

Implicaciones personales de la reorganización del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Un desafío para la ética

Personal consequences of the reorganization of work in contemporary capitalism. A challenge for ethics

Albert Muñoz Miralles
Universidad Jaume I
albretmumi@yahoo.es

Recibido: 05-01-2022 / **Aceptado:** 05-04-2022 / **Publicado:** 04-07-2022

DOI: <https://doi.org/10.15648/am.40.2022.3277>

RESUMEN: El trabajo representa, en las sociedades modernas, un canal primordial para el desarrollo de la identidad personal y para la inserción social de los individuos, consistiendo en diferentes prácticas que son generadoras de sentido y promotoras de valores. Sin embargo, la realización del trabajo está siendo notablemente alterada debido a los cambios económicos, tecnológicos e institucionales que están produciéndose en los últimos tiempos. La participación individual en el mundo económico y laboral es cada vez más compleja, provocando una reformulación del proceso de formación de la identidad, de los valores y principios sobre los que se sostiene. De ahí la necesidad de introducir la reflexión ética sobre las consecuencias que los procesos de cambio en el sistema económico capitalista en la ordenación de las sociedades y las vidas de las personas.

PALABRAS CLAVE: trabajo, capitalismo, flexibilidad, identidad, ética

ABSTRACT: Work represents, in modern societies, a primary path for the development of personal identity and for the social insertion of individuals, consisting of different practices that generate meaning and promote values. However, the carrying out of work is being significantly altered due to the economic, technological and institutional changes that are taking places in recent times. Participation in the economic and labor world is increasingly complex, forcing a reformulation of the process of setting up identity, of the values and principles on which it is sustained. Hence the need to introduce ethical reflection on the consequences that the processes of change in the capitalist economic system have on the organization of societies and people's lives.

KEYWORDS: work, capitalism, flexibility, identity, ethics.



Como citar: Muñoz Miralles, A. (2022). Implicaciones personales de la reorganización del trabajo en el capitalismo contemporáneo. Un desafío para la ética. *Amauta*, 20 (40), 07-24. <https://doi.org/10.15648/am.40.2022.3277>

Introducción

La economía capitalista está atravesando un amplio proceso de transformación, perceptible en diversos niveles: en la intensificación de la interdependencia comercial y financiera, en la estructuración de la actividad empresarial, en la organización del proceso productivo, y, en consecuencia, en el diseño del modelo de relación laboral. Aunque resultaría controvertido pretender aglutinar estos movimientos en una dirección uniforme, sí que sería factible identificar ciertas tendencias y aspectos representativos del escenario que se constituye.

Inevitablemente, las consecuencias de estas dinámicas económicas globales se trasladan al ámbito social y al de la composición de la vida personal. Por ello, se plantean una serie de cuestiones que apelan a la reflexión ética. Aquí se trataría de atender, críticamente, a las dificultades que plantean estos procesos para la constitución de una identidad profesional y personal consistente.

La formación de la identidad personal en una sociedad moderna es un proceso complejo, que se realiza en diversos ámbitos sociales e institucionales, por lo que difícilmente se perfila una imagen de uno mismo estable y definitiva. El mundo laboral constituye una de las esferas principales para la conformación identitaria, propiciando el encaje social e institucional de los individuos. El trabajo representa una vía principal para la realización personal, aportando sentido y dirección a la trayectoria vital, integrando un amplio espectro de vivencias y expectativas.

Los desajustes que están produciéndose en ese ámbito resultan, por ello, particularmente sensibles, reclamando una reflexión ética atenta a las implicaciones personales y sociales de la nueva economía. La implantación de modelos organizativos más fluidos y flexibles, como respuesta a una compleja realidad global, conlleva una transformación de las formas de trabajar que altera, inevitablemente, el diseño de las trayectorias laborales, imponiendo una carga de incertidumbre que amenaza con disolver ese papel vertebrador que desempeñaba el trabajo en la biografía personal. La sustitución progresiva de una concepción unificada de la vida laboral como la que representaba la carrera profesional en favor de recorridos discontinuos y variables, conlleva una inquietante normalización de la precariedad.

La articulación temática se llevará a cabo siguiendo tres pasos. En primer lugar, se perfilarán los rasgos distintivos del desarrollo reciente del sistema económico, embarcado en un proceso de extensión globalizadora; seguidamente, se analizarán los cambios interrelacionados en la organización del trabajo y en la estructura del empleo; para, finalmente, dilucidar cómo estos cambios alteran la función que representaba el trabajo como fuente de sentido para la composición de identidad personal y la articulación de la propia trayectoria vital.

Un complejo escenario económico y empresarial

En las últimas décadas nos hemos ido adentrando en nuevo escenario económico, altamente complejo y dinámico, que en buena medida implica una ruptura con el marco en el que se habían articulado las sociedades occidentales durante gran parte del siglo XX. Aunque puedan hallarse interpretaciones divergentes sobre el alcance y la naturaleza de tales cambios, sus efectos son cada vez más patentes en la vida diaria y, de una manera significativa, en el ámbito laboral. Estaríamos así inmersos en una nueva fase del desarrollo capitalista, que presenta unas características distintivas planteando importantes retos y situaciones problemáticas, para la economía, para la política, pero también, en cuanto saber eminentemente práctico, para la ética.

La globalización actúa como fuerza integradora de las diversas economías, potenciando la interdependencia mutua a través de un incremento sin precedentes de los intercambios financieros y comerciales. La caída del bloque comunista representó una ampliación sustancial del ámbito accesible a la economía de mercado, y junto a la potente irrupción de nuevos actores, las llamadas economías emergentes, compuso un escenario mucho más amplio, diverso y complejo del que habían conocido las generaciones precedentes, adquiriendo una dimensión verdaderamente global. Para la activación del movimiento globalizador resultó fundamental la implantación de medidas liberalizadoras y desreguladoras, facilitando la movilización de capitales financieros a cualquier punto del planeta, tratándose ya de operaciones accesibles técnicamente gracias a la informatización (Ontiveros, 2019, pp.23 ss. y 43 ss.). Así la nueva economía puede reconocerse por su mayor flexibilidad, apertura, conectividad y autonomía funcional y regulativa (Adkins, 2005, pp.112-113).

Aunque pudiera parecer que se trata de un proceso de evolución que no haría sino realizar la dinámicas propias del capitalismo, lo cierto es los cambios estarían guiados, en mayor o menor medida, por una orientación política e ideológica, reflejando una comprensión determinada del individuo y de la sociedad. En ese sentido, es bastante común considerar que la política contemporánea, y más decididamente en su vertiente económica, obedece principalmente a una concepción neoliberal¹.

Hace cuatro décadas se inició un giro en las políticas de los gobiernos occidentales -si bien con un alcance e intención muy desigual-, que supuso un abandono de la dirección keynesiana en favor de medidas más favorables a los negocios, focalizadas en la oferta, apostando por reducciones impositivas, y aligerando las diversas regulaciones que afectan a la actividad productiva o financiera. Se trataba de reducir el peso del Estado en favor de la autorregulación de los mercados, entregando muchas de las funciones que había ido asumiendo al sector privado, disminuyendo las diversas protecciones sociales que proporcionaba el Estado de Bienestar (Stiglitz, 2020, pp.55-58).² Por ello, diversos autores perciben que estaría propiciándose un retorno a etapas previas del desarrollo capitalista, en las que destacaban la inestabilidad, la desigualdad, o la situación de precariedad en la que se encontraba la mayor parte de la población (Fleming, 2015; Sennett, 2006; Kalleberg y Vallas, 2018; Standing, 2018; Piketty, 2019)³.

