



CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN

Producción política de sujetos laborales en el nuevo capitalismo: la figura del emprendedor como referencia de un nuevo paradigma

Efrén Borges Gómez
Directora: Amparo Serrano Pascual

CI 13/2014
ISSN: 2530-3570



Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología



Índice

1. Introducción	5
2. Individualización de la cuestión social	10
2.1. El orden fordista y su crisis	11
2.2. Hacia un orden postfordista: la reorientación del Estado social.....	12
3. Transformaciones productivas y transformaciones ideológicas.....	15
3.1. Hacia un nuevo paradigma organizativo: el modelo de empresa-red y su evolución hacia el modelo de empresa-ciudadano	15
3.2. La metáfora de la red como representación del mundo y sus implicaciones en el mundo del trabajo	17
3.3. Los nuevos mecanismos de control sobre el trabajo: del control externo al autocontrol	22
3.3.1. Las nuevas formas de control en la empresa-red.....	22
3.3.2. El caso de la empresa-individuo: hacia el sujeto auto-controlado	23
4. Una construcción científica del sujeto: el desarrollo de la psicología positiva y la literatura de autoayuda como código de conducta	25
4.1. La psicologización del trabajo	25
4.2. La psicología positiva como teoría dominante y su plasmación en la literatura de autoayuda...	26
4.3. La literatura de autoayuda como manifestación de la psicología de autoayuda: una guía para el buen sujeto	28
4.4. Un ejemplo de normativización del sujeto: El arte de no amargarse la vida	29
4.4.1. Propósito del autor y mecanismos narrativos	29
4.4.2. Cómo es y cómo debe ser la sociedad.....	30
4.4.3. Cómo es y cómo debe ser el sujeto	32
5. Hacia el sujeto emprendedor: un análisis de manuales dirigidos a emprendedores.....	34
5.1. Propósito de los autores y mecanismos narrativos	36
5.2. ¿Emprendedor? ¿Emprender? Qué es el emprendimiento y por qué es un deber ser.....	37
5.3. La sociedad emprendedora	41
5.3.1. La clave de la división social: la mentalidad emprendedora	41
5.3.2. La emprendedora como emblema de la sociedad liberal	43
5.3.3. La sociedad de los individuos o la sociedad frente al individuo.....	44
5.4. El sujeto emprendedor	45
5.4.1. El emprendedor es joven	46
5.4.2. El emprendedor es activo	47
5.4.3. El emprendedor es conformista.....	48
5.4.4. El emprendedor es independiente.....	50
5.4.5. El emprendedor es reputado.....	51
5.4.6. El emprendedor es un líder.....	53
5.4.7. El emprendedor trabaja en equipo.....	54
5.4.8. El emprendedor es un comunicador	55

5.4.9. El emprendedor es creativo	56
6. Conclusiones	58
7. Referencias bibliográficas	64

1. Introducción

El actual escenario social presenta la conformación del desempleo como fenómeno estructural, así como con una progresiva precarización del empleo existente. A raíz de la así llamada crisis económica, las estrategias de los poderes político-económicos en materia de políticas públicas se orientan a la flexibilización del empleo como fórmula de reactivación económica, al mismo tiempo que se reconoce públicamente la imposibilidad de, al menos a corto y medio plazo, eliminar ese desempleo estructural. Si el trabajo asalariado (o su búsqueda) se mantiene como la actividad central para el conjunto de la población, dado que sus condiciones de vida *exigen* retribuciones estables y continuas, ¿bajo qué lógicas discursivas consiguen estas políticas su legitimidad? ¿cómo logra este orden social su mayor o menor consentimiento? Para comenzar a responder estas cuestiones se plantea la necesidad de analizar las configuraciones ideológicas hegemónicas, entendiendo que las prácticas institucionales y empresariales son explicables (y viables) a partir de marcos ideológicos que posibilitan un cierto consenso, una cierta aceptación de interpretaciones de la realidad desde las que justificar tales prácticas. De manera más general, el capitalismo como sistema social requiere el compromiso y la movilización de sus actores (al menos de forma mayoritaria) a partir de esquemas de representación de la realidad más o menos compartidos que justifiquen ese orden y lo presenten como justo y deseable.

