

El futuro del trabajo: Reflexiones sobre cambios emergentes en el entorno laboral y su impacto sobre la formación y el conocimiento en las sociedades avanzadas

THE FUTURE OF WORK: THOUGHTS ABOUT EMERGING CHANGES IN THE ENVIRONMENTAL
WORKPLACE AND ITS IMPACT ON THE TRAINING AND KNOWLEDGE IN ADVANCED SOCIETIES

Enric Bas* y Mario Guilló**

RESUMEN

El contexto global y cambiante en el que actualmente operan las organizaciones (públicas o privadas), exige que éstas aborden las diferentes problemáticas a las que se enfrentan desde una perspectiva holista y de anticipación. Una de las problemáticas clave que se plantea son los cambios que se están produciendo a nivel global –y con más fuerza dentro de las sociedades avanzadas– en la organización del trabajo, cambios cada vez más acelerados y que tienen como principal característica la disolución de los modelos tradicionales de producción y organización. Nos enfrentamos a lo que Zygmunt Bauman ha denominado “Sociedad Líquida”, un tiempo histórico caracterizado por la inestabilidad y el desamparo social, y donde la gestión de la complejidad y el cambio supone un reto para tratar de anticipar cuáles serán las características de los nuevos modelos de estructuración de las

ABSTRACT

The global context and changing in which organizations currently operate (public or private), expect that they approach the different problematic be faced from a holistic perspective and in advance. One of the key issues that arise are the changes that are taking place in the level global – and with more strong inside the advance societies – in the organization of work, changes faster and whose main characteristic of the dissolution traditional models of production and organization. We are faced with what Zygmunt Bauman called “liquid society”, a historical period marked by instability and social defenseless and where the management of complexity and change suppose a challenge for trying to anticipate which are going to be the characteristics of new models of organizations structures, models of models from which their needs in the subject for human resources.

* Doctor en Sociología. Profesor Titular de “Sociología Prospectiva” de la Facultad de Económicas en la Universidad de Alicante. Co-Director de la Colección “Estudios de Futuro” de la Editorial Plaza y Valdés. Fue Miembro del Comité Ejecutivo de la World Futures Studies Federation (WFSF) y actualmente lo es del Comité Ejecutivo de la European Futurists Conference (Lucerne, Switzerland), del Comité de Expertos del Think Tank TECHCAST-Tracking the Informational Revolution, de la George Washington University (USA). Correo electrónico: bas@ua.es

** Licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad de Alicante, y Master en Dirección Comercial y Marketing por Fundesem. Research Manager de ETC Laboratorio de Prospectiva Aplicada de la Universidad de Alicante. Profesor visitante en la Universidad de Granada y la Universidad Simón Bolívar (Venezuela). Correo electrónico: mario.guillo@ua.es

Artículo Tipo 2: De Reflexión. Según clasificación Colciencias.

Fecha de Recepción: Diciembre de 2007

Fecha de Aprobación: Marzo de 2008.

organizaciones, modelos de los que se derivarán sus necesidades en materia de recursos humanos.

Palabras clave: mercado laboral, trabajo, futuro, prospectiva, anticipación, innovación, cambios emergentes, sociedad líquida.

Keywords: job market, employment, future, foresight, anticipation, innovation, emerging changes, liquid society.

1. LA PERTINENCIA DE LA VISIÓN PROSPECTIVA

La preocupación por el futuro en este momento de transición de la sociedad industrial tardía a la sociedad de la información, o sociedad tecnológica avanzada, se manifiesta (explícita o implícitamente) en gran parte a través de la producción intelectual que, básicamente desde la crisis económica de finales de la década de los setenta, se viene generando en ciencias sociales. La reorganización del mercado laboral, la necesidad de adecuar las empresas al entorno tecnológico, los problemas derivados de la inmigración, la sostenibilidad ecológica, las repercusiones de la biotecnología sobre la salud, el efecto de la realidad virtual sobre la personalidad, etc. son temas recurrentes en investigaciones, estudios, ensayos y publicaciones; temas todos ellos vinculados a esa sensación cada vez mas extendida de que es necesario contrarrestar con conjeturas más o menos fundamentadas la incertidumbre inherente al devenir futuro de procesos ya identificados en el presente.