Las consecuencias negativas de tales políticas han sido puestas de relieve por los diversos críticos del neoliberalismo, ya que provocarían inestabilidad -sobre todo debido al excesivo protagonismo que conceden a las finanzas, generando una brecha inquietante entre la economía financiarizada y la economía "real" (Stiglitz, 2020, pp.148-153)⁴-, inseguridad, y una mayor desigualdad, reconocible en la participación de los beneficios entre capital y trabajo (Adkins, 2015, p. 335), en el reparto de las rentas en la escala social, con una marcada concentración de la riqueza en sectores ínfimos de la población (Piketty, 2019), asimetría también identificable a nivel salarial (Rodríguez Guerra, 2013. El estallido de la crisis de 2009 supuso un punto crítico para el sostenimiento del modelo económico de inspiración neoliberal (Dean, 2014, p.159).

1 El concepto de *neoliberalismo* se revela bastante problemático, ya que a menudo su empleo adolece de cohesión y rigor (Kalleberg y Vallas, 2018, pp.8-9; Venugopal, 2015)

2 Cabe interpretar que el llamado giro neoliberal consista en la adquisición de una posición de predominio de un determinado modelo de capitalismo como es, en terminología de Albert (1991), el anglosajón, que fomenta el individualismo y una competencia abierta, y que no considera como prioridades la estabilidad o la inclusión. En general, puede reconocerse un retraimiento de un modelo más social e integrador que, aunque arraigó especialmente en la Europa continental, llegó a ser el dominante tras la segunda guerra mundial (Autor y González Esteban, 2017, pp.53-54; Autor, 2021, pp.64-66).

3 Según la idea del "doble movimiento" de Polanyi se produciría históricamente una tensión entre la tendencia hacia la liberalización y flexibilización de los mercados, que provoca, como reacción, un movimiento opuesto de defensa de las relaciones y protecciones sociales. Así, en la etapa actual la balanza se decantaría nuevamente hacia la flexibilidad económica (Polanyi, 2003; Piore, 2008; Kalleberg, 2009, p.3).

4 Las presiones para la obtención de beneficios inmediatos pueden llevar a una subestimación de los riesgos embarcándose en operaciones altamente complejas y opacas, amenazando la estabilidad del sistema, tal como ocurrió dramáticamente en el sector hipotecario (O'Neil, 2014, pp.55 ss.).

La ordenación actual de la economía responde, en buena medida, al principio de flexibilidad, aplicado no solo a la actividad económica y comercial, ya que orienta la articulación institucional, la organización del trabajo y la articulación legal de las relaciones laborales (Kalleberg, 2009, p.3). La etiqueta de “capitalismo flexible” incide, precisamente, en el carácter disruptivo de este nuevo modelo económico (Sennett, 2000, p.9; Snyder, 2016, pp.4-5).

Para integrarse exitosamente en un entorno competencial más exigente, las empresas promovieron procesos de reconfiguración o reestructuración internas, tendentes a alcanzar una mayor flexibilidad. El sistema de producción en masa de tipo fordista se tornaba obsoleto en un mundo altamente interconectado, dinámico y competitivo, que ofrecía múltiples oportunidades para los negocios, junto a retos y exigencias inéditas. Así, la implantación generalizada de los avances tecnológicos impulsaba una profunda remodelación de las formas de articular la actividad laboral y organizativa. Se trataba de superar la rigidez burocrática y la uniformidad productiva modificando la fisonomía de las empresas mediante la introducción de formas alternativas de organización y relación, que aportaran estilos más fluidos, dinámicos y flexibles, apostando por la innovación y por una mayor eficiencia en la gestión de los recursos para satisfacer las demandas diversificadas de consumidores y clientes (Kalleberg, 2009, pp.2-3; Sennett, 2006).

El modelo teórico *post-fordista* sugiere que esta transformación de la actividad productiva sería radical, extendiéndose la adopción de esquemas operativos más descentralizados y consensuales, en los que se renuncia a la estructuración vertical para integrarse en redes colaborativas, reemplazando el trabajo rutinario por prácticas que permitan mayor autonomía, y difuminando la división entre trabajo intelectual y manual⁵. Aunque esta interpretación sea cuestionable -pues ni el fordismo fue un sistema tan homogéneo, ni está tan claro que las innovaciones organizativas supongan una verdadera ruptura (Vallas, 1999, p.77; Crowley et al., 2010)-, las consecuencias que, para la organización del trabajo y la situación laboral y vital en la que tienden a verse abocados los trabajadores del siglo XXI, incitan a profundizar en la naturaleza y alcance de tales cambios, más allá de que encajen en un modelo teórico determinado.

Cabe apreciar así que los modelos organizativos tienden, en general, a ser más descentralizados, adoptando estructuras reticulares, desplegando prácticas laborales más flexibles y versátiles (Crowley et al., 2010, p.422), que concedan a los empleados una mayor autonomía (Cappelli, 1995, p.574). El principio de especialización flexible, de este modo, inspira la formación de grupos de trabajo móviles y contingentes para desarrollar proyectos específicos (Crowley et al., 2010). La composición estructural se aligera y simplifica, en principio, eliminando capas intermedias, aunque acaba por afectar intensamente a la base de la pirámide (Cappelli, 1995, p.575; Sennett, 2000, pp.58-61; Sennett, 2003, pp.189-190). La práctica generalizada de la externalización, que afecta a funciones de diversa índole, incide destacadamente en la fragmentación de la actividad productiva (Sennett, 2006, p.56). Además, en la práctica esos procesos de reestructuración vendrían a reforzar las asimetrías previamente existentes (Vallas, 1999, p.93). La deslocalización de la producción representa una estrategia corporativa privilegiada en una economía globalizada.

Las empresas dejarían de ser las organizaciones unificadas y sólidamente estructuradas que se habían construido en el pasado, para adoptar una fisonomía más ubicua y fluida, acorde al carácter evanescente e impredecible del nuevo capitalismo, trascendiendo la tradicional vinculación a una geografía local y más reconocible. La mundialización económica fue propiciada por la desregulación del sector financiero, liberando enormes cantidades de capital que, en forma de inversión transnacional, permitió vincular a firmas lejanas, fomentando procesos de fusión o adquisición, que alimentan el poder ejercido por las

⁵ La producción en masa representó un estado avanzado del capitalismo industrial, en el que la integración del proceso productivo superaba el carácter más disperso y atomizado de los primeros momentos de desarrollo (Dobb, 1946, pp.358-360). La economía del siglo XXI, en cambio, promueve modelos más descentralizados.

multinacionales (Ontiveros, 2019, pp.45-46 y 142-143)⁶. Los cambios en la composición accionarial de las organizaciones, con la entrada de inversores ajenos a sus trayectorias y sus culturas, pero ávido de obtener retornos inmediatos, fuerza las recomposiciones empresariales hacia su aligeramiento y flexibilización (Sennett, 2006, pp.37-41; Autor, 2021, pp.69-70). Por ello se trataría de un modelo empresarial más favorable a los intereses de los accionistas -*shareholder*-, estableciendo una perspectiva cortoplacista que compromete la sostenibilidad en el tiempo (Kalleberg y Vallas, 2018, p.8; Crowley y Hodson, 2014, p.94).

Embarcándose en estos procesos de reestructuración las compañías pretenderían, en definitiva, mejorar su eficiencia, reduciendo los costes de gestión y de producción para poder ofrecer precios competitivos en unos mercados más exigentes, respondiendo con actuaciones ágiles y versátiles (Cappelli, 1995, pp.564-568). Pero los efectos de estas transformaciones en la composición y clasificación de la fuerza de trabajo son de enorme envergadura, llegando a marcar un punto de inflexión con las patrones establecidas en el pasado.

La recomposición del ámbito laboral: precariedad e incertidumbre

La situación del trabajo en el siglo XXI se distingue por una mayor precariedad, por una fragmentación de las trayectorias laborales, y por el impacto de la introducción de las nuevas tecnologías, especialmente las digitales.