Por ello, la tarea que pretendemos llevar a cabo es la de analizar las recientes transformaciones ideológicas que acompañan a las mutaciones en el mundo del trabajo, y más ampliamente del capitalismo como sistema social, entendiendo que la aparición de nuevos paradigmas organizativos y productivos orientados a la acumulación conllevan a su vez nuevos requerimientos hacia el trabajador inscrito en esos paradigmas, esto es, la producción de nuevos sujetos laborales. Así, trataremos de describir a qué exigencias y demandas se enfrenta hoy el trabajador, o dicho de otro modo, qué modelo de subjetividad

requiere y promueve el nuevo capitalismo. En este sentido, dada la reciente proliferación a distintos niveles –institucional, mediático, científico...– de discursos tendentes a la promoción y difusión de la figura del emprendedor, situaremos a este concepto como el que mejor engloba el ethos sobre el que se configura la prescripción normativa de un nuevo sujeto laboral, o dicho de manera sencilla, el “buen trabajador”, funcional a un nuevo modelo productivo y más ampliamente a un nuevo orden social. Al mismo tiempo, ese orden social es igualmente prescrito: el sujeto emprendedor representaría el modelo de sujeto deseable para la realidad del mundo social tal cual *es*, pero también tal cual *debería ser*.

En definitiva, y a partir del análisis de la noción de emprendedor, abordaremos una doble cuestión analítica: de una parte, plantearemos cuáles son los rasgos ideales de ese nuevo modelo de buen sujeto laboral y a qué nuevos requerimientos éticos y morales se enfrenta, y de otra, qué modelo de sociedad se idealiza y en consecuencia qué prácticas políticas y laborales implícitamente legitima.

Justificación

En términos generales, nuestro propósito es el de acercarnos analíticamente a un mismo proceso de reorganización ideológica del sistema capitalista que, atendiendo a su justificación, plantea novedades discursivas respecto a un momento sociohistórico anterior. Este planteamiento es deudor del análisis hecho por Boltanski y Chiapello en *El nuevo espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2000), asumiendo que el capitalismo –sistema consustancialmente amoral– requiere de justificaciones tendentes a legitimarse frente a los actores que necesita movilizar y comprometer con el proceso de acumulación. Ello supone, precisamente por esa amoralidad que define al capitalismo como sistema, la articulación de sus justificaciones legitimadoras en un “afuera” del capitalismo, esto es, en argumentaciones y discursos que formen parte del imaginario social en su amplitud, y que puede incluir a sus críticas, integrándolos como elementos que justifican el proceso de acumulación al tiempo

que lo auto-limitan (Boltanski y Chiapello, 2000). En este sentido, nuestro objeto de estudio será el concepto de “emprendedor”, al considerar que representa un importante exponente de procesos de reformulación normativa que han acompañado a las mutaciones recientes del modelo económico. Este concepto, que integraría un nuevo paradigma de comprensión y tratamiento de lo social, responde a un imaginario social compartido en cierta medida “pre-existente” que es *instrumentalizado* por la lógica de acumulación de capital para ser *funcional* a un determinado sistema de producción. Adoptaremos, por tanto, una concepción crítica del concepto de ideología (Thompson, 2002), entendiendo que lo que define como “ideológico” a un conjunto de representaciones simbólicas es –independientemente de la falsedad o no de sus afirmaciones– el hecho de cumplir la función de “establecer y sostener relaciones de dominación social” en un contexto sociohistórico concreto (Thompson, 2002: 85). Así, en la medida en que esas representaciones ideológicas se constituyan en hegemónicas, no representarían “un simple subterfugio de los dominantes para asegurarse el consentimiento de los dominados” (Boltanski y Chiapello, 2002: 46), sino que serían compartidas por “la mayoría de las partes implicadas, tanto las fuertes como las débiles” (Boltanski y Chiapello, 2002: 46).

