comercial al industrial, que provocó la desaparición de la mitad de los trabajos del sector primario, pero generó más del doble en industria y servicios. En tal sentido, se propone como objetivo complementario la exposición y explicación del efecto Ricardo o reajuste, que aquí se plantea -además de enunciar-

se paradojas tales como la económico-cibernética o la de la felicidad, que se han de desarrollar en otros trabajos-, por facilitar a la postre una visión de conjunto de la teoría del capital, los ciclos económicos, la estructura de producción y la evolución de las instituciones sociales (Menger, 1871; Hayek, 1952).

Se presenta a continuación una síntesis de planteamientos sobre el efecto Ricardo o reajuste. Su denominación según EAE,⁴

⁴ Este punto es clave y se aleja de una lectura aún persistente en parte de la academia (v.g. ricardianos, marxistas, algunos keynesianos): para ofrecer una teoría de la distribución (v.d. salarios).

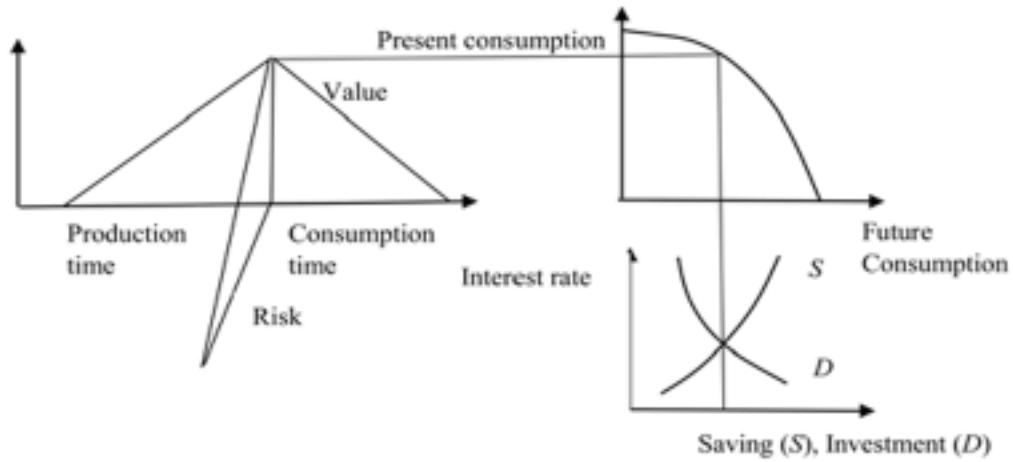
fue fijada por Hayek (1935, 1939) en honor al economista clásico David Ricardo y su proposición acerca de las relaciones ahorro-salario (Ricardo, 1817). Se alude así a la fundamentación microeconómica según la cual, las variaciones en el ahorro tienen un impacto en el nivel de los salarios reales.⁵ Hayek valoró sus consecuencias, como la posible sustitución por bienes de equipo, si subían los salarios por encima de la productividad de mercado, y se provocaba un necesario reajuste de factor trabajo. De ahí, conectó luego este efecto con la teoría del capital y de los ciclos económicos, y observó que pasaba lo mismo si había una expansión crediticia -incluso sin ahorro, pero sí inflacionaria-. Así, usando su triángulo del proceso productivo (vid. *supra* Figuras), Hayek incorporó el citado efecto Ricardo para explicar las distorsiones en el proceso y la estructura productiva debidas a las variaciones salariales, especialmente a aquellas no basadas en el aumento de la productividad, sino por efecto del ahorro y las inversiones, y las peores, por expansiones crediticias sin respaldo en el ahorro (luego con distorsión en los precios y, por ende, en la actividad

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

económica). Dicha propuesta fue debatida por Wilson (1940), Kaldor (1942) y otros tantos: se llamó *la controversia del efecto Ricardo o concertina* (Moss & Vaughn, 1986; Steele, 1988). Más tarde, otros autores de EAE han desarrollado el concepto (Birner, 1999, Garrison, 2001; Gerhke, 2003; Huerta de Soto, 2006, 2009; Klausinger, 2012; Ruys, 2017). Sintetizando dichas revisiones y en una reformulación para ED, cabría explicar sintéticamente el efecto Ricardo como un reajuste del proceso productivo, con reubicación⁶ en ocupaciones para el desarrollo de talento y conforme a los principios de WBE (García Vaquero *et al.*, 2021): si en las fases más próximas al consumo se sube artificialmente los salarios (sobre todo, por expansión crediticia e inflación), esto causará la sustitución de trabajadores (asalariados por cuenta ajena) por bienes de equipo, y, por consiguiente, se liberará factor trabajo, que será reubicado en fases de la producción más alejadas (incluso nuevas); así, se podrá aportar más valor gracias al desarrollo de talento, y por ello, se ganará más salario y mejores condiciones laborales, además de lograr una mayor satisfacción (v.g. mejores horarios, labor más creativa) en la línea de WBE. Para ilustrar cómo se entiende el proceso y estructura productiva desde EAE, se ofrecen varias representaciones en las figuras 2 y 3. En la figura 4, se ofrece una versión simplificada de su formulación y de su gráfica.

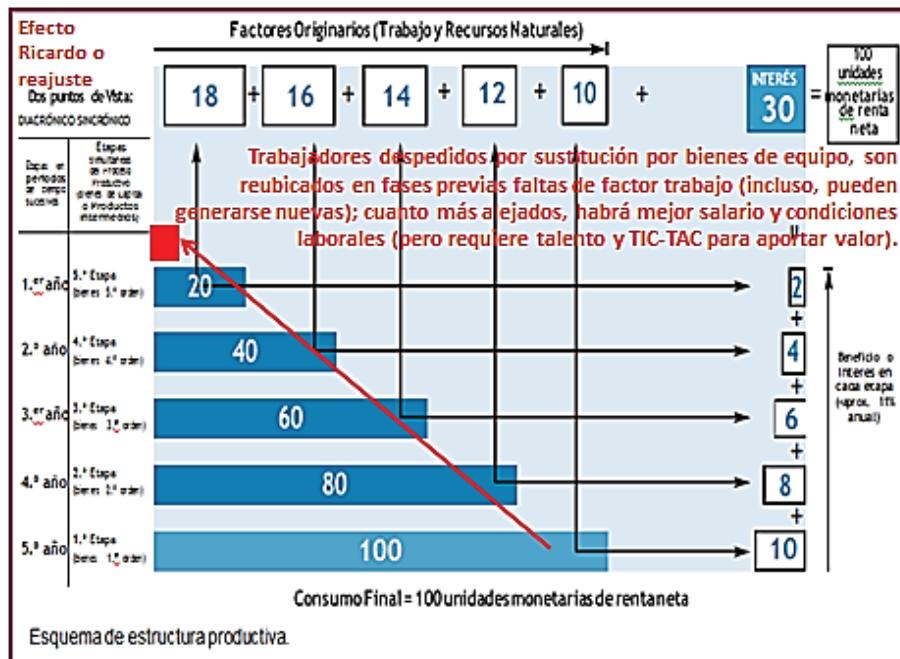
6 No se usa reubicación o relocalización, como lo pueden hacer otros economistas *mainstream* (intervencionistas fiscalistas o monetaristas), pues no se trata de un proceso mágico ni instantáneo (como se ha predicado, por ejemplo, de los efectos positivos como resultado de los despidos al subir el salario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

Figura 2. Efecto Ricardo de manera intertemporal en la economía (triángulo hayekiano+frontera de posibilidad de producción+IS-LM).