Los cambios económicos, legales y organizativos se traducen, para los trabajadores, en líneas generales, en una pérdida o erosión de los beneficios y garantías adquiridos previamente, para someterse a unas condiciones menos favorables. Los requisitos para integrarse exitosamente al mundo laboral son más exigentes, resultando más arduo labrarse una trayectoria profesional y vital satisfactoria.

La precariedad habría sido la condición laboral más habitual en la historia, superada, en occidente, durante el paréntesis de predominio del sistema fordista y de un capitalismo social, que cristalizó en el Estado del Bienestar, propiciando una mejora general del nivel de vida. Se impuso entonces un modelo estándar de contratación que otorgaba mayor estabilidad, mejores retribuciones y diversos derechos a un amplio número de trabajadores. Sin embargo, en los últimos años se observaría una extensión de aquellas modalidades de empleo clasificables como precarias -ya sea temporal, parcial o alguna forma de auto-empleo-, en la medida en que comportan mayor inestabilidad, riesgo, e incertidumbre, y menores protecciones o compensaciones sociales para los trabajadores (Kalleberg, 2009, p.1; Kalleberg y Vallas, 2018, pp.6-13). Las empresas, acuciadas por las presiones competitivas, tratan de reducir los costes laborales, mediante la subcontratación o la externalización, renunciando a mantener una plantilla más estabilizada. De este modo, se estaría propiciando un retorno a un empleo desregulado, contingente e individualizado, dependiente de acuerdos realizados en mercados externos a la empresa (Cappelli, 1995).

Aunque enraíza en las condiciones laborales, la precariedad se expande más allá, delimitando las expectativas y experiencias personales, y configurando las prácticas sociales (Kalleberg y Vallas, 2018, pp.3-5). Identificaría incluso, según Standing (2018), a una nueva clase social, el *precariado*, tomando el testigo histórico del proletariado. Sin embargo, esa vertiente crítica se enfrenta a una visión más optimista acerca de la flexibilización, que celebra las posibilidades emancipatorias que conferiría a los trabajadores,

⁶ Las grandes industrias farmacéuticas o tecnológicas aprovecharían la rigidez de acceso a sus patentes para ejercer un poder monopolístico global (Standing, 2018, p.2). Así, las oportunidades que para la libre competencia y la diversificación de iniciativas que ofrecía, teóricamente, la globalización, quedarían absorbidas por el nocivo poder de mercado que, en la práctica, obtienen determinadas compañías (Stiglitz, 2020, p.101 y pp.113-114).

liberándoles de las rigideces propias del fordismo para ganar mayor autonomía y oportunidades para la iniciativa y el desarrollo personal (Sennett, 2000; Vallas y Prener, 2012, p.332; Autor, 2021, pp.90-91).

Las reformas del mercado laboral están suponiendo, en la práctica, el desmantelamiento del modelo fordista de concertación, abriendo la puerta a nuevos tipos de contratación, que conceden menor protección y certidumbre a los empleados (Adkins, 2015, pp.338-339). En general, los contratos fijos o permanentes van siendo sustituidos por relaciones contingentes y flexibles⁷. De este modo, se vuelven habituales formas de contratación que no ofrecen seguridad, continuidad ni regularidad a los trabajadores, como los contratos discontinuos, contingentes, a tiempo parcial o de cero horas (Adkins 2015, p.339; Kalleberg, 2009). Las relaciones con los empleadores, en muchos casos, pasan a ser indirectas, realizándose mediante agencias de contratación. Abundan, consecuentemente, los trabajos de escasa calidad o productividad (Standing, 2018). Se tiende, por otro lado, a promover la movilidad laboral, priorizando el rendimiento individual sobre la negociación colectiva (Crowley y Hodson, 2014, pp.92-94). Finalmente, el despido encuentra menos trabas, y ya no dependería tanto de los ciclos económicos, respondiendo a decisiones puramente estratégicas (Kalleberg, 2009, p.5).

La tendencia a la precarización ha ido extendiéndose a más sectores laborales y grupos sociales, incluso aquellos que habían disfrutado de los beneficios y protecciones sociales. Así, puede apreciarse cómo, en general, los trabajadores de los países occidentales ven deteriorarse las mejoras adquiridas (Crowley y Hodson 2014, p.93); o cómo los procesos de flexibilización alcanzan también al núcleo de la empresas -core- (Cappelli, 1995, p.29; Moen, 2005, p.202)⁸; o cómo se extiende la precarización desde los trabajadores industriales con baja cualificación -blue collar-, hasta los sectores administrativos -white collar-, e incluso a los profesionales, los gestores o los directivos, es decir, aquellos que perciben sueldos más elevados (Kalleberg, 2009, p.8; Crowley et al., 2011; Frey y Osborne, 2017). Si bien, los más vulnerables continuarían siendo quienes cuentan con menor formación (Vallas y Prener, 2012, p.334), o parten de una condición social desfavorecida (Kalleberg y Vallas, 2018, pp.13 y 17).

Uno de los factores que más intensamente están empujando en la reconfiguración general del trabajo, incidiendo agudamente en la sensación de incertidumbre, es, sin duda, el cambio tecnológico. La introducción de nuevas tecnologías siempre ha alterado la forma de producir e intercambiar los bienes, generando inquietud respecto a sus efectos previsibles en la situación de los trabajadores, especialmente en cuanto pudiera traducirse en despidos⁹. Pero en los últimos años el ritmo de evolución tecnológica se ha acelerado exponencialmente, adquiriendo un carácter disruptivo (Brynjolfsson y McAfee, 2013). De hecho, para algunos constituye una cuarta revolución industrial (World Economic Forum 2016, Samans y Davis, 2017). Sea como fuere, lo cierto es que los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, en robótica, o en inteligencia artificial, están teniendo ya -e irán agudizándose en un futuro próximo-, en conjunción con otros factores y procesos -como la globalización-, unos impactos trascendentales en la estructuración empresarial, en la organización y realización del trabajo, en las posibilidades de empleo, y en los requisitos en forma de competencias que demanda el mercado laboral.

Existe actualmente una disputa acerca de las consecuencias generales del cambio tecnológico para el trabajo, entre quienes temen que producirá una dislocación profunda, provocando pérdidas de empleo, y quienes resaltan las nuevas oportunidades y demandas de ocupaciones emergentes que propiciará,

7 En algunos casos, no obstante, los gobiernos tratarían si no de revertir, al menos de contrarrestar esa tendencia hacia la precarización en el empleo, fomentando formatos de contratación continua.

8 Así la externalización de funciones periféricas representó un primer impulso en el desplazamiento de numerosos trabajadores del marco de contratación estándar (Vallas, 1999, p.91).

9 Ya en los años 30 del siglo XX se hablaba de un “desempleo tecnológico” (Dobb, 1946, p.338).

los “empleos del mañana” (World Economic Forum, 2020, p.29)¹⁰. Si bien, parece claro que impulsará una amplia transformación de la estructura ocupacional, aunque con efectos desiguales, ya que mientras numerosas ocupaciones están siendo desplazadas como resultado de la automatización, surgen nuevos sectores industriales con posibilidades de nuevos empleos (World Economic Forum, 2016, pp.8-10). Son muy diversos, por tanto, los sectores profesionales afectados, pues si en un primer momento fueron los trabajadores industriales quienes padecieron los efectos de la robotización o la automatización de las tareas, los avances en computerización, aprovechando las posibilidades del *big data* y de los algoritmos, permiten realizar tareas administrativas y de gestión, amenazando los empleos de los profesionales de oficina y administración, e incluso del sector servicios (Frey y Osborne, 2013; Samans y Davis, 2017, p.13).