De manera más concreta, la tarea que pretendemos llevar a cabo es la de analizar las recientes transformaciones ideológicas que acompañan a los cambios operados en el mundo del trabajo, entendiendo que la aparición de nuevos modelos hegemónicos de “pensar” el trabajo (así, en sentido amplio) conlleva nuevos requerimientos hacia el trabajador inscrito en esos modelos, esto es, la producción política de nuevos sujetos laborales –la transformación del tiempo del sujeto en tiempo de trabajo y del cuerpo del sujeto en fuerza de trabajo (Foucault, 1999)–. Esa labor será, de una parte, *descriptiva* de procesos de cambio social, que plantean una nueva construcción normativa del sujeto laboral, pero también *interpretativa* de los modelos de sujeto laboral que in-

ducen estas reformulaciones normativas. Dicho en otros términos, la reconfiguración en la idealización del “buen trabajo” requiere a su vez una nueva idealización de un “buen trabajador”. En consecuencia, para de-construir las características de ese “buen trabajador” analizaremos el concepto de emprendedor, considerado como referencial emblemático de las actuales tendencias de re-configuración ideológica en el nuevo capitalismo. Pero a su vez, esas descripciones del trabajo y del trabajador no sólo representan una justificación de cambios globales en la realidad del trabajo, sino que se “solidifican” en marcos de representación, en nociones y creencias mayoritariamente compartidas, y por tanto contribuyen a *producir* la realidad social. Así, plantearemos de forma *deductiva* que prácticas y políticas posibilita y legitima la producción de un nuevo sujeto laboral que asimilamos a la figura del emprendedor. De este modo, la construcción de subjetividades funcionales a la realidad cambiante del trabajo sería *consecuencia* de las transformaciones profundas del capitalismo global, o más concretamente, de nuevos modos hegemónicos de entender el trabajo y el empleo. Pero al mismo tiempo, la producción de subjetividades puede considerarse *causa* explicativa de la justificación y generalización de cambios en el mundo laboral.

En este punto, conviene hacer una aclaración conceptual: el concepto de trabajador (y trabajadora, se entiende) que manejamos no se reduce al de aquel que se inserta como asalariado en una relación laboral, sino que incluye a todo trabajador –también a los que se encuentren en una situación de des-empleo–, independientemente de su figura jurídica y de que asuma la propiedad o gestión de un capital y medios de producción propios, siempre que con ello persiga el fin de obtener y garantizar (se) un salario propio. En este sentido, no reducimos la figura del trabajador a la del asalariado en una relación empleador/empleado, incluyendo a otras formas laborales como el trabajo autónomo dentro de esta categoría. De esta forma, consideramos que el trabajador auto-empleado (tanto si ello se

debe a su renuncia a aceptar el empleo que el mercado laboral dispone, como si son las estrategias de rentabilidad del capital las que desincentivan la oferta de empleo), aún asumiendo las labores de gestión de su propio empleo y de sus medios de producción, está vendiendo su fuerza de trabajo (y no sólo sus productos o servicios) al mercado¹. Así, entendemos que la complejización del mercado laboral, aún no cuestionando la existencia de un régimen salarial, no sólo multiplica las formas de asalarización, sino que permite formas de autoempleo (y de potenciales empleadores) mucho más próximas a la figura del trabajador que a la del empresario.

Hemos organizado nuestra elaboración analítica en torno a cuatro puntos. En primer lugar, analizaremos una serie de cambios operados en el Estado social, tendentes a una reorientación de sus políticas públicas en materia de empleo y protección social, y que se enmarcan en un proceso de individualización de la cuestión social. Así, a través de la problematización que las sociedades hacen del empleo, se define un sujeto legítimo susceptible de ayuda pública, lo que implica una normativización del “buen sujeto” frente al empleo que, en la actualidad, estaría sometida a su reformulación. Para su análisis, describiremos en primer lugar, brevemente, los rasgos fundamentales que sustentaban la cohesión social en un orden fordista, así como las causas de su crisis de legitimidad. A continuación, y a partir de la crisis del Estado social fordista como paradigma de intervención pública, analizaremos la progresiva individualización a la hora de definir los marcos de intervención pública, tendentes a una autorresponsabilización del sujeto susceptible de ayuda. De esta forma, va a producirse un desplazamiento conceptual de la ayuda pública, que, en términos generales, pasa de una orientación universal a una condicionada. En síntesis, la reorientación de la intervención del Estado social va a ir re-definiendo al sujeto merecedor de