Así, resulta hoy día difícil encontrar estudios realizados desde la economía, la sociología, la salud pública, la psicología, la ecología, y otras tantas áreas de conocimiento en los que, a pesar de ser estudios básicamente descriptivos y/o explicativos centrados sobre todo en el presente, no se halle subyacente esta preocupación. Incluso dentro del estudio del pasado, en la investigación histórica, tienen lugar de un tiempo a esta parte aproximaciones que pretenden integrar el conocimiento del pasado y la comprensión del presente con cierta visión de futuro¹.

Y esto resulta una realidad constatable tanto en lo que respecta a la “investigación básica” (la realizada por universidades e institutos de investigación dentro de programas públicos de I+d+i) como a la “investigación aplicada” (la realizada por consultoras públicas o privadas bajo el encargo de clientes específicos): en ambos ámbitos –público y privado- se viene priorizando, o al menos integrando, desde hace aproximadamente una década la visión prospectiva en todo proceso de investigación. Basta echar un vistazo al VII Programa Marco de la UE² para comprobar el impulso que, a través de las distintas convocatorias de I+D+i en diferentes sectores, pretende darle la Comisión Europea a la visión prospectiva; de igual forma, es fácilmente comprobable observar el peso específico que está empezando a adquirir la visión prospectiva dentro de la asesoría empresarial, con tan solo revisar informes publicados por consultoras de prestigio reconocido, como PriceWaterhouse³.

Este interés generalizado por el devenir, por el futuro, por el estudio de tendencias, no solo existe dentro del mundo de la investigación (pública o privada; básica o aplicada), si no que va mucho mas allá: se expande a través de diferentes y distintos canales que van desde la literatura de difusión mas o menos “selecta” (como la que puedan firmar Vicente Verdú o Enrique Gil Calvo), hasta la más popular: las revistas “de sociedad” o los dominicales de los diarios (plagados de pseudo-estudios de tendencias referentes a tecnología, moda, estilos de vida, cultura, etc.).

La rapidez con que se produce el cambio tecnológico, su impacto múltiple, multidireccional

¹ <http://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Noticias?codnot=548&accion=detnot>

² La prospectiva, ya presente en el VI Programa Marco, en el VII se halla integrada –explícita o implícitamente- de forma transversal en la práctica totalidad de líneas de acción prioritarias (desde la vigilancia tecnológica al ámbito de la seguridad, pasando por el transporte), así como en los organismos –tanto nacionales como europeos- de evaluación de programas. Ver http://cordis.europa.eu/news/calls_es.html, <http://www.hyperion.ie/fp7websites.htm>

³ <http://www.pwc.com/extweb/pwcpublications.nsf/docid/0D63CA27781E2C60852571EA0044265F>

y radical en aspectos esenciales de la vida social, como las relaciones económicas, los sistemas de valores, o la vida diaria de las personas (a todos los niveles: relacional, laboral, emocional, educativo.) y las organizaciones (gestión, públicos objetivos, productos.), produce esa sensación de vértigo e incertidumbre que motiva el creciente interés por la visión prospectiva como herramienta no ya pertinente si no imprescindible para afrontar los retos que se plantean en el presente.

UNA NUEVA REALIDAD. ¿HACIA UNA “SOCIEDAD LÍQUIDA”?

Desde que, hace más de tres décadas, Daniel Bell⁴ plantease por primera vez la existencia de un cambio estructural en la sociedad capitalista industrial, se viene especulando acerca de un nuevo tipo de sociedad que ha sido acuñada con diferentes calificativos (sociedad red, del conocimiento, de la información, etc.) y que, por estar caracterizada el cambio como constante, ha recibido también el apelativo de sociedad “transitiva”⁵.