El esquema clásico de la división del trabajo estaría recomponiéndose debido al creciente peso adquirido por la tecnología, que impondría un nuevo reparto de tareas. Los trabajadores han de desarrollar aquellas capacidades que les permiten ajustarse al nuevo entorno laboral, complementando las funciones que pasan a ser realizadas por máquinas y algoritmos (Brynjolfsson y McAfee, 2013, pp.34 ss.; World Economic Forum, 2020, p.28). La inversión en capital humano añadiría un valor diferencial a una productividad (Brynjolfsson y McAfee, 2013, pp. 81 ss.; Samans y Davis, 2017, p. 7; World Economic Forum, 2020, pp.40 ss.)¹¹. La formación se revela, consecuentemente, como un factor clave para encarar el futuro. Se trata de potenciar procesos de actualización de las habilidades y conocimientos, de reciclaje laboral, de adecuación a los requerimientos tecnológicos atendiendo a las competencias clave, impulsando la adquisición de alta cualificación, y favoreciendo la formación continua para ajustarse al ritmo que impone la innovación (World Economic Forum, 2016, p.14; World Economic Forum, 2020, p.35). Existe así una creciente demanda de las llamadas habilidades “STEM”: ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas (Samans y Davis, 2017, p.14), ofreciendo múltiples oportunidades a los titulados con formación muy especializada en ámbitos vinculados con las nuevas tecnologías (Brynjolfsson y McAfee, 2013, p.77; World Economic Forum, 2020, pp.29-30). Sin embargo, para el grueso de los trabajadores, el panorama resultante puede resultar bastante más arduo e incierto.

La tecnología no solo transforma el proceso productivo, sino que induce la renovación de las estructuras empresariales, propiciando nuevos modelos de negocio o la adopción de patrones organizativos más acordes a los avances producidos (Brynjolfsson y McAfee, 2013, p.41 y p.72; World Economic Forum, 2016, p.10). En ese sentido, la tendencia hacia la flexibilidad está íntimamente unida a la implantación de las nuevas tecnologías de la comunicación, que permiten una mayor descentralización e interconexión entre las distintas unidades, así como una relación más fluida con el entorno de la empresa (Autor y González Esteban, 2017, pp.55 ss.).

La adopción de estilos organizativos más versátiles implica que las aportaciones y cualidades de los empleados se valoren de forma bien distinta. En una organización piramidal se trataba, fundamentalmente, de realizar eficientemente las instrucciones recibidas aprovechando la experiencia y la formación técnica adquirida. Ahora, en cambio, se prioriza la posesión de una serie de cualidades más ubicuas -habilidades “portátiles”, según Sennett (2000, p.115)-, unas disposiciones relacionales que revelen una actitud positiva hacia la nueva cultura empresarial, demostrando un desempeño ágil y dúctil, ajustado a los procedimientos y principios sobre los que se articulan actualmente los mercados y las empresas innovadoras (Autor, 2021, p.84).

10 Según advertía, tiempo atrás, Arendt, el avance de la automatización podría acabar produciendo una situación paradójica, la de una sociedad conformada todavía sobre el principio del trabajo, pero en la que fueran eliminándose las ocupaciones disponibles para los trabajadores (Arendt 2020 [1958] p.17).

11 Si bien, la propia noción de *capital humano* no es neutral, suponiendo una abstracción de las capacidades de los trabajadores, acumulable e intercambiable, ajustada a los requerimientos de la economía actual (Adkins, 2005, p.112). Ha sido desarrollada en el marco de un pensamiento neoliberal (Foucault, 2007). Podría observarse, por otro lado, que la generalización de las prácticas flexibles, de inspiración neoliberal, en el seno de las empresas, suponen realmente un desaprovechamiento de las capacidades de sus empleados, sintetizadas en el concepto de capital humano (Crowley y Hodson, 2014, p.92).

Puede entenderse que se trata de adquirir y asimilar las estrategias y habilidades que permitan transitar las trayectorias de intermitencia laboral que instaura la economía flexible (Cappelli, 1995, p.575; Snyder 2017, p.157). O bien, cabe enfatizar la necesidad de integrarse en el nuevo entorno tecnológico. Pues las cualidades más demandadas, especialmente por los sectores más dinámicos de la economía, son las más transversales, aunque genuinamente humanas, designándose como habilidades “blandas”-a diferencia de las “duras”, es decir, las técnicas, vocacionales, ligadas a conocimientos específicos-. Pueden reconocerse, fundamentalmente, como capacidades sociales o comunicativas, aunque también cognitivas o procesuales -como el pensamiento crítico-, asociadas a la creatividad, la resolución de problemas o la iniciativa, así como la autogestión, el liderazgo o la capacidad de trabajar en equipo (Brynjolfsson y McAfee, 2013, p.80; World Economic Forum, 2016, pp.23-24, World Economic Forum, 2020, 36). Lo que resulta más llamativo, sin embargo, es que se trata de rasgos que apuntan a determinadas cualidades del carácter personal, ajustables a las condiciones propias de la flexibilidad (Sennett, 2000, p. 62).

Los retos y dificultades que plantean para los trabajadores las transformaciones organizativas y laborales, condicionadas por el impulso tecnológico, se hacen patentes en la economía asociada a las plataformas digitales. Aunque no es fácil aventurar cuáles serán los desarrollos futuros, ya resultan claramente perceptibles algunos de sus efectos en la realización y organización del trabajo, indicando qué tipo de tendencias están potenciando. Así, si en un primer momento parecían ser una fuente de oportunidades para la innovación y la participación, con el tiempo se han ido afianzando unas características no tan alentadoras.

Ese optimismo inicial provenía, en buena medida, de su vinculación a la economía colaborativa o compartida -*sharing economy*-, ya que las posibilidades tecnológicas ofrecían un soporte idóneo para el desarrollo de prácticas novedosas de intercambio, compartición y cooperación. Venían a manifestar una voluntad transformadora de los principios y valores que dirigían la economía capitalista, modificando las formas de consumir, producir y relacionarse, sirviéndose de las nuevas tecnologías digitales para establecer un modelo más descentralizado, personalizado, sostenible y colaborativo (Laín, 2018, p.21).

Sin embargo, la evolución del mundo digital estaría acarreado una asimilación de rasgos característicos de la nueva economía, fomentando la concentración, la flexibilidad, y la precariedad laboral. El poder adquirido por los poseedores de las plataformas, y las facilidades que ofrecen a sus usuarios para obtener ingresos, provocaría que el interés monetario haya ido imponiéndose sobre las intenciones originarias. Las prácticas colaborativas se confundirían así con otras modalidades de negocio, incorporándose en el proceso general de reestructuración de la economía impulsado por la introducción de las tecnologías digitales, el uso intensivo de los algoritmos, o el almacenamiento de datos en la nube (Kenney y Zysman, 2016, pp.61-62). Por tanto, sería cuestionable que la economía colaborativa se articule realmente como una alternativa a la economía convencional, pues más bien tendería a optimizar su funcionamiento, reduciendo costes y potenciando sectores de alto valor añadido y, por tanto, muy atractivos para la inversión (Laín, 2018, p.26).

Es importante advertir, respecto a la implantación de las diversas modalidades de consumo e interacción asentadas en plataformas digitales, hasta qué punto está provocando una redefinición de las iniciativas empresariales y del estatus de los trabajadores. Se trata, fundamentalmente, de una revolución impulsada desde el ámbito de la logística, arrebatando la centralidad estratégica que había ocupado la fábrica. Ahora la obtención del valor se obtiene, principalmente, del control de los canales de circulación de los bienes y servicios (Vallas, 2019, p.53). La difusión de las tecnologías digitales facilita el acceso y la interconexión entre los diversos usuarios, reduciendo significativamente los costes transaccionales (Kenney y Zysman, 2016, p.64). Desde la perspectiva del consumidor, por tanto, presenta facilidades de acceso a determinados

activos, reduciendo los riesgos asociados a interacciones entre desconocidos -gracias a los mecanismos reputacionales- (Frenken y Schor, 2017, pp.122-125). Y, por el otro lado, permite desarrollar múltiples actividades que pueden convertirse en fuente alternativa de ingresos o de desarrollo de ideas e iniciativas empresariales.