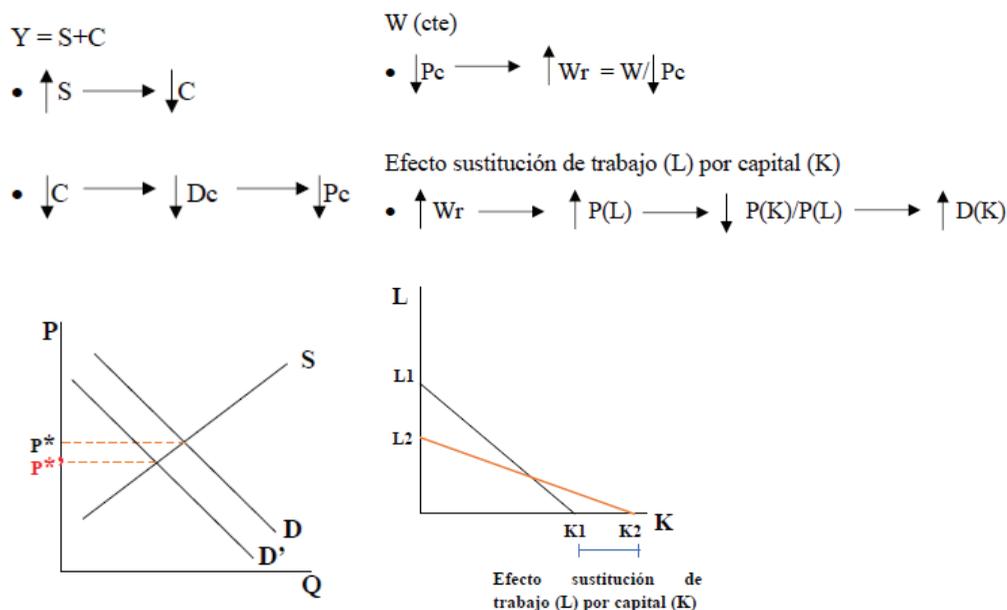


Fuente: Garrison (2001).

Figura 3. Efecto Ricardo de manera intertemporal en el proceso productivo



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

Figura 4. Formulación y su representación gráfica del efecto Ricardo (reajuste)

Fuente: elaboración propia en base a tesis de *Wellbeing Economics*, UVA.

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

La novedad de este estudio no está

tanto en la síntesis ofrecida, así como en su formulación y representación gráfica, sino en la propuesta de red denominación, que pasa de *efecto Ricardo o concertina*⁷ a *efecto reajuste* (y no mera reubicación o relocalización como ya se ha aclarado). Ello se justifica por diversas razones; en su mayoría para evitar confusiones o falsas polémicas:

a) toda alusión a Ricardo conduce a una teoría valor objetiva, no compatible con EAE (que defiende el valor subjetivo —según su revolución marginal, hoy revitalizada con ED—), y en cambio sí forma parte del acervo de la economía

⁷ Efecto concertina fue el que manejaron sus críticos, especialmente Kaldor (1942), quien tuvo una visión muy limitada, pues la economía no es una suerte de acordeón en manos del sector público que pueda estirarse y encogerse, ya que sus procesos productivos pueden además alargarse, engordarse y crearse otros nuevos (así como lo opuesto), según las necesidades y demanda del mercado (eso sí, siempre que el sector público no distorsione los precios)

socialista (Marx [1867] considera a Ricardo como uno de sus referentes;

- b) los planteamientos de Ricardo son utilitaristas y no compatibles con los postulados de WBE (el bienestar ha de ser auténtico y personal, lo que vuelve la economía más humana y menos instrumental);
- c) Ricardo escribe pensando en el capitalismo de su época (durante la transición del capitalismo comercial al industrial), por lo que da prioridad al factor tierra y considera el factor trabajo en consecuencia (*ergo*, intensivo en mano de obra no cualificada, mecanicista y subordinada, que conduce a un razonamiento de rendimientos decrecientes). Tal apreciación, nuevamente, no tiene nada que ver con el capitalismo del talento ni el modelo WBE (que al basarse en la creatividad, el emprendimiento, el talento, etc., da lugar a un proceso dinámico y abierto). Coincide, además, en que existe otro efecto Ricardo, también llamado *equivalencia Ricardo-Barro* (sobre ahorro y tributación), de ahí que se proponga la denominación descriptiva de *efecto reajuste*:

por la reubicación de trabajadores no cualificados y próximos al consumo, con un salario mínimo (dada su escasa aportación de valor y reducida productividad), que quedan liberados y transferidos a niveles y fases más alejadas en la estructura productiva (previa capacitación *geek* y desarrollo de talento), donde se requieren colaboradores talentosos, con mejor remuneración (ya que aportan valor y son más productivos), además de disfrutar de mayor bienestar (en ho-

rios, tareas, salud organizacional, etc.);

por la reordenación del proceso productivo, mediante la que se purgan las malas inversiones, que igualmente liberan factores de producción; así, se puede llegar a las fases más adecuadas (donde se demandan colaboradores talentosos);

y reajuste por la reestructuración económica, que mejora el nivel de riqueza y desarrollo, con mayor bienestar humano y ambiental (con tareas más creativas y motivadoras, además de menos contaminantes).

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

El presente artículo invita a conectar el efecto reajuste con otros principios y proposiciones económicas, como el *efecto Brunel* y la *variación de compensación de Hicks* (entre otras). Ahora bien, para que dicha combinación funcione, es fundamental que el sector público no interfiera, salvo para facilitar las condiciones educativas de

transformación *geek*. Se evita así una distorsión, sobre todo por vía fiscal (con subida de impuestos, e incluso obligando a los robots a tributar— y con mayor gasto público —*ergo*, más déficit y endeudamiento—), lo que causaría efectos tales como el ya citado de la *equivalencia Ricardo-Barro*, el efecto *crowding-out* o desplazamiento/exclusión, etc.

Aportes relacionados y paradojas socioeconómicas

Entre los aportes relacionados con el efecto reajuste, se remite al apunte telegráfico (en la Tabla 2) de principios, proposiciones, etc., que o bien se descartan, o bien han de ser revisados para su adecuación a ED.

Tabla 2. Principios, proposiciones y nociones de refuerzo

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

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

Con respecto a las paradojas resultantes, son varias, pero aquí se atienden tres:

a) Paradoja económico-cibernética: básicamente, consiste en que, cuanto más aumenta la tecnología, más humana resulta la economía, ya que queda liberado el ser humano para desempeñar labores

propias de su naturaleza, de modo tal que puede ser más creativo y social, o sea, desarrolla la economía naranja y toda la industria de las emociones. Un ejemplo de dicha paradoja lo proporciona el caso de Israel, que tras volver productivo el desierto, se intensificó en tecnología y se convirtió en *start-up nation* o país emprendedor,

con tal incremento de riqueza que pudo ensayarse un conjunto de transferencias -como una suerte de renta universal- que benefició a los *haredíes* (judíos ortodoxos). Evidentemente, esto solo es factible según Diamandis & Kotler, (2014) y Fernández, (2015), si no se grava la tecnología —como se viene advirtiendo—, pues de otro modo se frenaría la transformación digital, se transferiría la nueva riqueza al Estado y se dejaría sin incentivos al sector privado, por lo que se ralentizaría cualquier posible avance -recuérdese el efecto Brunel y la variación de compensación de Hicks-.