El cambio constante, algo a lo que vienen tratando de adaptarse (y anticiparse) individuos y organizaciones en los últimos tiempos, que viene propiciado en gran medida, directa o indirectamente, por los avances tecnológicos, ha generado una nueva realidad social caracterizada por un nuevo concepto de temporalidad: lo que Manuel Castells denomina “tiempo atemporal”⁶. Esto significa básicamente que el concepto industrial de tiempo, como algo lineal, irreversible, medible y predecible, se está haciendo pedazos como consecuencia de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. El mejor ejemplo para observar la compresión espacio-tiempo que genera el cambio tecnológico lo podemos encontrar en la circulación de capitales a escala global⁷.

La aleatoriedad, la ausencia de ciclos de ocurrencia previsibles en base al concepto de temporalidad

industrial, es, por tanto, un factor “nuevo” en la comprensión y la gestión de la realidad social en general, y del cambio en particular. Esta nueva realidad, de rasgos difusos, cuya característica por antonomasia es la incertidumbre (que es, a su vez, consecuencia del cambio y la complejidad en la gestación y desarrollo de los procesos de cambio social) exige nuevos enfoques, como la visión prospectiva, alejados del positivismo radical propio del paradigma científico dominante en el pasado siglo XX.

El origen de la apertura a enfoques cualitativos, como la visión prospectiva, se puede encontrar, en el ámbito de la gestión pública, en la década de los años cincuenta⁸: un momento histórico en el que los modelos matemáticos se revelaron insuficientes para abordar procesos de toma de decisiones en entornos de incertidumbre, cambio y complejidad. En lo que respecta al ámbito privado, el punto de inflexión se podría encontrar en la crisis petrolífera de los años 70⁹, que puso en entredicho definitivamente la infalibilidad de la predicción cuantitativa y la necesidad de replantearse los presupuestos teóricos y metodológicos a la hora de aventurar proyecciones y escenarios de futuro.

En los últimos treinta años, como veníamos diciendo, se ha realizado un enorme esfuerzo teórico y metodológico para abordar la comprensión de los procesos de cambio en curso, y se han perfilado gran parte de los rasgos de ese escenario emergente, esa “nueva realidad”, a la que, continua e indefectiblemente, tratamos de hacer frente. Una realidad social transitiva, en continuo cambio y crecientemente compleja, pero con unos rasgos básicos que definen las bases del cambio en el que –con respecto a la sociedad industrial, que sigue tomándose como referencia– estamos inmersos a nivel estructural; los rasgos de esa “cosa” perennemente informe que, a falta de definiciones mas ajustadas, seguimos definiendo como “postmoderna” o “postindustrial”: globalización, desmaterialización, consumismo, individualismo,

⁴ Bell, Daniel. *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Harper Colophon Books, 1974.

⁵ Bas, E. *Prospectiva; herramientas para la gestión estratégica del cambio*. Ariel. Barcelona, 1999.

⁶ Castells, M. *La era de la información, Vol. I: la sociedad red*, Alianza, Madrid, 1996.

⁷ Harvey, D. *The condition of postmodernity*, Blackwell, UK, 1990.

⁸ La RAND corporation fue el primer think tank que trabajó, por encargo de la Secretaría de Estado de los USA y en materia de seguridad, en el desarrollo de modelos y metodologías cualitativas para el estudio de tendencias de futuro. <http://www.rand.org>

⁹ El libro del antiguo directivo de Shell, Peter Schwarz, *The art of long view: planning for the future in an uncertain world* (Doubleday, USA, 1991) relata con detalle ese proceso de “perdida de la inocencia” respecto a la predicción cuantitativa.

pragmatismo, tecnologización, insatisfacción, homogeneización, flexibilización, etc.

Recientemente, Zygmunt Bauman¹⁰ dio una vuelta de tuerca teórica a la definición de esa “nueva realidad”, acuñando el término “modernidad líquida”. No satisfecho con la «modernidad tardía» que postulaba Anthony Giddens y a pesar de compartir aspectos de la «segunda modernidad» de Ulrich Beck y la “surmodernité” de George Balandier, decide dar su propia visión: la modernidad líquida apunta tanto hacia lo que resulta continuo (fundir, desarraigar) como a lo que se revela discontinuo (no solidificar el material fundido, no volver a arraigar). Bauman hila, en su obra, un discurso consistente sobre una sociedad cuyos vínculos laborales y personales nacen con cláusula de rescisión; una sociedad donde los humanos son un residuo más o desperdician sus vidas de forma errática: lo que el profesor de la London School of Economics, Richard Sennett denominó «la corrosión del carácter»¹¹.