1 No abordamos aquí la cuestión del “falso autónomo”, que cuestiona aún más la supuesta división entre trabajadores autónomos y asalariados.

ayuda, normativizando al sujeto autorresponsable – lo cual implica des-responsabilizar al mercado como agente vulnerabilizador–, e independiente (de lo público, definido como espacio de dependencia) –con lo que su participación en el mercado (en lo privado, definido como espacio de independencia) va a pasar a concebirse como sinónimo de ciudadanía–.

En segundo lugar, abordaremos una serie de transformaciones recientes a nivel productivo que re-definen los modos ideales de representar la organización del trabajo y a los trabajadores inscritos en ella. Con tal objetivo, describiremos algunas de las implicaciones que tiene, a la hora de representar al trabajador, el cuestionamiento del paradigma fordista de producción y la emergencia de un nuevo modelo, la producción flexible, que viene constituyéndose en el típico de una sociedad postfordista², y que plantea un nuevo modelo ideal de organizar la producción que podemos denominar empresa-red. Al mismo tiempo, para analizar las tendencias actuales de ese cambio en la idealización organizativa del trabajo nos dirigiremos a identificar las bases normativas de un nuevo paradigma, que representa una profundización de la crítica al paradigma fordista, y que denominaremos paradigma de empresa-ciudadano: si el trabajo tiende a constituirse como imperativo moral de ciudadanía, ello implica tácitamente asumir al individuo como “unidad productiva”. En el desarrollo de este segundo apartado vamos a explicitar las principales implicaciones que tiene la generalización de la metáfora de la red en el mundo del trabajo, planteando nuevas exigencias y demandas al trabajador que no se limitan a aptitudes y requisitos técnicos, sino que remiten a una nueva ética del trabajo que requiere la movilización de dimensiones psicosociales –de tipo emocional y moral– como factores productivos. En este sentido, la manera en que se entiende la producción, a

2 Al definirla como *post* fordista procuramos evitar el debate acerca del tipo de sociedad en que nos encontramos, constatando únicamente el cuestionamiento profundo de los rasgos que definen un orden social fordista.

partir de la forma idealizada de la red, pre-supone en la actividad de trabajo una serie de competencias personales además de profesionales –en oposición a una idealización fordista del trabajo, en la que lo personal se constituye como factor improductivo–, que constituyen una determinada norma de “buen trabajador”. A continuación, analizaremos como, a partir de esa redefinición de la organización ideal del trabajo, se transforman también los modos de control organizacional sobre el trabajador, desarrollándose lógicas de control orientadas a su auto-disciplinamiento (Revilla y Tovar, 2011), que si bien no sustituirían por completo a las lógicas de control más “clásicas”, sí convivirían y se complementarían con ellas. Estas nuevas formas de control, al desplazar su lógica disciplinaria desde la vigilancia más o menos directa hacia la “confianza” en el auto-control del trabajador, implican una normativización que garantice su acción en un sentido coherente a los objetivos de la producción. Así, para describir las nuevas formas de control auto-disciplinario, plantearemos una comparativa entre las formas de control organizacional características de una “empresa-red” y las propias del autoempleo (o “empresa-individuo”), que representa una forma organizacional idealizada del paradigma de empresa-ciudadano (y supuestamente libre de todo control organizacional).