b) Paradoja de la felicidad (Easterlin, 1974; Easterlin *et al.*, 2010): durante la estanflación de los años setenta, Richard Easterlin investigó la evolución del nivel de ingresos de los estadounidenses y si con ello aumentaba su nivel de bienestar subjetivo percibido o felicidad; sin embargo, descubrió que, una vez alcanzado un nivel de vida satisfactorio -con las necesidades básicas cubiertas-, no variaba el nivel de bienestar, al menos, no en lo material (*welfare*), sino que se requería atención a lo inmaterial (*wellbeing*). Así, desde la economía de la felicidad -una nueva disciplina surgida desde entonces y basada en los índices internacionales que se han ido desarrollando, v.g. OCDE, ONU, WEF-, se atiende al nivel de desarrollo humano. Incluso, se han realizado estudios que recomiendan el cambio de las políticas públicas al respecto -como viene postulándose desde WEAll-: debe dejarse de prestar atención a la producción y el incremento de las rentas y menos aún recurrir a macromagnitudes como el PIB, para atender a la calidad de vida de los ciudadanos en relación con su medio socioambiental

como se pretende con el *European Green Deal* (García Vaquero *et al.*, 2021).

c) Paradoja de Jevons: el autor marginalista del que toma el nombre, ya a finales del siglo XIX, enunció esta paradoja según la cual la búsqueda de una mayor eficiencia energética conduciría a un mayor consumo. Pues bien, en lo relacionado con WBE, resulta que uno de los pocos componentes que aún resulta escaso es la energía, pero en cuanto la digitalización lo consiga, no solo se logrará el coste marginal cero, sino también una mayor calidad de vida, con mayor respeto del medio social y ambiental. Al menos eso es lo que pretende la Unión Europea con su *Green Deal* (Trincado *et al.*, 2021).

Conclusiones

En este estudio se ha procurado aclarar cuáles han sido los principales cambios socioeconómicos a raíz de las últimas revoluciones industriales, energéticas y tecnológicas, que, por haberse intensificado con la globalización y la digitalización, justifican la revisión paradigmática. El cambio de paradigma no supone asumir el agotamiento o invalidez inmediata de las teorías y modelos vigentes hasta la fecha, sino su progresiva caducidad, además de poner de manifiesto la urgencia de buscar otras opciones con una percepción y gestión de la realidad más adecuada. En tal sentido, el punto clave del estudio ha sido reconocer la ED (no formal, sino sustancial), y dentro de ella, se ha cuestionado si hay relación y de qué tipo entre las variables digitalización y trabajo. Tras identificarlas y estudiar su evolución institucional (*vid. infra* Tabla 1), se observó: a) su correlación (a lo largo de la historia ambas variables han estado relacionadas); b) su covaria-

ción (al cambiar una, lo hacía la otra); c) su dependencia (al variar una, le seguía la otra). Parece ser que, en el capitalismo, la variable independiente y explicativa es el capital, que, con sus avances tecnológicos, afecta al trabajo (la variable dependiente y de respuesta), lo que permite su especialización, mayor productividad, etc. Resulta que, con cada revolución tecnológica, han cambiado las relaciones laborales, y consecuentemente han mejorado las condiciones de trabajo (v.g. horarios, esfuerzo, entorno, herramientas), y con ello, la productividad, la sostenibilidad y el bienestar (v.g. menores riesgos y accidentes, mejores condiciones de salubridad). Dada tal relación tecnología-trabajo, sostenida a lo largo del tiempo y las culturas (con las diversas revoluciones industriales, energéticas y tecnológicas acaecidas), se entenderá entonces que se discrepe de los planteamientos de resistencia al cambio y contrarios al avance tecnológico (en su variante digital actual), basados en una supuesta destrucción laboral y paro tecnológico, según neoluditas y neokeynesianos (los primeros son cerradamente contrarios al cambio y las máquinas, mientras que los segundos creen que el paro es inevitable, si los avances tecnológicos se producen más rápido que la capacidad de adaptación a ellos). Pues bien, además de que esto no ha sido así históricamente, para H2030, además, va a ser inevitable, pues tendrá lugar la singularidad, por lo que los avances tecnológicos resultarán exponenciales e imparables -el ser humano ya no podrá competir con las máquinas y la tecnología, sino colaborar con ellas-. Para asegurar que la superioridad tecnológica no se vuelve en contra de los seres humanos, urge ahora sentar las bases de un modelo económico que promueva una colaboración

beneficiosa para el humano, como resulta WBE: la economía deja de ser instrumental y mediática (centrada en medir resultados e incrementar el PIB), para volver a ser finalista, o sea, centrada en el incremento de la satisfacción humana (su felicidad).

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

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

Corolario

El desarrollo de algunas de las conclusiones de este estudio se han sistematizado en una tríada de bloques interconectados que comprenden diversos conjuntos de proposiciones cardinales (no ordinales, pues se sigue la cita lógica *bootstrap*, sin jerarquías, sino como una red cognitiva): 1) bloque clarificador de la transición digital y la transformación cultural empresarial, con el cambio paradigmático aparejado; 2) bloque relativo al impacto en las relaciones laborales y negocios -con especial atención al efecto reajuste-; 3) bloque de recomendaciones para la implantación plena de WBE -de cara a H2030-.

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

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

Para llegar a completar la transición digital, antes hay que pasar por otros estadios previos. El primero es el de la digitalización (el salto del papel al *bit*): se pasa de la información analógica (elaborada normalmente de manera artesanal), a digital (protocolizada y sistematizada), de modo que se facilite su consulta y gestión por todos los agentes afectados (*ergo*, se mejora la comunicación también). El siguiente estadio es el de la digitalización (el cambio del entorno: de lo tangible a lo virtual): desde las herramientas básicas como el correo electrónico y página web, hasta *IoT*, *big-data*, *cloud-based*, *chatbots*, *RA*, *5G*, etc. Finalmente, llega la transición digital: el efecto total y general de la digitalización en los negocios y organizaciones.

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

a) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de la transición digital: se recuerdan aquí algunos de los principales elementos propios y definitorios de ED y sus colaboradores.

- De carácter técnico: conectividad e interoperabilidad, inteligencia artificial, computación cognitiva, internet de las cosas y la nube, análisis de datos y *big-data*, simulación numérica y de escenarios, realidad virtual-aumentada-mix, sistemas ciberfísicos, robotización avanzada, impresión 3D y fabricación aditiva, *blockchain* & *machi-*

ne-learning, etc. (vid. Figuras de presentación y parte general).

- Humanistas y culturales: creatividad (innovación y heurística, gracias a *critical & design thinking*), emprendimiento, talento, gestión de felicidad, motivación, versatilidad y adaptabilidad, proactividad, etc.

En definitiva, se trata de una manera distinta de concebir y gestionar la realidad social -con novedosas categorías idiosincrásicas-, que se hace posible desde propuestas ágiles, proactivas y de abundancia factible, gracias a la combinación de creatividad, talento y motivación humana, más sistematización de tecnología digital. De tal modo, se vuelve real el poder satisfacer necesidades y mejorar el bienestar de cualquiera en cualquier lugar y en tiempo real, con la sensación añadida de personalización.