Uno de los rasgos básicos que caracterizaría a esa “sociedad fluida” sería, tanto a nivel colectivo¹² como a nivel individual, el desarraigo producto de la transitoriedad y la incertidumbre continuas a que hacíamos referencia líneas arriba: la pérdida absoluta de referentes estructurales que den garantías de solidez, continuidad y estabilidad (en la forma en que se percibían tales conceptos en el mundo industrial) tanto en la vida social como en la personal¹³.

TENDENCIAS. DESARROLLO, TRABAJO Y CONOCIMIENTO

En lo que se refiere al ámbito del trabajo en concreto, Bauman atribuye a la “sociedad líquida” una rasgo característico esencial: el desempleo estructural. Es, por tanto, una realidad donde nadie puede sentirse ni seguro ni a salvo: de acuerdo con esta visión, no existen habilidades ni experiencias que, una vez adquiridas, garanticen la obtención de un empleo y, en el caso de obtenerlo, éste no resulta duradero. Este rasgo

forma parte de ese escenario futuro que aventura el autor, caracterizado por la descomposición y el languidecimiento de los vínculos humanos, de las comunidades y de las relaciones.

Esta visión un tanto apocalíptica y ciertamente pesimista no le resta un ápice de interés al análisis prospectivo desarrollado. Desde un punto de vista menos ideológico y más pragmático, el concepto de “sociedad líquida” pone sobre el tapete, explícita o implícitamente, algunas tendencias emergentes a tener en cuenta, en lo que a trabajo y formación se refiere, y que están relacionadas entre sí:

1. la redefinición –prácticamente continua- del entorno (esa realidad que se torna informe o “líquida”); es decir, de los parámetros sociales y económicos que componen y/o determinan el contexto en el que se opera, que se tornan progresivamente más difíciles de definir, dando lugar a un contexto completamente “abierto” y flexible en el que el cambio (y por lo tanto la incertidumbre) es la norma.
2. la flexibilización del trabajo (externalización y desubicación física del puesto de trabajo, redefinición continua de las categorías laborales, diversificación de las formas contractuales, redefinición de los procesos, heterogeneización de la oferta laboral, redefinición de la jornada laboral, redefinición de la vida laboral, etc.).
3. la necesidad tanto por parte de las organizaciones como por parte del trabajador, no ya para ser competitivos si no para sobrevivir (en la “sociedad líquida”, se nos antoja, competitividad y supervivencia son dos términos absolutamente identificables) en ese entorno de riesgo, de cambiar su percepción de la formación: esta ha de ser vista no como algo predefinido y consolidado, si no como algo flexible y continuo¹⁴.

El conocimiento (y las capacidades y habilidades derivadas) es, pues, en este contexto, una cuestión fundamental, convirtiéndose en un

¹⁰ Z. Bauman, *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, México D.F., 2003.

¹¹ R. Sennet, *Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona, 2000.

¹² U. Beck, *La sociedad del riesgo global*. Siglo XXI, Madrid, 2002.

¹³ Z. Bauman, *Amor líquido*. Fondo de Cultura Económica, México D.F., 2005.

¹⁴ El “Lifelong Learning” ya es una prioridad para instituciones como la OCDE o la Comisión Europea. http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html

elemento central para el capital y, tendencialmente, volviéndose parte misma del capital.

De este modo, los procesos de producción y reproducción del conocimiento tienden a coincidir con la producción y reproducción del capital o, al menos, a ser guiados por las mismas lógicas y a coincidir en la acumulación en pocas manos, es decir en su creciente desigualdad. En el corazón mismo de esta nueva etapa del capitalismo “líquido”, está el conocimiento, con un papel cada vez más central en la economía.