La lectura optimista de este proceso conduce hacia una reconstitución social protagonizada por los emprendedores (Kenney y Zysman, 2016, p.62). Sin embargo, la retórica del emprendimiento tiende a ocultar una realidad de precarización del trabajo. De hecho, la economía de plataforma sacaría provecho de un contexto laboral y legislativo que deja a los trabajadores en una situación más vulnerable, abaratando los costes laborales y facilitando la externalización de tareas a las empresas, mientras descargan los riesgos a unos trabajadores que son definidos como independientes, aunque se encuentran en una situación de clara asimetría respecto a las plataformas, careciendo de los derechos y protecciones vinculados a la contratación estándar¹². Lo más representativo de este nuevo escenario laboral sería, precisamente, la sustitución de la carrera por la tarea -*task*- como eje relacional, tratándose de una economía irregular o fragmentaria basada en la realización de trabajos o servicios específicos y puntuales con precios ajustados a una dura competencia -*gig economy*- (Schor y Attwood-Charles, 2017; Vallas, 2019). Las facilidades que ofrece a los usuarios tendrían así su controvertido reverso en los apuros que padecen a menudo los trabajadores vinculados a las aplicaciones tecnológicas (Wajcman, 2018, p.6)¹³.

En definitiva, las promesas de una revitalización económica y social basada en el micro-emprendimiento, o de una transformación de la actividad productiva y consumidora potenciando la compartición, la participación abierta y la cooperación, sirviéndose de las nuevas tecnologías digitales, daría lugar a resultados controvertidos.

En general, el panorama laboral del siglo XXI sería más complejo, dinámico y exigente. Y, en consecuencia, los participantes se verían empujados a modificar sus expectativas y actuaciones, ya que el propio significado del trabajo y su función estructuradora de la biografía personal y de la organización social, estarían siendo cuestionados.

El trabajo como fuente de sentido en un escenario complejo: un nuevo ethos

La transformación económica y organizativa altera sensiblemente, según se ha visto, las formas de trabajar, las posiciones y expectativas que detentan los diversos grupos de trabajadores. La implantación de un régimen laboral marcado por la flexibilidad conlleva una situación generalizada de incertidumbre entre los afectados, pues disminuye la seguridad y la regularidad en el empleo, mientras han de afrontar retos y demandas inéditas derivadas de la revolución tecnológica o de la globalización económica.

El trabajo es una actividad social institucionalizada, que cumple una determinada función mediante la prestación de un servicio, plasmando el compromiso profesional y social de quien lo realiza (Martínez, 2006). De ahí, y en la medida en que incorpora un conjunto de valores, se explica su vinculación intrínseca con la ética. Tradicionalmente, ha representado un sostén fundamental para la formación de la identidad,

12 La recepción de las características de la economía flexible, sin embargo, no sería uniforme por parte de los propios trabajadores, según pudo apreciarse con la reciente aprobación de la llamada "Ley Rider" en España. Así, mientras unos denuncian la situación de precariedad, otros reivindican las ventajas de una actividad autónoma.

13 La difusión de este modelo de relación económica basado en la plataforma digital presenta, además, diversos aspectos controvertidos, como las deficiencias en el control reputacional, la tendencia a reproducir las clasificaciones discriminatorias existentes en la sociedad, o su incidencia negativa en otros mercados -como, por ejemplo, los vinculados al sector hotelero-, así como una preocupante propensión monopolística, propiciando un reparto efectivo muy desigual de las oportunidades y beneficios (Frenken y Schor, 2017, pp.125-130; Schor y Attwood-Charles, 2017, pp.10-11; Kenney y Zysman, 2016, p.68).

para la estructuración de la vida personal, para la integración y el reconocimiento social¹⁴. La búsqueda de la excelencia en la actividad desarrollada supone un compromiso social y ético, que dota de sentido al trabajo e implica personalmente al profesional en el cumplimiento óptimo de su tarea, cimentando un *ethos* profesional (Cortina, 2006)¹⁵. La dedicación continuada y regular a una actividad productiva fomenta el florecimiento de las cualidades personales, afianzando la sensación de auto-respeto (Sennett, 2003, 116).

Sin embargo, las condiciones que impone la nueva economía dificultarían el cumplimiento de esas funciones (Autor, 2021, pp.36-37). Sobre todo porque, aunque aparentemente ofrece más posibilidades para la elaboración activa del propio recorrido laboral, es difícil generar un sensación de continuidad cuando las oportunidades de empleo efectivas tienden a ser discontinuas y precarias, alterándose en consecuencia la experiencia del trabajo y, derivadamente, la apreciación de la propia identidad (Sennett, 2001, pp.248-266). El desplazamiento de un tipo de recorrido laboral lineal, estable y progresivo, como el que representaba la *carrera*, en favor de formas de empleo variables e irregulares, supone un cambio fundamental en la inserción en el mundo del trabajo, provocando una redefinición profunda de la identidad y la biografía personal, en la medida en que estas se asientan, de manera decisiva, en el trabajo.

El esquema laboral de la carrera encontró su encaje apropiado en el periodo dominado por el sistema industrial fordista en el marco del capitalismo social (Sennett, 2006). Aun cuando, en la práctica, muchos colectivos quedaron excluidos de su resguardo¹⁶, ofreció una regla institucional, culturalmente reforzada, de lo que debería de ser una trayectoria profesional consistente y regular a lo largo del tiempo (Moen, 2005). Reflejaba, en buena medida, la posibilidad de desarrollar una vida laboral en el seno de una organización, a través de la promoción, la formación y los diversos beneficios que ofrecía a sus empleados (Crowley y Hodson, 2014, p.94; Snyder, 2017, p.42). De este modo, podía afianzarse la sensación de identidad personal derivada de la participación activa en el mundo del trabajo (Autor, 2021, p.37). La inserción en un marco laboral estable permite a los individuos disponer de las certezas necesarias para sostener la sensación de que su vida sigue un rumbo determinado, que sus acciones y decisiones obedecen a una orientación coherente, pudiendo así ordenar razonablemente la experiencia y planificar el porvenir (Sennett, 2006, pp.25-26).

La carrera, además, era fuente de reconocimiento social y de dignidad personal, al vincular al individuo con las instituciones, asignándole una posición reconocible y una función positiva en la sociedad (Moen, 2005, p.190). Como trabajador podía considerarse miembro y representante de un grupo profesional, disponiendo del cauce necesario para orientar el perfeccionamiento las cualidades y habilidades características (Autor, 2021, pp.108-109). Implicaba al individuo en su desarrollo profesional alimentado una ética del trabajo que reforzaba la idea de que, a través del mérito, el esfuerzo y la dedicación, se obtendrían las recompensas merecidas (Sennett, 2006, pp.96 ss.). Si bien, su reverso implicaba asumir que quien quedaba excluido, lo era como consecuencia de una insuficiente implicación personal (Moen, 2005, p.192).

El régimen laboral típicamente fordista podía transmitir una sensación ambivalente, atendiendo a sus implicaciones humanas y sociales. Se trataba de un marco nítido y predecible, orientado al largo plazo, que permitía una ordenación temporal de los eventos y las expectativas (Snyder 2017, 44). En ese sentido,

¹⁴ Esa valoración del trabajo se produce con el ascenso de la sociedad moderna, estructurada en torno al predominio de la esfera económica, ya que la ética antigua y medieval consideraba la actividad productiva como una realización inferior de las capacidades humanas, ligadas a un ámbito mundano y corporal de la necesidad y la utilidad, incompatible con el desarrollo de una verdadera libertad (Arendt 2020 [1958], p.17 y p.26).