Con el cambio paradigmático presentado para ED, han cambiado el conocimiento disponible y sus valores informadores. Así, se ha podido sacar a la economía de su reduccionismo mediático e instrumental (o sea, de lógica macroeconómica para el incremento del PIB), para devolver su teleología o finalismo, relativo a por qué se produce y se consume, lo cual tiene que ver con la búsqueda de una mayor satisfacción y bienestar personal, de ahí la tendencia hacia WBE. En tal sentido, es importante destacar que se abandona la heteronomía de EBE, para recuperar la autonomía en ED. Tal autonomía alcanza, incluso, a cuestiones prácticas, como la propia gestión del tiempo y el espacio.

a) Implicaciones para la transformación cultural empresarial: la transición digital supone la integración de avances tecnológicos de la programación en todas las áreas

de la empresa. La forma de operar cambia, para acelerar y mejorar los procesos y resultados, así como para personalizar el trato con los colaboradores y añadir valor brindado a los clientes. Ello aporta una serie de ventajas -sobre todo competitivas-: impulsar una cultura de la innovación empresarial; mejorar la eficiencia de procesos; fomentar el trabajo colaborativo y la comunicación interna; proporcionar una respuesta ágil en un entorno cambiante; ofrecer novedosas oportunidades de negocio; mejorar la experiencia del cliente y del colaborador; reforzar el vínculo con la marca (v.g. marca empleadora con propuestas motivadoras, empresa concienciada con RSC 3.0). En definitiva, se trata de un cambio cultural empresarial que es algo vivo en cada organización, pues ofrece las pautas relacionales en su seno -además de volverla más participativa y, por tanto, más diversa y próxima a la realidad-.

Con el paso de EBE a ED, las compañías requieren de una revisión a fondo -de estructuras, procesos, etc.-; en especial, las organizaciones han de atender a su intangible, como es su capital cultural, donde radica su esencia y donde se pueden encontrar los indicios de su estado y urgencia del cambio. Tanto es así que las compañías, en su transición digital, al no atender a su transformación cultural, han reducido su esperanza de vida. Según los resultados de la consultora McKinsey (presentados por su directivo, Barton, en *2nd Economic Times Global Business Summit*, 2016), resulta que la media de vida de las empresas que figuraban en *Standard & Poor's* ha pasado de 61 años (para las 500 reconocidas a finales de los años cincuenta, con el boom de EBE), a reducirse a menos en 18 años y con tendencia a seguir disminuyendo (por extinción de

las longevas compañías rígidas de EBE y la emergencia de las jóvenes *Big-tech* de ED). Más aún, para antes de H2030, más del 75% de las empresas exitosas en EBE habrán desaparecido (por fusión o quiebra —lo que daría término a la presunción de EBE “demasiado grande para caer”—, v.g. Lehman Bro., General Motors, BlockBuster), e incluso, por falta de adaptación al cambio, quedarían fuera del nuevo paradigma. En cambio, a las que parece que mejor les va es a aquellas basadas en la transformación digital *ad intra* (para sí) y *ad extra* (para otros), como las citadas *Big-tech* de nueva generación (que se hallan en el tránsito de *gig* a WBE); la duda está en las compañías tecnológicas surgidas bajo el modelo de EBE (v.g. IBM, SAP, CISCO), pues aún han de completar su transformación cultural empresarial (lo que implica llegar a ser una organización madura, preocupada por sus colaboradores y su motivación, *vid. supra*).

2) Bloque relativo al impacto en las relaciones laborales y negocios (con especial atención al efecto reajuste):

a) Revelación sobre el desarrollo de las relaciones laborales: un trabajo indefinido en la misma compañía para toda la carrera profesional no responde a la lógica evolutiva institucional, sino a circunstancias coyunturales y a la coerción estatal, de ahí que no sea sostenible económicamente y termine desapareciendo. En EBE, el tratamiento intuitivo del trabajador no se debe tanto a la benevolencia estatal, sino al aseguramiento de su financiación, vía las retenciones fiscales y contribuciones a la Tesorería de la Seguridad Social (u organismo equivalente en cada país). En la parte general y anexos, se viene probando la lógica evolutiva institucional: las llama-

das *conquistas sociales* no son debidas a partido ni sindicato alguno, y menos aún a movimientos antisistema (ya que entonces serían locales y en períodos distintos). En realidad, es a raíz de la segunda revolución industrial y tecnológica, con la masificación de la industrialización, cuando se ponen de manifiesto una serie de carencias, y es el propio sistema el que impulsa su reforma, para asegurar su continuidad. Es entonces cuando se funda la Oficina Internacional del Trabajo -hoy la Organización Internacional del Trabajo, OIT-, que ofrece un marco jurídico general, a modo de un mínimo común denominador para Occidente. Tal marco fue incorporado y mejorado por los parlamentos nacionales, con regulación especializada que constituye el *boom* del derecho del trabajo. El problema de partida del derecho de trabajo es que presume una relación asimétrica entre patrón y obrero -hoy empleador y empleado-, que en realidad se debe a la condición de subordinación y dependencia, al arrendarse horas de vida y esfuerzo a otro a cambio de un salario. Además, para regular los salarios se cae en el error de atender al valor-trabajo, en vez de considerar la función empresarial, por lo que se imponen constantemente subidas salariales -sin relación con la productividad-, lo que distorsiona el sistema de precios del conjunto de la economía. Esta visión de las relaciones laborales le vino bien al modelo EBE, pues encajaba con la necesidad de homogeneizar el llamado factor productivo trabajo, reconvirtiéndolo en categoría de “mando de obra”, o sea, masificación de técnicos replicantes dirigidos. Ahora bien, con las siguientes revoluciones industriales y tecnológicas, se produjo un desplazamiento del sector industrial al de servicios, y con ello, se amplió la oferta de relaciones laborales

(v.g. funcionarios, profesionales, contratistas). Con tal variedad de relaciones laborales, a los Estados anclados en el modelo de EBE les costaba seguir controlando su financiación -al perder coercibilidad y depender de la voluntad de cumplimiento de cada agente-, de ahí la resistencia a la transición digital y la preferencia por mantener al gran grueso de su población aún anclada en el sector industrial o de servicios por cuenta ajena. Ese fue el caso de los Estados miembros de la Unión Europea: en vez de avanzar conjuntamente en la disolución del por entonces generalizado Ministerio de Empleo, en la década de 2010, para reducir la burocracia y favorecer el emprendimiento -en la línea de vecinos como Suiza o Noruega-, en cambio, en 2014, Francia regresó al viejo Ministerio de Trabajo, y se le fueron uniendo progresivamente otros Estados. Tal planteamiento está retrasando a Europa en la transición digital y su transformación cultural empresarial, lo cual estanca el desarrollo de las relaciones laborales en un modelo productivo caduco y poco competitivo -en comparación con el Área Transpacífica-, por falta de mayor capitalización y estímulo de la creatividad, talento, emprendimiento, etc.