A partir de estos dos primeros apartados, por tanto, trataremos de describir un mismo proceso de normativización de un nuevo sujeto laboral que identificamos con la noción de emprendedor. Así, tal y como plantea Foucault, el capitalismo requiere de instituciones que “fijen” a los individuos en el sistema productivo, para lo cual se crean mecanismos de inclusión para quienes se adaptan a una “normalidad” normativa, mientras que se excluye al resto (Foucault, 1999). En términos generales, diremos que los sistemas productivos requieren de sujetos productores que se adapten a unas normas de producción determinadas, del mismo modo que los regímenes de empleo requieren de sujetos empleables que se adapten a una cierta norma de em-

pleo. Esa normativización a la que los individuos deben responder para incluirse en la producción y en el empleo, genera colectivos de (legítimamente) incluidos y excluidos. De esta forma, a través de la figura del emprendedor trataremos de acceder a una definición del sujeto referencial que en buena medida recoge una norma de inclusión.

Pero al mismo tiempo, esa producción del buen sujeto laboral –para el cual tomamos como referencia al emprendedor–, tiene su correlato en una producción científica del buen sujeto en sentido amplio. Precisamente, la primera parte del tercer punto de nuestro trabajo consistirá en describir la construcción hecha del sujeto por parte de la psicología positiva, a través de la cual se naturaliza y normativiza una estructura psicológica del sujeto que se enmarca en una construcción histórica y sociológica (Elías, 1993). En primer lugar, y de manera breve, describiremos como la psicología, coherentemente a las transformaciones recientes del mundo del trabajo –que ya habremos descrito–, irá adquiriendo una creciente importancia en las teorías de gestión empresarial, contribuyendo a construir discursos psicologizantes en el mundo del trabajo. A continuación, analizaremos la psicología positiva como una de las tendencias dominantes de la psicología de mayor influencia en la producción científica del buen sujeto, promoviendo y naturalizando una caracterización ideal que, como veremos, es coherente y funcional a la del buen sujeto laboral. Así, describiremos los principios básicos de esta teoría científica, que remiten a la auto-construcción de subjetividades auto-suficientes y orientadas a la auto-satisfacción. Además, plantearemos como la literatura de autoayuda constituye una de las formas de divulgación y popularización de las tendencias más importantes de la psicología, y por tanto también de la psicología positiva.

Tal y como hemos descrito, en los primeros apartados de nuestra reflexión aludimos a un triple proceso de cambio –transformaciones en el Estado, transformaciones en el centro de trabajo, transformaciones en la ciencia– que redefine la manera en

que se entiende el trabajador, el trabajo, y la sociedad misma. Así, los nuevos rasgos ideológicos del capitalismo que tratamos de poner de manifiesto –resaltándolos– se enraízan en procesos socio-históricos de largo plazo –que no son, en definición de Elías, ni planificados “racionalmente” ni fruto de la “irracionalidad” (Elías, 1993)–. En este sentido, el hecho de analizar procesos de cambio social plantea la dificultad de estudiar como realidades materiales lo que son tendencias, más o menos emergentes, de transformación social. De este modo, si nuestra perspectiva analítica se orienta al estudio de un nuevo modelo paradigmático –de trabajador, de trabajo, de sociedad– que se induce del reciente énfasis hacia el emprendimiento, ello no omite el reconocimiento de su coexistencia –en una relación contradictoria– con otras construcciones discursivas. Sin embargo, consideramos que la figura del emprendedor manifiesta algunas de las claves y pilares en torno a las cuales se está articulando un nuevo modelo de cohesión social.

Tras una primera parte de nuestra reflexión más teórica, a partir de un libro de autoayuda primero, y de tres manuales dirigidos a emprendedores después, centraremos nuestro análisis en el *discurso* como producto materialmente observable, dirigido al conjunto de individuos, y en nuestro caso más concreto, al conjunto de (nuevos) trabajadores. Ello no significa obviar que las producciones discursivas sean el resultado de un juego de fuerzas políticas entre actores sociales contrapuestos que “pugnan” por definir la realidad social en un sentido (cómo se “produce” el discurso); ni asumir que los discursos sean asimilados de forma pasiva por sus receptores, bien al contrario, éstos reciben siempre una respuesta –ya sea de aceptación, rechazo, distanciamiento o reformulación– que redefinen su sentido (cómo se “recibe” el discurso y cómo se “resiste” ante él). En síntesis, y desde nuestra modesta posición, aspiramos, en alguna medida, a des-velar discursos hegemónicos de la práctica social, de tipo ideológico por más que se difundan (y asimilen) de modo des-ideologizado. Desde ese momento, al tratar de acercarnos al ejercicio del poder simbólico de nuestras