En este sentido, Robert Reich¹⁵, el que fuera ministro de trabajo con Bill Clinton entre 1993 y 1997, ha señalado la tendencia a diferenciar la fuerza de trabajo de acuerdo a su rol en este nuevo escenario: mientras que todos deberán tener competencias mínimas necesarias para el conocimiento (y también para los niveles social y afectivo), sólo los analistas “simbólicos” tendrán capacidad de producir, reproducir y apropiarse del conocimiento. Por otro lado, los encargados de la reproducción del trabajo, las personas que se encargan de brindar “servicios personales” y los “trabajadores rutinarios”, quedan relegados a la manipulación de símbolos y la reproducción del conocimiento sin incidir demasiado ni en su producción ni, mucho menos, en su apropiación (y, en consecuencia, la generación y acumulación de riqueza).

Estudios recientes¹⁶ revelan la conexión entre desarrollo, capital humano y conocimiento. Innovación, flexibilidad y agilidad son elementos considerados clave para que una organización tenga éxito en la economía global, y se subraya la importancia que, en la consecución de éstos, tienen la productividad de los empleados, que va ligada a la gestión del conocimiento (formación en habilidades que fomenten la innovación). Así, se hace referencia, por ejemplo, al hecho de que, a pesar de tener niveles salariales muy superiores a los europeos, los empleados norteamericanos resultan considerablemente más productivos para sus empresas, por cuanto aportan un valor añadido superior en términos de know-how y capacidades

de gestión e innovación, y se enfatiza el hecho probado de la existencia de una correlación entre inversión en formación, desarrollo, competitividad y obtención de resultados.

En consecuencia, de ello se puede deducir que, en una “sociedad líquida” donde reinan la incertidumbre y el cambio, tanto la capacidad (y la decisión) de invertir en formación, como la habilidad para convertir a ésta en una herramienta que contribuya a la innovación, la flexibilidad, y la capacidad operativa en entornos cambiantes¹⁷, es decir, la capacidad de adaptación (tanto la de los propios trabajadores como la de las empresas u organizaciones a las que pertenecen) serán dos factores claves para alcanzar unas cotas de creación de riqueza –y unos niveles de desarrollo y bienestar- u otros.

Podemos decir, por tanto, que se da una situación dual y, si se quiere, paradójica: en la “sociedad líquida”, la seguridad y estabilidad del trabajador se diluye sustancialmente en un entorno en continua mutación (que le obliga continuamente a formarse e informarse para anticiparse o, cuanto menos, adaptarse y sobrevivir), pero a la vez, su peso específico en el buen funcionamiento de la organización para la cual trabaja es mucho mayor que nunca antes. Puede ser –potencialmente-prescindible e imprescindible a un tiempo. Y esto es tanto mas evidente cuanto mayor es la cualificación y el nivel de formación y/o especialización requerido.

Esto supone un cambio radical con respecto al rol del trabajador en la sociedad industrial, que viene dado por la importancia preeminente que el conocimiento ha adquirido con respecto a otros factores. Si bien es cierto que en la sociedad industrial el trabajador estaba protegido por unos parámetros estables que le permitían imaginar un futuro laboral con tan solo extrapolar, a la vez estaba atrapado por esa misma rigidez estructural (circulaba en raíles de los que era difícil, o imposible salir) y su contribución al funcionamiento de la organización para la que trabajaba era definida y limitada. Por el contrario,

¹⁵ R.Reich. The future of success: working and living in the new economy, Vintage Books, USA, 2002.

¹⁶ PriceWaterhouse, Key trends in human capital; a global perspective. 2006. <http://www.pwc.com/extweb/pwcpublications.nsf/docid/1252496a8ffdb972852570170066c43d>

¹⁷ Como reconoce la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, “...innovating sectors demand skilled workforces and employees capable of assimilating change and accepting new responsibilities...”. Handbook of Knowledge Society Foresight, pag.13. 2003. <http://www.eurofound.eu.int>.

la flexibilidad –o “liquidez”– connatural a la sociedad postindustrial le despoja de los niveles de seguridad, estabilidad y predictibilidad¹⁸ del pasado pero también le otorga la posibilidad de realizar mayores –y más variados– aportes, lo que le coloca en el primer plano del “gobierno” de la organización.