Entre los planteamientos más críticos a la transición digital y su impacto en el empleo, se destaca la *teoría del gran desacoplamiento* —ya apuntada—: se alude a un proceso detectado en los albores de la globalización, a mediados de los años ochenta, que afecta al crecimiento del empleo, del PIB per cápita y de la renta disponible de las familias promedio, y que, sin embargo, se quedaba por detrás del crecimiento generalizado de la economía global. Tal falacia quedó refutada con la gran recesión de 2008, ya que destruyó buena parte de la riqueza financiera, mientras que el po-

der adquisitivo de las familias se mantenía gracias a la mayor productividad (por la globalización y la digitalización), con la consiguiente bajada de precios de los bienes y servicios (luego los salarios reales se han mantenido, pese a la crisis). Igualmente, los defensores del desacoplamiento y la resistencia al cambio (también defensores del modelo EBE) argumentan que existe una tendencia a la desaparición del empleo y de las clases medias (cuestión desmontada por los estudios del FMI y del Banco Mundial, que estiman que cada año pasan a engrosar la condición de clase media unos 250 millones de personas —dos veces la población de México—, solo que suele darse en la gran Área Transpacífica, especialmente en el Sudeste asiático). Lo que ocurre, como en todas las revoluciones industriales y tecnológicas anteriores, es que desaparecen los trabajos superfluos, a la vez que surgen nuevas oportunidades y tipos de empleos en emergentes sectores. Baste recordar que en Estados Unidos durante la segunda revolución industrial y tecnológica, desaparecieron la mitad de los trabajos del sector primario en el campo, a la vez que se produjo el *boom* del sector industrial, además de empezar a crecer el sector servicios en las ciudades. En definitiva, lo que la resistencia en Occidente califica del gran desacoplamiento no es más que la evidencia de los cambios en curso durante los cuales emergen nuevos sectores y entornos, al crecer económicamente otras partes del mundo. Tal teoría resulta una suerte de *revival* de la teoría del intercambio desigual y el sistema-mundo de inspiración neomarxista. En realidad, lo que se está evidenciando es que el trabajo alienante y sin valor es asumido por la robotización y la digitalización y se vuelve productivo, a la vez que se libera

al ser humano para tareas más creativas y dignas de su condición. Es cuestión de saber descubrir el talento propio y adoptar una actitud emprendedora y motivada, para volverse un colaborador cualificado y bien remunerado. Hay que tener en cuenta, además, que la fórmula de EBE del trabajador poco cualificado con un trabajo permanente a tiempo completo ya se extinguió -aunque aún tarda en desaparecer por completo y quedan ciertas reminiscencias, sobre todo, en el sector público-. Ahora bien, tampoco llega el turno del colaborador talentoso, dado el desfase en la extinción total del modelo de EBE. El problema es la resistencia al cambio, lo que dificulta el tránsito de EBE a ED, haciendo más complicada la emergencia del colaborador talentoso en un sistema no adaptado para ello: hoy en día, dicho colaborador ha de contar con una cesta de empleos a media jornada, contribuyendo por todos y cada uno de ellos igual que un trabajador no cualificado a tiempo completo, solo que sufriendo mayores restricciones que aquel al acceder a mecanismos tradicionales de financiación, sanidad, pensión, alquiler, etc. En esta transición agónica, de manera progresiva el trabajo (*stricto sensu*) se irá volviendo más escaso y cada vez más precario; urge entonces el afloramiento de novedosas relaciones laborales. Mientras, está teniendo lugar la paradoja del empleo digital vacío: no se terminan de cubrir las plazas demandadas por las empresas para nuevos puestos de perfil digital, pese a que son las mejor remuneradas (*vid.* informes de la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos de 2017 y 2018). Según las grandes consultoras laborales, esto va a conducir a las ya llamadas *guerras del talento*.

El punto de no retorno para completar la transición digital está fijado para H2030:

para entonces, además de las múltiples iniciativas de convergencia de organizaciones y foros internacionales, así como de la realización de la singularidad, tendrá lugar también el imperativo biológico de la completa jubilación de las generaciones de *baby-boomers* y *gen-x*, forjadas en la rigidez y burocracia de EBE, para ser relevadas por las siguientes generaciones.

b) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de las relaciones laborales en ED: tal como estableciera el derecho del trabajo, su relación laboral prototípica es aquella por cuenta ajena y subordinada, que requiere de escasa cualificación y mínimo valor añadido, ya que el trabajador es concebido como un replicante dirigido (luego, un sujeto que los poderes públicos deben tutelar para reequilibrar su relación jurídico-laboral). Eso es algo que encajaba en el modelo de EBE, intensificado en mano de obra abundante y reemplazable; sin embargo, en ED se requiere de colaboradores talentosos, creativos y emprendedores que descubran constantemente las oportunidades del cambio y aporten valor en sus relaciones laborales. De tal modo, se renuncia a la seguridad a cambio de libertad, y se deja de ser ejecutores para resultar creadores y emprendedores. Los colaboradores talentosos no pueden ser ya técnicos replicantes, pues requieren de una misión, visión y valores en los que participen (como le pasa a la generación de los *millennials*).

Como muestra de colaborador talentoso, en el marco de este estudio y su tesis, se ha esbozado el perfil del nuevo profesional itinerante o *knowmad*: 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 holocráticas (autogestionadas o sin jefe): no tiene sentido contratar a los mejores para pretender luego decirles qué hacer y cómo, y ralentizar así todo con barreras de supervisión; cabe citar, entre ellas, 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, y el teléfono móvil como oficina; la *flexicurity*, puesto que, 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; el *part-time job mix*, ya que, al colaborar en *startups* para asegurar facturación —no ya salario—, debe tenerse una cesta de colaboraciones —como se viene señalando—.

Entre los cambios de concepción y valores informadores de las relaciones laborales, cabe recordar elementos novedosos vistos como *teletrabajo*, *click-pay*, *flexicurity*, *part-time jobs mix*, etc. (elementos intensificados con la crisis de covid-19). De manera combinada, aplicándose a la gestión del tiempo y del trabajo, se recuerda aquí que en ED el trabajo es una colaboración, por tanto no es un lugar, sino una actividad que cada cual administra para ser

más productivo, sostenible y para que le reporte mayor bienestar. Mientras que en EBE el trabajador era ubicado en el proceso de producción y por ello se controlaba su horario y presencia, en ED en cambio, priman la libertad y la autonomía: el colaborador talentoso gestiona sus horarios y puede desempeñarse en cualquier lugar —gracias a las tecnologías digitales móviles—. Ello no solo propicia el aumento de la productividad, al decidirse cuándo y cómo concentrar la dedicación, sino que además facilita la conciliación de la vida profesional con la personal. Incluso, con el nuevo paradigma, se invita desde un inicio al colaborador a descubrir su talento, para vivir de él, de modo que se disponga de un alto componente motivacional.

c) Implicaciones para la transformación cultural empresarial: con el tránsito de EBE a ED, también se ha producido un cambio de cultura empresarial. Así, se explica el paso de organizaciones incipientes a maduras (no por su antigüedad, sino por su grado de adaptación al nuevo paradigma), tal como se aclara a continuación.

Organizaciones incipientes: únicamente orientadas a resultados y en las que apenas se cuidan las medidas higiénicas de los trabajadores (*v.g.* prevención de riesgos laborales, salarios adecuados y abono de horas extras). Como tales, su cultura empresarial responde a una responsabilidad social corporativa o RSC 1.0, o sea, entendida de manera marketiniana (publicitaria puertas afuera). No es de extrañar que sea externalizada a consultoras o directamente resulte una réplica de otros discursos y organizaciones de referencia. En definitiva, no se corresponde con una cultura empresarial propia. Se detecta por su discurso altisonante, con prácticas y compromisos difícilmente comprobables.

- Organizaciones consolidadas: en cuanto a su cuota de mercado, pero que desean realizar cambios de mejora más allá de las medidas higiénicas e iniciar el impulso de las motivacionales. Su cultura está conectada con RSC 2.0, que rinde cuenta del *compliance* o cumplimiento normativo local (v.g. planes de igualdad, códigos éticos, programas de reciclaje), además de apoyarse en certificaciones de calidad internacional (como las de las normas ISO). De tal suerte, se comienza a participar en foros mundiales de transformación (v.g. *Global compact-ONU*). Así se empieza 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 para compartir con otros.