sociedades, esa propuesta no es axiológicamente neutra, ya que “no hay poder que no le deba una parte importante de su eficacia al desconocimiento de los mecanismos que lo fundamentan.” (Bourdieu, 2011).

Dentro del tercer apartado de nuestro trabajo (como ejemplificación práctica de los principios de la psicología positiva) y en un cuarto y último punto (en el que analizaremos más directamente la figura del emprendedor), analizaremos una serie de libros de autoayuda como apuesta metodológica que nos permita acceder a los fundamentos normativos a partir de los que se construye el nuevo sujeto laboral. En primer lugar, analizaremos un libro de autoayuda de publicación reciente, *El arte de no amargarse la vida* (Santandreu, 2011). El criterio para la selección de esta obra ha sido el hecho de constituir un ejemplo emblemático de una guía de acción al sujeto desde la perspectiva de la psicología positiva, dirigida a un lector universal. En este sentido, nuestro análisis no se vinculará al potencial de difusión de este libro en concreto, sino a su utilidad como *ejemplificación* práctica de los principios básicos de este tipo de discursos. Así, a través de una caracterización del modelo de sujeto (y del modelo de sociedad en que se inscribe) prescrito por el autor, trataremos de inferir implicaciones que la aplicación de ese modelo tendría en el ámbito laboral.

Por último, y en segundo lugar, abordaremos más directamente la figura del emprendedor, analizando varios manuales dirigidos a emprendedores de los que vamos a inferir una serie de rasgos característicos de la noción (dominante) de emprendedor, para plantear a su vez qué nuevas exigencias y demandas plantea al trabajador y qué prácticas y políticas potencialmente legítimas. Con este propósito, hemos seleccionado tres obras de tres autores diferentes: *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora* (Bermejo, 2013), *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe, hazte emprendedor* (García-Milà, 2011) y *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles* (Medina, 2012). Entre los

límites de esta propuesta metodológica, se encuentra la necesidad de una selección bibliográfica más amplia de manuales dirigidos a emprendedores para que nuestra idealización pudiese tener un carácter universalizable. Al contrario, nuestra aspiración se limita a la de aportar un *acercamiento* analítico a la figura del emprendedor y a algunas de sus implicaciones. Por ello, el criterio de selección de estos manuales obedece fundamentalmente a su reciente publicación y a su orientación a la divulgación. De esta forma, no hay una necesaria similitud en las temáticas específicas que desarrolla cada autor –más bien al contrario, en cada libro se desarrollan unos u otros ámbitos del emprendimiento–, sino que nuestra selección se sustenta en el único requisito de que aborden de manera general el emprendimiento, sirviendo de guía de acción a un lector universal. En este sentido, la diversidad de las temáticas, e incluso perspectivas, que existan entre las obras no resultará un inconveniente a nuestro propósito, sino más bien una mayor amplitud del objeto de estudio, ya que vamos a analizar dichas obras a la manera de un corpus común, entendiendo que responden a un mismo marco referencial –y asumiendo sus contradicciones internas como contradicciones propias de toda elaboración discursiva–. Al mismo tiempo, al estar dirigida al conjunto de los individuos, la apelación a subjetividades emprendedoras que inducen estos discursos nos permite establecer como principal receptor al trabajador. De este modo, la selección de manuales no-técnicos nos permite, a su vez, estudiar sus afirmaciones ideológicas en su forma más simplificada, como vulgarización de los modelos normativos que tratamos de analizar (Boltanski y Chiapello, 2002). Dentro de este último apartado, describiremos en primer lugar los mecanismos y propósitos narrativos de los autores, definiendo a su vez el concepto de emprendedor y de emprendimiento que utilizan. En este sentido, abordamos la figura del emprendedor no como una figura laboral determinada –el autoempleado, o determinado modelo de autoempleado–, sino de manera más amplia: como una nueva ética del trabajo que trasciende una forma de empleo determinada, y por lo tanto susceptible de ser adoptada por todo individuo, en