¹⁵ Cortina trata de las profesiones institucionalizadas -colegiadas, especializadas, vocacionales, etc.- pero creo que su contenido ético fundamental puede ser extensible a las diversas ocupaciones laborales.

¹⁶ En Estados Unidos benefició sobre todo a los varones blancos de clase media (Moen 2015; Snyder 2017, p.45). En Europa tuvo un alcance mayor, ligado a un modelo de capitalismo más integrador socialmente (Albert y Gonenc, 1996; Autor 2021, p.66).

propiciaba el afianzamiento de una serie de cualidades profesionales y personales que requieren de continuidad y estabilidad, que constituyen lo que Sennett denomina *carácter* (Sennett 2000, 10; Autor, 2015). Sin embargo, sus limitaciones se fueron haciendo cada vez más evidentes. Por un lado, según se ha mencionado, su alcance siempre fue limitado, de modo que muchos trabajadores permanecieron en situaciones más precarias. Por otro, su funcionamiento rutinario y predecible generaba conformismo, desincentivando los rasgos asociados a un espíritu emprendedor, como la iniciativa o la ambición, y que, especialmente en un contexto norteamericano, suelen enfatizarse como actitudes que impulsan la prosperidad económica (Snyder 2017, 46-47)¹⁷. Aunque el abandono del marco tradicional de contratación en favor de la flexibilidad laboral abandonaría a los trabajadores a una situación de mayor vulnerabilidad e inseguridad, tanto en sus condiciones laborales como vitales (Kalleberg 2009, 8-9).

La extensión de un modelo económico más dinámico, según se ha visto, transforma la organización del trabajo, implantando unas relaciones laborales más flexibles. El cumplimiento de una carrera laboral deja de contar con el respaldo institucional que la amparaba en el pasado, pues las condiciones de la nueva economía requieren una concepción del trabajo más fluida y adaptable (Moen 2005, p.196; Sennett, 2009, pp.49-52). La ordenación institucional, apremiada por las exigencias de rendimiento inmediato, descuida la perspectiva del largo plazo, necesaria para solidificar la confianza y sostener un empleo más estable (Sennett, 2000, pp.20 ss. y p.48; Sennett, 2006, pp. 37-40). En un escenario en el que predomina el empleo contingente, se perfilan unos trayectos laborales más irregulares e intermitentes, abocando a los trabajadores a una situación constante de transitoriedad (Snyder 2017, p.128). De este modo, se van dibujando unos recorridos laborales que responden, más bien al esquema de una *carrera de límites difusos* (Crowley y Hodson, 2014, p.93). Se trata de un modelo transicional, condicionado en buena medida por presiones que surgen del cambio tecnológico, que requiere una actualización permanente de las competencias así como una mayor rotación laboral (World Economic Forum, 2020, p.45).

La aspiración de completar una trayectoria laboral consistente se antoja así cada vez más difícil de realizar; por el contrario, los trabajadores del nuevo milenio se ven empujados a realizar mayores esfuerzos para adaptarse a unos entornos económicos y sociales complejos y exigentes, que ofrecen menos certezas o garantías, aunque también, al menos aparentemente, numerosas y novedosas oportunidades para el desarrollo profesional y personal. Si bien, en la práctica, una estructura laboral irregular y flexible empuja a muchas personas a tener que vivir al día, renunciando a componer proyectos de vida estables.

La generalización de la flexibilidad encuentra un respaldo necesario en la difusión de un conjunto de valores, orientaciones de acción y modelos de personalidad ajustados a sus principios. Se trataría del andamiaje ideológico que favorezca la adhesión e implicación activa de los diversos participantes, componiendo, según Boltanski y Chiapello (2002, pp.56-62), un *nuevo espíritu del capitalismo*. Se estaría fomentando, por tanto, la extensión de un nuevo modelo humano, el *ethos* característico de la nueva fase del desarrollo capitalista. Por *ethos* se entendería aquí un modo de ser distintivo, un patrón general de comportamiento, que expresa los valores característicos de una concepción del ser humano y de la sociedad fruto de una determinada estructura socio-institucional. En las modernas sociedades capitalistas este arquetipo se manifiesta preferentemente en el ámbito económico-laboral, aunque tiende a invadir todos los aspectos de la vida, debido precisamente a la centralidad adquirida por lo económico en la estructuración social.

Diversos autores han venido denunciando, en este sentido, la hegemonía de un pensamiento neo-liberal que impulsa el moldeamiento institucional de un tipo de subjetividad adecuado a sus parámetros económicos y

¹⁷ En países europeos, como España, la posibilidad de alcanzar una posición segura como funcionario también podría desincentivar la asunción de riesgos y el emprendimiento empresarial.

sociales, alentando una nueva encarnación del *homo economicus*, que inevitablemente impone una severa restricción de las potencialidades sociales y morales intrínsecas al ser humano¹⁸. La elaboración cultural de una narrativa alentadora de una individualidad autónoma y emprendedora respondería, precisamente, al empeño legitimador del nuevo régimen institucional y económico, estimulando la adopción generalizada de sus valores característicos (Gill, 2019; Nicoli y Paltrinieri, 2019). Se sugeriría así que la implantación de modelos empresariales más fluidos y dinámicos estimularía la adopción de nuevos estilos de liderazgo, más informales y creativos (Chiapello y Fairclough, 2002, pp.199 ss.). La flexibilidad generaría entornos más propicios para un despliegue activo de la individualidad (Autor, 2021, p.91). Los trabajadores, podrían potenciar mejor sus cualidades personales, sintiéndose liberados de las trabas que imponía la organización burocrática, rutinaria y jerarquizada (Sennett, 2000, pp.45-47). No obstante, la realidad es que, en muchos casos, se hallarían inmersos en una situación hartó paradójica, pues mientras la vinculación con la empresa es más elástica, la exigencia de entrega y disponibilidad sería cada vez mayor (Sennett, 2000, pp.58-61; Snyder, 2017, p.125 y pp.208-9)¹⁹.

El trabajo independiente se presenta como el estatus ideal alcanzable en la nueva era. Se difumina así la distinción entre trabajador, empresario e incluso consumidor. La economía de plataforma, según se ha visto, se habría convertido en el espacio paradigmático del micro-emprendimiento, para ir extendiéndose a diferentes sectores productivos. Pues se pretendería emanciparse, precisamente, de las ataduras laborales y legales que impedían alcanzar una plena realización profesional y personal (Sennett, 2000, pp.49-58; Sennett, 2003, p.115; Vallas y Prener, 2012, p.339). Idealmente, cada uno podría ir componiendo autónomamente su propia trayectoria profesional, gestionando sus recursos y capacidades, como una micro-empresa (Fleming, 2015, pp.38-44; Sugarman, 2015, p.107). La imagen del emprendedor viene así a desplazar a la figura del empleado fijo, leal y comprometido, como representativa de una determinada ordenación institucional, encarnando los valores y aspiraciones humanas características del capitalismo flexible.

La implantación de una nueva cultura empresarial que ensalza el dinamismo y la adaptabilidad, comporta que muchas empresas subestimen el valor que aporta la experiencia de unos trabajadores sólidamente arraigados, prefiriendo un tipo de empleado más dúctil, que no aspire ya a un plan de vida seguro y predecible, sino más bien aprecie el riesgo y la incertidumbre, que esté predispuesto a la movilidad, y se muestre abierto a nuevos conocimientos y experiencias (Sennett, 2000, pp.111-116; Sennett, 2003, p.89). Por ello, quien pretenda salir adelante y prosperar en el complejo escenario laboral del capitalismo flexible, habrá de demostrar iniciativa y versatilidad, cuando no oportunismo. Los discursos que se sirven de un lenguaje auto-assertivo, en el marco de la psicología positiva, alientan la autosuficiencia personal, mientras ciertas investigaciones, especialmente en el ámbito de las neurociencias, tienden a reforzar una imagen del ser humano afín a los requerimientos de la economía flexible (Sugarman, 2015, Hartmann, 2012).