- Organizaciones maduras: no por antigüedad, sino por enfoque y adaptación al nuevo paradigma, pues son empresas preparadas para la nueva cultura empresarial, orientada a personas y su motivación. Su cultura es de RSC 3.0, de proximidad y fácilmente medible y contrastable, pues se basa en medidas que afectan a su entorno social y natural. Así, la RSC deja de ser algo de puertas afuera (como un mero intento de mejora de marca empresarial, o un cumplimiento normativo diligente y transparente), para pasar a ser algo de puertas adentro (pensado por y para los colaboradores, junto con sus familias: una cultura de la que sentirse parte y celebrarla).

La consagración mundial de la transformación cultural empresarial y profesional, que trae consigo la transición digital, puede manifestarse en sus diversas expresiones. En este caso, se ha tomado como unidad de media la RSC. En el modelo

EBE, se trataba de la responsabilidad social empresarial o RSE, que alcanza hoy a cualquier tipo de organización (también corporaciones públicas, ONG, etc.). Ello tuvo lugar con iniciativas convergentes de la ONU (v.g. la *agenda del milenio* de su Secretaría General, el *futuro del trabajo* de la OIT), todo ello armonizado con el *pacto mundial* (anunciado por Kofi Annan en su discurso de 31 de enero de 1999 en el encuentro de WEF [World Economic Forum, Foro Económico Mundial] en Davos, y que se constituyó formalmente el 26 de julio de 2000). Desde entonces, se han fijado unos estándares mundiales mínimos en las relaciones entre personas, comunidades y medio ambiente, como parte de la nueva cultura corporativa (por ende, también empresarial). Además, se ha articulado una red de redes locales de apoyo para profundizar, ampliar y difundir dicho compromiso y transformación cultural. Ello ha permitido generar una inteligencia colaborativa que ha dado lugar a nuevas iniciativas concurrentes y de refuerzo (v.g. *Wellbeing Economy Alliance-WEF & WEAll*, las encuestas y buenas prácticas de *Great Place To Work*, vid. *infra* en la presentación). Conforme a este acervo, es posible disponer de una hoja de ruta para la implantación generalizada de WBE

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

a) Revelación sobre el bienestar, no estatal (EBE), sino el auténtico bienestar personal (WBE): dada la caducidad del modelo EBE, por el impacto de la globalización y la digitalización, se dio paso a ED y su emergente modelo WBE (cuya implantación se completará con H2030); ello conlleva un cambio paradigmático, con

significativas diferencias en la percepción y gestión económica, entre otras, la urgencia de mayor autonomía de los agentes económicos. Aplicado a las relaciones laborales, tal cambio paradigmático implica dejar de ser trabajadores asalariados dependientes, para pasar a ser colaboradores talentosos autónomos. Para lograr esta transformación, se requiere de una educación orientada a la intensificación *geek* y el desarrollo del talento personal. Por tanto, cuestiones presentadas en este estudio y su tesis, como el emprendimiento, el talento, la especialización digital (*geek*) y la gestión de felicidad, han de dejar de tratarse como meras *soft-skills* o habilidades blandas, para pasar a abordarse como contenidos duros y reales. A todo ello hay que añadir el liderazgo, la motivación, la RSC 3.0, etc. Se insiste en que no son habilidades para mejorar las relaciones, sino que se trata de capacidades necesarias para el desempeño en ED, así como los fundamentos sobre los que se institucionalizan dichas relaciones y dan lugar a la transformación cultural (que, a su vez, afecta a la socialización de futuros agentes y organizaciones). En ED resulta difícil concebir un colaborador o una organización que no operen en dichos términos, pues son los puntos cardinales de su andadura. Esto es así, por el proceso requerido de rehumanización y resocialización del sistema social (o sea, la recreación simplificada de la realidad social), pues EBE, pese a su discurso expresamente solidario y comprometido con la redistribución a favor de los más necesitados —argumento este más próximo a la teología que a la economía, originado en el *social gospel* o evangelismo social decimonónico—, en realidad, terminó siendo un modelo de burocratización de cualquier proceso, además de ge-

nerar dependencias. Una vez se entienda esto, va de suyo el percatarse de que el bienestar nunca puede venir de fuera, sino que empieza desde el interior, con la toma de conciencia, aceptando el ser y comprometiéndose a mejorarlo en la medida de lo posible. Al igual que la revolución marginal decimonónica dejó de manifiesto que solo cada sujeto puede conocer sus preferencias personales, es hora de darse cuenta ahora de que únicamente cada uno puede saber qué es aquello que le proporciona bienestar y le permite aumentar su nivel de satisfacción.

b) Revisión ontológica, epistemológica y axiológica de WBE y sus implicaciones prácticas: el nuevo estadio de ED (como es WBE) se focaliza en la autonomía del colaborador talentoso y su motivación, para que tenga sentido su desempeño y dé rienda suelta a su creatividad y proactividad. Actualmente, al no haberse completado la transformación cultural empresarial, dicho colaborador talentoso ha de lidiar con una cesta de empleadores a media jornada, hasta que se dé el tránsito efectivo a WBE, cuando el talento predomine sobre cualquier otro factor de producción. Mientras, tienen lugar paradojas como la de la *digitalización del empleo* (*vid. infra*). En el estadio de WBE, dada la relevancia que van a tener los colaboradores talentosos, se prevé una repetición de las guerras de captación y retención de talento que tuvieron lugar en pasadas revoluciones industriales y culturales; la gran diferencia es que ahora el talento ha de vehiculizarse digitalmente y la puja será global.

La tríada de bloques conclusivos planteada sirve, a su vez, para la triangulación ubicadora del momento en que se halla cada agente económico y cada sociedad

en su actividad económica: a) si predomina aún el modelo EBE, y por tanto tiene lugar cierta resistencia a la transición digital y sus transformaciones; b) si se ha iniciado ya la transición, alejándose de EBE para acercarse a ED, pero aún quedan bastantes cambios por producirse; c) si ya se ha dado la adaptación a la transición digital y sus transformaciones; incluso, cabe una opción d) si, además, se es líder en el cambio, guiando a otros para su realización exitosa. La clave está en H2030, por ser el momento fijado desde diversas iniciativas internacionales, para comprobar quién ha llevado a cabo la transición y sus transformaciones, y se ha acercado así a la anhelada sociedad del conocimiento (vía WBE). Aquellos que no lo hayan hecho, tendrán el reto de acometerlo de manera acelerada y brusca, salvo que deseen permanecer a remolque de los cambios sociales.

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

a) Elementos para refutar por incompatibilidad con ED y WBE: se llama la atención sobre dos aportes de Ricardo, como el valor trabajo y los rendimientos decrecientes, válidos para el capitalismo comercial (dada su focalización en el factor tierra) y su tránsito al capitalismo industrial, pero no así para el capitalismo del talento, dado el *revival* del marginalismo (donde prima la valoración subjetiva, con encuestas de satisfacción continuas) y la reducción de costes marginales (vía internet, energías renovables, etc.). También se recuerda la aludida