nuestro caso, por todo trabajador, independientemente de su posición respecto al mercado de trabajo. Posteriormente, desarrollaremos la cuestión de qué modelo de sociedad subyace a estos discursos y a qué modelo de sujeto ideal remite. Por tanto, describiremos las principales características de un modelo de sociedad (la “buena sociedad”) que, más o menos implícitamente, se infiere de los manuales analizados. A continuación, desarrollaremos más específicamente las distintas dimensiones de la noción de emprendedor, construyendo una idealización del modelo de sujeto que se prescribe (el “buen trabajador”). Al mismo tiempo, iremos apuntando algunas implicaciones políticas y empresariales que se derivan de esta doble idealización normativa y que podría servir de justificación y legitimación de prácticas concretas.

2. Individualización de la cuestión social

Las políticas sociales pueden entenderse como la respuesta de los poderes públicos a los problemas que una sociedad define como centrales, y que por tanto institucionalizan la cuestión social (Serrano y Fernández, 2013). De esta forma, la intervención pública en materia de protección social implica una decisión de la colectividad de ayudar a una parte de ella para garantizar su cohesión. Esto es, la colectividad –representada con mayor o menor legitimidad por el Estado– selecciona y define a sujetos merecedores de ayuda. En su caso, el modo en el que el Estado interviene para combatir el desempleo no sólo se traduce en programas prácticos de intervención sino que definen la manera en que se entiende y juzga el desempleo y a los sujetos sin empleo (Serrano y Martín, 2012). Ello requiere interpretar la realidad social –o mejor, interpretar-se como colectividad, si entendemos que es la misma colectividad la que interviene sobre una parte de sí misma– y problematizarla –problematizar-se–, pero además, exige un juicio moral sobre el receptor como pre-requisito para la intervención. La ayuda se otorga entonces con un efecto normativizador: en tanto a través de la ayuda pública se garantiza la inclusión en la sociedad

de sujetos vulnerables o potencialmente excluidos, se garantiza su inclusión en una norma social, “normalizando” sujetos en el sentido que le da Foucault (Foucault, 1999).

2.1. El orden fordista y su crisis

Para analizar este proceso, partiremos de un breve análisis del cuestionamiento del Estado social como fundamento de un orden social fordista, lo que va a implicar una individualización de la cuestión social y una reorientación de las políticas públicas de empleo y más ampliamente de protección social.

Desde finales del siglo XIX, va a desarrollarse el Estado social, lo que supone la introducción de un actor mediador entre los discursos contrapuestos del capital y el trabajo. Ello significa la creación de un espacio de mediación entre actores sociales en posiciones sociales diferentes cuya relación se asume inherentemente conflictiva. Un espacio, por tanto, de canalización del conflicto social, a través de su institucionalización (Castel, 1997).

El Estado se constituye así como un tercer actor que con su intervención mediadora en el conflicto social va a transformar la cuestión social. Con la aparición del concepto del desempleo a finales del siglo XIX, el problema de la pobreza pasa a entenderse en términos de involuntariedad, lo que significa transformar los modos legítimos de intervenir sobre ella (Pugliese, 2000). Si la responsabilidad de la pobreza del des-empleado no se debe a las características morales de los sujetos, sino que es producto del “mercado”, de la intervención de tipo asistencial se va a pasar a una intervención de tipo protector. De este modo, frente a la beneficencia civil, se va a implantar el seguro obligatorio como principal mecanismo de protección social. Al mismo tiempo, desde el propio pensamiento económico, se reconoce que la economía de libre mercado puede presentar “fallos”, con lo que situaciones de vulnerabilidad o exclusión de sujetos o grupos de sujetos, se consideran involuntarias, como un producto del mal funcionamiento del sistema económico, y que el Estado asume como responsabilidad.