Las condiciones institucionales y la cultura distintiva de este nuevo capitalismo fomentan, por tanto, un tipo específico de personalidad, cuyas cualidades morales resultan controvertidas. Pues la formación de un carácter sólido requiere de tiempo, continuidad y esfuerzo para consolidar en forma de hábitos unos patrones de actuación consistentes, inspirando confianza en los otros (Sennett, 2000, pp.9-10 y p.62). El trabajo, en tanto se constituya como una práctica regular e institucionalizada cuya realización esté orientada por la búsqueda de la excelencia, representa una fuente primordial de la identidad, sustentando

18 Foucault anticipó, a finales de los 70, los aspectos principales de esta revisión neo-liberal del *homo economicus* (2007). En su formulación originaria, se trataría de la representación teórica de un agente racional maximizador, empleada por ciertas corrientes del pensamiento económico.

19 Los horarios pueden establecerse a través de algoritmos obedeciendo a un principio inmediato de eficiencia, sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores (O'Neil, 2014, pp.153 ss.).

la elaboración moral de la personalidad. Gracias al desarrollo profesional, por tanto, la vida del trabajador podía adquirir orden, cohesión y una orientación definida (Sennett, 2000, pp. 103-115; Snyder, 2016)²⁰.

La idea renovada de artesanía propuesta por Sennett incide en las cualidades formadoras del carácter que ofrece la actividad productiva, mediante la dedicación continuada y comprometida en el perfeccionamiento de las habilidades correspondientes a un desarrollo profesional (Sennett, 2009). Sin embargo, el modo de vida irregular e impredecible que impone la economía flexible elude ese papel integrador de la experiencia atribuible al trabajo, erosionándose su potencial ético. Inmersos en un escenario disperso y volátil, los individuos pueden sentirse abrumados por la incertidumbre, percibiendo que su vida no progresa (Snyder, 2016). Las narrativas vitales se revelan, como resultado, fragmentarias e inconsistentes (Sennett, 2000, pp.139-142).

La profesión difícilmente puede desempeñar ya un papel unificador enfrentada a la fluctuación de requisitos competenciales y oportunidades laborales (Sennett, 2009, p.326; Autor, 2021, p.161). La prevalencia actual de un tipo de actividad más discontinua, móvil y adaptable, requiere formas alternativas de afrontar la inserción en el mundo laboral y el desarrollo del proceso formativo, abriéndose activamente a las fluctuaciones de un entorno dinámico -debido, principalmente, a las condiciones competenciales y a la evolución tecnológica-, aunque ello suponga revisar la idea tradicional de profesión como un campo integrado de práctica, conocimientos y experiencia.

El trabajo, así pues, entendido como la realización coherente de un conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes a lo largo de una vida, a la que dota de sentido y dirección, se enfrenta a una realidad institucional embarcada en un proceso de transformación que impone una redefinición de su función, su plasmación social e institucional, y su papel estructurador de la vida personal. Entender al trabajador básicamente como auto-emprendedor implica un cambio profundo en la forma de conducir la trayectoria laboral, gestión irregular que absorbe, sin embargo, todos los aspectos de la vida personal (Nicoli y Paltrienieri, 2019, p.44). Por otro lado, las propuestas alternativas al sistema actual, consistentes en el acceso universal a algún tipo de renta básica garantizada, implican desplazar el trabajo del núcleo de la composición de la identidad y de la trayectoria vital personal, desvalorizando, de este modo, su función social. Además, pueden estar reforzando la aspiración, típicamente neoliberal, de una autogestión individual de las oportunidades y capacidades -aunque estuviera sostenida por el Estado-. Por ello, quizá sería más oportuno focalizar las posibilidades que aún puede ofrecer el trabajo en las condiciones de la nueva economía para orientar la inserción social y la elaboración de la biografía personal, explorando nuevos patrones de integración entre la formación y la actividad productiva.

La adopción institucional de un modelo laboral más irregular y flexible, en definitiva, puede ofrecer una variedad de oportunidades para un desarrollo autónomo de los participantes, pero también concede menos certezas mientras plantea exigencias más arduas, no solo en lo que respecta a la formación, sino en cuanto a la disposición y el desempeño personal en el mundo del trabajo. La promoción cultural e institucional de unos determinados patrones de conducta trascienden la esfera económica y laboral, para condicionar el proceso de individuación, favoreciendo un tipo de personalidad ajustada a un entorno dominado por la flexibilidad y la incertidumbre.

²⁰ La inspiración religiosa del trabajo como fuente ordenadora de la vida y del carácter personal fue intensificada a partir de la reforma protestante (Walzer, 2008 [1965], Weber, 2001 [1905]).

Conclusiones

El trabajo representa un camino privilegiado para encauzar el desarrollo integral de la persona, ya que facilita su inserción social e institucional, otorgando un sentido unificador a sus acciones, proyectos, logros y expectativas, componiendo un relato biográfico coherente. Sin embargo, la tendencia observada hacia una fragmentación de la vida laboral compromete seriamente la aspiración de integrar la experiencia vital alrededor de la participación continuada en una actividad profesional.

El actual régimen institucional, resultado de un proceso general de transformación guiado por el principio de la flexibilización, no ofrece suficientes estímulos ni oportunidades para el perfeccionamiento, ya que se carece de una guía definida y fiable como pudo representar, en un pasado reciente, la carrera laboral. La flexibilidad conlleva unas relaciones económicas y laborales más elásticas, que cristaliza en el auto-empleo como forma idiosincrásica de los nuevos tiempos, perceptible especialmente en el campo de la economía digital. La proliferación de modalidades de empleo contingente, discontinuo y móvil, genera incertidumbre, y puede provocar, como advierte Sennett, la erosión del carácter, en tanto merma la confianza y debilita el compromiso. La elaboración de una narrativa vital se presenta como una tarea incierta, pues ya no se dispone de un canal fiable en el mundo del trabajo; se trata ahora más bien de ir ajustando continuamente las piezas fragmentarias, incluso inconexas, de la vida laboral y personal.

Si bien, desde una interpretación más optimista, se enfatiza que la implantación de patrones económicos y de relación laboral más flexibles, ofrece más oportunidades para el desarrollo personal, promoviendo la iniciativa y una mayor autonomía. En un escenario altamente dinámico, como el que se perfila en el nuevo milenio, se espera que los individuos adopten una actitud más proactiva en el diseño de su trayectoria formativa y laboral. El ideal del auto-emprendimiento emerge así como el canal idóneo para realizarse individualmente en el escenario social y económico característico del siglo XXI.

Sin embargo, cabe cuestionar hasta qué punto este modelo representa la respuesta necesaria a las exigencias del entorno económico e institucional, o más bien expresa una determinada orientación ideológica, que serviría para consolidar y legitimar la implantación de un régimen institucional flexible. Para ajustarse a sus requerimientos y posibilidades, los individuos habrían de exhibir una serie de actitudes y comportamientos que se corresponderían a un tipo específico de personalidad, capaz de prosperar en el intrincado mundo actual. Así, se trata de una individualidad más versátil y dúctil, pero también más dinámica, competitiva, audaz, y auto-assertiva.

Los modelos de comportamiento que emergen desde la esfera económica adquieren una influencia preponderante en las sociedades modernas, por lo que urge una evaluación ética de los valores que incorporan y las actitudes que estimulan. El *ethos* que promueve el capitalismo flexible muestra un rostro más autónomo y activo, confrontado con las expectativas ligadas al empleado tipo de un modelo organizacional fordista. Pero, ahondando algo más, se revela como un ser moralmente endeble, en la medida en que el compromiso, la lealtad o la confiabilidad dejan de ser los valores rectores de la acción institucional. En mundo fluctuante, la adaptabilidad y el dinamismo se convierten en los principios que deben guiar la actuación individual. Aunque puede ser el sentido íntimo de la personalidad, su núcleo moral, el que se acabe por extraviar por los vericuetos del capitalismo flexible.