ley de hierro de los salarios (préstamo de Ricardo, revisada como ley de bronce por Lassalle) y ejército de reserva de trabajo o excedente relativo de población de Marx y Engels, tampoco superaron el capitalismo comercial, y queda refutado con el capitalismo industrial, ya que los salarios siguieron subiendo (más allá de los niveles de subsistencia), además de convertirse los trabajadores en capitalistas (vía accionariado, fondos de pensiones, cooperativas, etc.); en ED y WBE, los trabajadores mejor remunerados son los colaboradores talentosos. Otra cuestión informadora del análisis evolutivo institucional planteado es la relativa al modelo de Lewis (influenciador de los posteriores neomarxistas de intercambio desigual y sistema-mundo), que fue refutado de partida (por referirse al colonialismo y no al capitalismo propiamente); en ED y WBE no sería asumible, por estar todos interconectados y seguir unas reglas, no de suma cero, sino de mayor riqueza y bienestar generalizado. Una cuestión recurrente ha sido la ley psicológica fundamental de Keynes, que justifica mantenerse en un capitalismo industrial normalizado a la baja, con un factor trabajo homogéneo y masivo, con un techo a la riqueza, para asegurar así el máximo consumo posible (conduciendo a un consumismo endeudante insostenible). En el análisis evolutivo, también se han considerado fórmulas coercitivas institucionalizadas, como la industrialización por sustitución de importaciones según CEPAL, que fue fallida en Latinoamérica por la injerencia estatal y las restricciones al comercio, lo que retrasó el tránsito a nuevos estadios del capitalismo; dicha fórmula, además, diverge de su inspiradora, como fue el modelo de desarrollo de los tigres asiáticos en los años sesenta, ya que el sector público apoyó al privado,

se apostó por la educación y la apertura al comercio como palanca de cambio (para estar preparados para la transición digital); por tanto, el reto de la educación y el comercio ha sido recurrente en las transiciones del capitalismo (y se han intensificado para el capitalismo del talento), como también ha supuesto para los países anglosajones en los años setenta, los nórdicos en los años noventa, etc. Luego, buena parte de las críticas utilitaristas, socialistas y desarrollistas serían inaplicables a ED y WBE, bien por no atender al capitalismo (sino a sistemas similares, como el llamado *capitalismo de Estado*, que en realidad es neomercantilismo), bien por resultar coyunturales (de estadios del capitalismo ya superados).

b) Elementos para revisar por desfase o inadecuación para ED y WBE: observaciones empíricas, como la ley de Okun, que señala la necesidad de las economías de crecer entre 2,5-3% para mantener los niveles de empleo, y que fue enunciada en 1962 (durante el *boom* de EBE), para luego quedar refutada por Phelps y Friedman con la tasa natural de desempleo fijada entre 3,5-5% (que se considera pleno empleo para el capitalismo desarrollado); con ED, se requiere de una reformulación por prácticas como *part-time job mix*, que supone no solo la ausencia de desempleo, sino la disposición de una cesta de trabajos al mismo tiempo (v.g. colaborar con varias plataformas simultáneamente). También se recuerda la previsión del desempleo tecnológico de Keynes, que no ha operado ni en la tercera ni en la cuarta revolución industrial y tecnológica, pues siempre ha habido una eficiencia dinámica que ha permitido la adaptación a los cambios; para la quinta revolución industrial y tecnológica, dada la singularidad, ni siquiera tendrá

sentido el plantear una competición hombre-máquina, sino que ha de plantearse como una colaboración permanente que mejore la productividad, la sostenibilidad y el bienestar. En el análisis evolutivo planteado, también se ha tenido en consideración el salario hedónico de Rosen (de los años setenta, cuando empezó a cuestionarse EBE); dicha regla planteaba la relación trabajo-condiciones laborales, por lo que un trabajador podría aceptar un salario más bajo, compensado por mejores condiciones laborales (el trabajador vende sus servicios a la vez que compra los atributos del trabajo); sin embargo, donde se ha mantenido el modelo EBE, tal libertad contractual ha sido limitada, por regulaciones tipo antidiscriminación, inclusión, paridad, etc.; con ED podría plantearse, pero bajo una revisión (en lo tocante al teletrabajo, *flexicurity*, etc.). Otra cuestión considerada ha sido la identidad de Akerlof, que tiene el problema de la agregación, que no funciona en los intercambios interpersonales e intrapersonales (según EAE); además, asume unas identidades dadas, no emergentes, por lo que no cabe su trasplante a ED (donde no paran de variar las identidades y roles de los agentes económicos). Igualmente, se ha tenido en consideración el salario de eficiencia de Shapiro-Akerlof (reavivado por Stiglitz, lo que refuerza su planteamiento nekeynesiano), que hace referencia al incentivo salarial, ya refutado con el capitalismo industrial y las prácticas de Ford; desde estudios organizacionales se sabe que el salario solo es una medida higiénica, que existe un techo de salario para estimular la productividad, y que se requiere de medidas motivacionales para ir más allá. Se han tratado otras cuestiones relacionadas, y se ha descubierto, en la evolución, que parte de los —conside-

rados— fallos de mercado y la reserva de bienes públicos son solucionables hoy gracias a la digitalización.

c) Elementos por revisar para su adaptación a ED y WBE: como aportes de EAE, que mantienen su sentido para la investigación económica en ED, cabe recordar aquellos manejados, como la dinámica de instituciones sociales evolutivas de Menger y Hayek; el teorema de la imposibilidad económica del socialismo de Böhm-Bawerk y Mises (reinterpretado por Huerta de Soto como la coerción institucionalizada contra la función empresarial); eficiencia dinámica de Huerta de Soto; *alertness* de Kizner, etc.; eso sí, conviene su combinación con aportes de Economía Cultural, para explicar mejor los cambios actuales en curso. Ahora bien, hay otros aportes (también considerados en este estudio y su tesis), que sí requieren de una mayor revisión, para su mejor adaptación, como son: la destrucción creativa de Schumpeter, pues no se trata tanto de una disrupción periódica, sino de la eficiencia dinámica de Huerta de Soto y la evolución institucional de Menger y Hayek. La renta y curva de Kuznets, quien ya alertara al Congreso de los Estados Unidos del error de confundir la medida con lo medido, por lo que la nueva riqueza generada requiere de otros indicadores, más allá de la macromagnitud tradicional del PIB (como hoy opera el índice de desarrollo humano o el de felicidad de la ONU); en cuanto a su curva, también se cumple a medida que va madurando la implementación de la digitalización (con una mayor productividad facilitadora de bienes y servicios más abundantes y baratos, lo que aumenta generalizadamente el poder adquisitivo de la sociedad, con un medio ambiente más limpio para todos, etc.). También se ha considerado el

modelo de desarrollo de Solow, que tiene la limitación de juzgar la tecnología como un factor exógeno y el trabajo como uno homogéneo de mano de obra (típico del modelo RH de EBE), cuando en realidad, capital y trabajo cada vez mantienen una mayor simbiosis, en forma de capital humano (conforme a la relación digitalización-trabajo que se viene aclarando para WBE); en tal sentido, ha ayudado el análisis económico-cultural de Acemoglu-Robinson, con su fallo de las naciones y su pasillo estrecho. Otra cuestión observada ha sido la ley de Petty-Clark (de inicios de los años sesenta), que ofrece una relación proporcionalmente inversa entre el progreso técnico y los costes de transporte, pues cuanto más aumenta la tecnología y se reducen los costes, el mercado de bienes no agrícolas se ampliará, transfiriéndose trabajo del sector primario al secundario (y más tarde, al terciario); con ED, así pasa, pero el sector cuaternario, en realidad es la revisitación y reconexión de los sectores previos vía digitalización. Se han considerado más principios y proposiciones para el análisis evolutivo, confirmando todos ellos que se requiere de una revisión adaptativa al nuevo contexto.

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

Por tanto, la digitalización en el modelo WBE favorece la productividad, la sostenibilidad y el bienestar en las relaciones laborales, así como la especialización y los intercambios en la actividad económica en general. Con ello, cabe la abundancia en

forma de una mayor acumulación y disfrute de riqueza, así como del avance del progreso y bienestar (material e inmaterial). Tal observación no es original, puesto que estaba ya en autores clásicos, como Smith y su *Riqueza de las naciones* (1776). Ya por entonces había quienes se resistían al cambio y los avances tecnológicos, pese a que inauguraron el período de mayor crecimiento y desarrollo de la historia de la humanidad. Con las TIC-TAC, los avances van a ser exponenciales.