En su último libro¹⁹, William Halal, Profesor Emérito de la George Washington University y Director del Think Tank “Tracking the informational revolution”²⁰ dedica un capítulo (el 8) a analizar como las empresas y las instituciones públicas están llevando a cabo cambios estructurales para adaptarse a la “era de la información”. En este capítulo, Halal define tres modelos en la evolución del “gobierno de las corporaciones”: el modelo centrado en el beneficio, propio de la era industrial (1900-1950); el modelo de responsabilidad social (1950-1980) y, por último, el modelo que él considera propio de la era de la información: la comunidad corporativa. El concepto de “comunidad corporativa”, al igual que otros similares²¹, supone una nueva forma de entender la gestión de una organización (empresa o institución pública), adaptada a una nueva realidad, en la que se considera al trabajador como un elemento esencial –otorgándole un protagonismo hasta ahora inusitado– para alcanzar el éxito.

Esta idea “comunal” (integración, social, comunidad) de la empresa, que incluye un nuevo rol para el trabajador, y que proponen los autores antes citados, se acerca mucho a uno de los escenarios de futuro desarrollados en el informe de PriceWaterhouse “Managing tomorrow’s people”²², que se nos antoja el propuesto como escenario ideal por la consultora (los otros dos son definidos como “fragmentado” –más micro-, e “individualista” –capitalismo salvaje a la vieja usanza- respectivamente).

En este escenario, denominado “Green World”, se identifica a los consumidores y a los trabajadores como a los agentes de cambio fundamentales. Es un escenario enmarcado dentro de los ejes del colectivismo y la integración, en el que prima la responsabilidad social (un alineamiento de las prioridades sociales y empresariales). Este escenario enfatiza el papel del talento y la competencia profesional (en lo que respecta a gestión del conocimiento), el equilibrio entre trabajo y vida privada, y el aprendizaje continuo y político.

FORMACIÓN PARA EL “EMPLEO LÍQUIDO”

Como revelan las tendencias detectadas en estudios recientes²³, en las que no vamos a abundar, hay al menos cuatro cuestiones clave, a parte de las consabidas –y ya mencionadas– globalización y flexibilización de la economía, a tener en cuenta desde el punto de vista del futuro del trabajo y de la formación:

- El aumento de la esperanza y la calidad de vida en edades avanzadas en las sociedades desarrolladas, que posibilita un aumento de la vida laboral²⁴ de los trabajadores, y provee de un capital humano con un background y un know-how que empieza a ser cada vez mas valorado (tras décadas de fomento de la jubilación anticipada) por el mercado, sobre todo en segmentos laborales en los que se requiere un nivel formativo y/o de experiencia.
- Los flujos de población, generalmente poco cualificada²⁵, de países pobres a países desarrollados. Al impacto directo que este grupo de población pueda tener sobre el mercado laboral y las demandas educativas, habría que sumar otros impactos indirectos, como los derivados de la componente cualitativa –que ha de ser tenida en cuenta en

¹⁸ “The idea of a single career for life with a major corporation is a thing of the past” dice Michael Marr en M.Marr, Global Trends 2025; an owner’s manual for the next decade, Palgrave, USA, 1999.

¹⁹ W.Halal. Technology’s promise: expert knowledge on the transformation of business and society. Palgrave Macmillan, Londres, UK, 2008.

²⁰ <http://www.techcast.org>

²¹ Michael Porter lo denomina “integración social corporativa” y Laura Tyson “emprendeduría social”. Businessweek. 3 de Mayo de 2004.