Una cuestión básica que emerge de la problemática planteada es: ¿puede el trabajo, en las actuales condiciones, seguir siendo la base para la identidad social, encauzando la inserción del individuo en la estructura social y guiando la elaboración biográfica de su trayectoria vital?

Es preciso repensar la formación, entendiéndola como un proceso permanente y fluido, abierto a los constantes cambios e innovaciones que se producen en el ámbito laboral y productivo, fruto en gran medida del impulso tecnológico. Lo que implica que la frontera entre formación académica y trabajo se vuelva más fluida, incorporando formas alternativas de llevar a cabo la actividad económica. Aunque no quiere decir que el trabajo vaya a quedar relegado a una función secundaria como puente de inserción social e institucional para los individuos. Antes bien, se trataría de reivindicarlo como fuente primordial de sentido y reconocimiento social, actuando como armazón sobre el que elaborar la biografía personal. La dedicación a una actividad que comporta múltiples beneficios personales y sociales, como es el trabajo en sus diversas modalidades, debe ser objeto de valoración y fomento por parte de las diversas instancias implicadas, atendiendo a las exigencias específicas que plantea el complejo escenario actual.

Referencias Bibliográficas

- Adkins, L. (2005). The New Economy, Property and Personhood. *Theory, Culture and Society*, 22(1), 111-130.
- Adkins, L. (2015). What are Post-fordist Wages? Simmel, Labor Money, and the Problem of Value. *The South Atlantic Quarterly*, 114(2), 331-353.
- Albert, M. (1991). *Capitalismo contra capitalismo*. Buenos Aires: Paidós.
- Albert, M. y Gonenc, R. (1996). The future of Renish capitalism. *The Political Quarterly*, 67(3), 184-193.
- Arendt, H. (2020 [1958]). *La condición humana*. Barcelona: Austral.
- Autor (2015). El potencial filosófico del concepto de carácter en Sennett. *Azafea*, 17, 119-140.
- Autor (2021). *Richard Sennett y los retos de la nueva economía*. Madrid: Ediciones Complutense.
- Autor y González Esteban, E. (2017). Aportaciones de R. Sennett al desarrollo de la ética empresarial en el contexto del Nuevo Capitalismo. *Veritas*, 38, 51-75.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Brynjolfsson, E. y McAfee, H. (2013). *La carrera contra la máquina*. Barcelona: Antoni Bosch.
- Cappelli, P. (1995). Rethinking Employment. *British Journal of Industrial Relations*, 33(4), 563-602.
- Crowley, M. et al. (2010). Neo-Taylorism at Work: Occupational Change in the Post-Fordist Era. *Social Problems*, 57(3), 421-447.
- Cortina, A. (2006). Universalizar la aristocracia: por una ética de las profesiones. *Revista Santander*, 1(1).
- Crowley, M. y Hodson, R. (2014). Neoliberalism at Work. *Social Currents*, 1(1), 91-108.
- Chiapello, E. y Fairclough, N. (2002). Understanding the new management ideology: a transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and newsociology of capitalism. *Discourse & Society*, 13(2), 185-208.
- Dean, M. (2014). Rethinking Neoliberalism. *Journal of Sociology*, 50(2), 150-163.
- Dobb, M. (1946). *Studies in the Development of Capitalism*. Londres, Routledge.
- Fleming, P. (2015). *The Mythology of Work. How capitalism persists despite itself*. Londres: Pluto Press.
- Foucault, M. (2007). *El nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979)*. Buenos aires: F.C.E.
- Frenken, K. y Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, 3-10.

- Frey, C.B. y Osborne, M. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Gill, R. (2019). Cuando la propia vida es el campo laboral. Aspectos clave en la gestión de la vida en los empleos vinculados con tecnologías digitales. *Recerca*, 24 (1), 14-36.
- Hatmann, M. (2012). Against First Nature: Critical Theory and Neuroscience. En Choudory, S. & Salby, J. (Eds.), *Critical Neuroscience: A Handbook of the Social and Cultural Contexts of Neuroscience* (pp. 67-84). West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Kalleberg, A. y Vallas, S. (2018). Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics. *Research in Sociology of Work*, 31, 1-30.
- Kenney, M. y Zysman, J. (2016). The Rise of Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61-69.
- Laín, B. (2018). Comunidades, racionalidad y mercados: Una crítica institucional a la defensa emancipadora de la economía colaborativa. *Recerca*, 23, 19-42.
- Martínez, E. (2006). Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía. *Veritas* 14(1), 121-139.
- Moen, P. (2005). Beyond the Career Mystique: "Time In", "Time Out", and "Second Acts". *Sociological Forum*, 20(2), 189-208.
- Nicoli, M. y Paltrienieri, L. (2019). El tránsito del empresario de sí mismo a la *start-up* existencial en el marco de las transformaciones de la racionalidad neoliberal. *Recerca*, 24 (1), 37-60.
- Ontiveros, E. (2019). *Excesos. Amenazas a la prosperidad global*. Barcelona: Planeta.
- O'Neil, C. (2014). *Armas de destrucción matemática. Cómo el Big Data alimenta la desigualdad y a m e n a z a la democracia*. Madrid: Capitán Swing.
- Piketty, T. (2019). *Capital e ideología*. Barcelona: Deusto.
- Piore, M.P. (2008). Second Thoughts: on Economics, Sociology, Neoliberalism, Polanyi's Double Movement and Intellectual Vacuums. *Presidential Address, Society for the Advancement of Socio-Economics, San Juan, Costa Rica, July, 22, 2008-004*.
- Polanyi, K. (2003 [1957]). *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México D.F.: F.C.E.
- Rodríguez Guerra, J. (2013). Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el período neoliberal. *Sociología del trabajo*, 79, 71-93.
- Samans, R. y Davis, N. (2017). Advancing Human-Centred Economic Progress in the Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*, 9.
- Schor, J. y Attwood-Charles, W. (2017). The "sharing" economy: labor, inequality, and social connection on for-profit platforms. *Sociology Compass*, 11, 1-16.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el n u e v o capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2001). La vida y la oficina. Dos fuentes de identidad. En Hutton, W. & Giddens, A. (Eds.), *En el límite. La vida en el capitalismo global* (pp. 247-267). Barcelona: Tusquets.
- Sennett, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Anagrama.

- Sennett, R. (2006). *La cultura del Nuevo Capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2009). *El Artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Snyder (2016). *The disrupted workplace: Time and the moral order of flexible capitalism*. Oxford University Press.
- Standing, G. (2018). The Precariat: Today's Transformative Class?. *Development*, 61(1), 115-121.
- Stiglitz, J. (2020). *Capitalismo progresista: La respuesta a la era del malestar*. Barcelona: Taurus.
- Sugarman (2015). Neoliberalism and Psychological Ethics. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 35(2), 103-116.
- Vallas, S. (1999). Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. *Sociological Theory* 17(1), 68-101.
- Vallas, S. (2019). Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? *New Labor Forum*, 28(1), 48-59.
- Vallas, S. y Prener, C. (2012). Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations*, 39(4), 331-353.
- Venugopal, R. (2015). Neoliberalism as concept. *Economy and Society*, 44(2), 165-187.
- Walzer (2008[1965]). *La revolución de los santos. Estudio sobre los orígenes de la política radical*. Madrid: Katz.
- Wajcman, J. (2018). Digital technology, work extension and acceleration society. *German Journal of Human Resource Management*, 32(3-4), 168-176.
- Weber, M. (2001[1905]). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza.
- World Economic Forum (2016). The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. *Global Challenge Insight Report*. Ginebra: World Economic Forum.
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Ginebra: World Economic Forum.