Agradecimiento

Investigación apoyada por GESCE-URJC, GID-TICTAC CCEESS-URJC, Centro de Doctorado Hazlitt-UFM y TRANS-REAL LAB-UVA.

Referencias bibliográficas

- Birner, J. (1999). The Place of the Ricardo Effect in Hayek's Economic Research Programme. *Revue d'Économie Politique*, 109(6), 803-816.
- Boettke, P. J., Haeffele-Balch, S. & Storr, V. H. (2016). *Mainline Economics: Six Nobel Lectures in the Tradition of Adam Smith*. Mercatus Center-George Mason University.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Co.
- Costanza, R., et al. (2018). Toward a Sustainable Wellbeing Economy. *Resilience*. <https://www.resilience.org/stories/2018-05-11/toward-a-sustainable-wellbeing-economy/>
- Diamandis, P. & Kotler, S. (2014). *Abundance*. Free Press.
- Easterlin, R. A. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? En P. David & M. Reder (Eds.). *Nations and Households in Economic Growth*. Academic Press Inc.
- Easterlin, R. A., et al. (2010). The happiness-income paradox revisited. *Proceeding of the National Academy of Sciences*, 107(52), 22463-68.
- EU-Consilium. (2019a). The Economy of Wellbeing: going beyond the GDP. <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/economy-wellbeing/>
- EU-Consilium. (2019b). The Economy of Well-Being - Executive Summary of the OECD Background Paper on "Creating opportunities for people's well-being and economic growth". doc. 10414/18 ADD 1. <https://data-consilium.europa.eu/doc/document/ST-10414-2019-INIT/en/pdf>
- EU-Horizon Europe. (2021). *What is Horizon Europe?* [Horizon Europe | European Commission \(europa.eu\)](https://horizon-europe.eu/).
- Fernández, S. (2015). *Felicidad organizacional*. Ediciones B.
- Fernández, S. (2015). *Vivir con abundancia*. Plataforma Editorial.
- Florida, R. (2010). *The Great Reset: How New Ways of Living and Working Drive Post-Crash Prosperity*. Random House Canada.
- García Vaquero, M., Sánchez-Bayón, A. & Lominchar, J. (2021). European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies*, 14(14), 4145. <https://doi.org/10.3390/en14144145>

- Garrison, R. (2001). *Time and Money*. Routledge.
- Gehrke, C. (2003). The Ricardo Effect: Its Meaning and Validity. *Economica*, 70(277), 143-158.
- Gómez, P. (2019). *La riqueza de las naciones en el s. XXI*. Círculo Rojo.
- Hayek, F. (1939). Profits, Interest, and Investment, and other Essays on the Theory of Industrial Fluctuations. En H. Klausinger (Ed.). *The Collected Works of F. A. Hayek* (Vol. 8, Business Cycles Part II, 2012).
- Huerta de Soto, J. (2009). *The theory of dynamic efficiency*. Routledge.
- Huerta de Soto, J., Sánchez-Bayón, A. & Bagus, P. (2021). Principles of Monetary & Financial Sustainability and Wellbeing in a Post-COVID-19 World: The Crisis and Its Management. *Sustainability*, 13(9), 4655 (1-11). <https://doi.org/10.3390/su13094655>
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan.
- Keynes, J. M. (1937). The General Theory of Employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 51(2), 209-223. <https://www.jstor.org/stable/1882087>
- Klausinger, H. (2012). Introduction. En H. Klausinger (Ed.). *The Collected Works of F.A. Hayek* (vol. 8, Business Cycles Part II, 1-43).
- Kurzweil, R. (2005). *The singularity is near*. Penguin Group.
- Kuznets, S. (1934). *National Income, 1929-1932*. 73rd US Congress, 2d session, Senate document no. 124. US Congress.
- Llena-Nozal, A., Martin, N. & Murin, F. (2019). *The Economy of Well-being Creating opportunities for people's well-being and economic growth*. SDD WORKING PAPER No. 102. OCDE. <https://doi.org/10.1787/18152031>
- Menger, C. (1871). *Principios de Economía Política*. Unión Editorial.
- Moss, L. & Vaughn, K. (1986). Hayek's Ricardo effect: a second look. *History of Political Economy*, 18(4), 545-565.
- OCDE. (2019). *The Economy of Well-being: Creating Opportunities for People's Well-being and Economic Growth*. OCDE.
- OCDE. (2021a). *Measuring Well-being and Progress. Well-being Research. Measuring Well-being and Progress: Well-being Research - OECD*.
- OCDE. (2021b). *Measuring Well-being and Progress. Working Papers. Measuring Well-being and Progress: Working Papers - OECD*.
- ONU. (2012). *Defining a New Economic Paradigm: The Report of the High-Level Meeting on Wellbeing and Happiness*. ONU.
- ONU-GA. (2015). Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development (UN Resolution A/RES/70/1), containing the goals (passed: Sept. 25, 2015; published: Oct. 21, 2015).
- ONU-SNDP. (2013). *Secretariat for the New Development Paradigm (SNDP) - Working Group meeting in Bhutan*.

- <http://www.newdevelopmentparadigm.bt/category/resources/>.
- ONU-UNCTAD. (2019). *Digital Economy Report*. ONU.
- ONU-UNDP. (2013). *A million voices: The World We Want: A sustainable Future with Dignity for All*. <http://www.worldwewant2015.org/millionvoices>.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. J. Murray.
- Ruys, P. (2017). A Development of the Theory of the Ricardo Effect. *Quarterly Journal of Austrian Economics*, 20(4), 297-335.
- Sánchez-Bayón, A. (2016). *Problemas y retos para alcanzar la sociedad del conocimiento: el déficit ético-moral y los cambios económico-sociales*. Delta Publicaciones.
- 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. (2020a). Renovación del pensamiento económico-empresarial tras la globalización: *Talentism & Happiness Economics, Bajo Palabra*, 24, 293-318. <https://doi.org/10.15366/bp.2020.24.015>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad, *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 29(3), 198-214.
- Sánchez-Bayón, A. (2020c). Medidas de economía de bienestar que destruyen empleo en la economía digital. *Semestre Económico*, 23(55), 87-112. <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a4>
- Sánchez-Bayón, A., García Vaquero, M. & Lominchar, J. (2021). Wellbeing Economics: beyond the Labour compliance & challenge for business culture. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(si). 1-13.
- Sánchez-Bayón, A. & Trincado, E. (2020). Business and labour culture changes in digital paradigm. *Cogito. Multidisciplinary Research Journal*, XII(3), 225-243.
- Schwab, K. & Malleret, T. (2019). *COVID-19: The Great Reset*. WEF.
- Valero-Matas, J. & Sánchez-Bayón, A. (2018). *Balance de la globalización y teoría social de la posglobalización*. Dykinson.
- Wilson, T. (1940). Capital Theory and the Trade Cycle. *Review of Economic Studies*, 7(3), 169-179.

Este documento se encuentra disponible en línea para su descarga en: <http://ppct.caicyt.gov.ar/rain/article/view/v7n2a03>

ISSN 2422-7609 eISSN 2422-5282 – Escuela Argentina de Negocios. Este es un artículo de Acceso Abierto bajo la licencia CC BY-NC-SA (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