²² www.pwc.co.uk/eng/issues/managing_tomorrows_people_the_future_of_work_to_2020.html

²³ Se puede encontrar un catálogo detallado de tendencias generales en el Estudio Delphi realizado a mas de 30 expertos mundiales en prospectiva: E.Bas. Megatendencias para el Siglo XXI. Fondo de Cultura Económica. México. 2004

²⁴ www.bos.frb.org/economic/wp/wp2007/wp0708.pdf

²⁵ Aunque no en todos los casos ha de ser así: una de las prioridades de la UE para 2008 es la implementación de medidas –la tarjeta azul– que fomenten la inmigración cualificada a Europa. aforo-industrial.com/page/2/

el diseño de programas formativos- que supone el proceso de integración de otras culturas en el entorno de recepción, sobre todo a medio y largo plazo (segundas y terceras generaciones).

- El creciente papel de China y, de forma emergente pero potencialmente tan o más importante, India, en la economía mundial²⁶. Aún cuando existen futuribles relacionados con esta tendencia, prácticamente ninguno presta excesiva atención al enorme impacto cultural que este proceso puede llegar a tener. Buena prueba de ello es la ausencia, o carencia, de estudios de lenguas y cultura asiática – factores ambos claves en el ámbito de los negocios y para el aprovechamiento de nuevos nichos laborales- en programas de formación a cualquier nivel y en cualquier ámbito.
- El cambio en los estilos de vida de las sociedades desarrolladas hacia opciones mas

“sostenibles”, que entroncaría con la tendencia actual de respeto al medio ambiente, y que implica –también- el replanteamiento de la relación vida personal/trabajo. La conciliación de la vida laboral con la privada no solo es una cuestión de género: se está convirtiendo, entre determinados grupos de población, en una reivindicación que cada vez tiene mayor eco. La flexibilización del trabajo, tanto en lo que respecta al horario laboral como al emplazamiento físico e, incluso, en lo que respecta a las fórmulas contractuales de formalización de contratación de servicios, hace posible la formulación de estas demandas, a la vez que abre la posibilidad de nuevas formas laborales, tanto por cuenta propia –lo que los anglosajones denominan entrepreneurship²⁷- como ajena, y que suponen la constatación de un cambio cualitativo (¿el “empleo liquido”?) en el mundo del trabajo.

²⁶ “Especial Report”. Time. Agosto 2007.

²⁷ A.Hamilton, “Work-life balance; avoiding he entrepreneurial trap”. Time. Julio, 2007.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bas, E. (2000). *Prospectiva; herramientas para la gestión estratégica del cambio*. Barcelona: Ariel.
- Bas, E. (2004). *Megatendencias para el Siglo XXI*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad Líquida*. México DF.: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Bell, D. (1974). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Harper Colophon Books.
- Castells, M. (1996). *La era de la información*, Vol.1, la sociedad red. Madrid: Alianza.
- Halal, W. (2008). *Technology's promise: expert knowledge on the transformation of business and society*. Londres, UK: Palgrave Macmillan.
- Hamilton, A. (2007). *Work-life balance; avoiding the entrepreneurial trap*. TIME. 30 Julio, 2007. Vol.170, n°4.
- Harvey, D. (1990). *The condition of postmodernity*. UK: Blackwell.
- Mazzar, M. (2005). *Global Trends 2025; an owner's manual for the next decade*. USA: Palgrave.
- PriceWaterhouseCoopers, Key trends in human capital; a global perspective. 2006. <http://www.pwc.com/extweb/pwcpublications.nsf/docid/1252496a8ffdb972852570170066c43d>
- Reich, R. (2002). *The future of success: working and living in the new economy*. USA: Vintage Books.
- Schwarz, P. (1991). *The art of long view: planning for the future in an uncertain World*. USA: Doubleday.
- Senté, R. (2000). *Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona; Anagrama.
- PriceWaterhouseCoopers (2007). Managing tomorrow's people: The future of work to 2020. Recuperado el 10 de Noviembre de 2007, de: www.pwc.co.uk/eng/issues/managing_tomorrows_people_the_future_of_work_to_2020.html.
- Sapozhnikov, M. & Triest, R. (2007). Population Aging, Labor Demand, and the Structure of Wages. Working paper, Federal Reserve Bank of Boston. Recuperado el 13 de Septiembre de 2007, de: www.bos.frb.org/economic/wp/wp2007/wp0708.pdf.