Ello significa una tendencia universalista a la extensión de la protección social, que por tanto desplaza el juicio moral en torno al desempleo desde el desempleado (o más ampliamente desde el sujeto vulnerable³) hacia el mercado como mecanismo generador de empleo (o más ampliamente como mecanismo generador de seguridad).

A través del sistema de seguro obligatorio, el Estado pasó a asegurar la protección a quienes sus bienes de partida no podían proporcionársela. Así, la propiedad privada –o en términos más generales, el sistema de acumulación capitalista– no se cuestionaba, pero se vinculaba a una obligada aportación a la solidaridad con el conjunto de la sociedad. Por otra parte, esa solidaridad consolidaba la cohesión social a través de posibilitar la pertenencia social al conjunto de los asalariados, garantizándole una cierta seguridad material, pero también una serie de coberturas y derechos sociales que permitían su participación ampliada en la sociedad (Castel, 1997).

En este contexto, durante el desarrollo del Estado social se generaliza el empleo asalariado como mecanismo de participación social, configurándose la sociedad salarial. El salario va a dejar de ser propio del proletariado para generalizarse al conjunto de la población, con lo que la estratificación social se complejiza a través de los crecientes niveles salariales. Esta extensión del empleo asalariado constituye la consolidación de una norma de empleo, lo que podemos llamar una relación salarial “fordista” (Castel, 1997). Relación salarial que tiene un serie de implicaciones sociales, ya que el empleo no se define únicamente como una actividad de trabajo remunerada y realizada en el mercado, sino que constituye a su vez una *norma social*. Es decir, que para ser considerada un empleo, debe responder a ciertas condiciones socialmente establecidas, a los criterios que lo definen como norma social (Prieto, 2007). De este modo, la cohesión social durante la etapa

³ Con “vulnerabilidad” nos referimos al espacio social que se sitúa entre la inclusión y la exclusión.

fordista tuvo como elemento fundamental la generalización de una norma social de empleo dominante que podría sintetizarse como “pleno empleo con buen empleo” (Miguélez y Prieto, 2001). A través de la generalización de esa norma –salario estable, progreso en la organización a través del mérito, mejora continuada de las condiciones de trabajo y en el nivel retributivo–, se solventaba en buena medida la amenaza de la exclusión social, así como se otorgaba al conjunto de la población un horizonte de posibilidades de mejora y ascenso social, en un contexto de relativa igualdad de oportunidades, o al menos de una disminución de esa desigualdad.

Sin embargo, ese equilibrio en el que sustentaba el orden social fordista se quebró. Y, más allá de los detonantes económicos –la crisis del petróleo de los años setenta– o políticos –el ascenso de gobiernos neoliberales– que suelen señalarse para dar cuenta de tal ruptura, ese equilibrio fordista tenía ya elementos internos de fragilidad, como la creencia irracional en el progreso ilimitado y la tendencia al individualismo (Castel, 1997).

Como decíamos, la norma fordista de empleo permitía a los (crecientes) asalariados contar con una estabilidad en el empleo que les proporcionaba la capacidad de planificar su futuro a largo plazo, a través de una planificación de sus consumos y una organización del tiempo de ocio, lo que permitía establecer identidades laborales fuertes. Sin embargo, esta planificación a largo plazo se sustentaba en la creencia moderna en un progreso social ininterrumpido, en la idea de que era posible, a través del círculo virtuoso de la economía y sociedad fordista, un crecimiento ilimitado. Cuando se quebró esa certidumbre, la posibilidad de la planificación a largo plazo se diluyó para una amplia mayoría de asalariados. La cantidad de grupos de trabajadores vulnerables aumentó, pero esa vulnerabilidad ya era *virtual* en el trabajador del fordismo (Castel, 1997), ya que su seguridad se sustentaba en una idea de crecimiento ilimitado –que en buena parte posibilitaba el desarrollo incuestionado del Estado de Bienestar– que era ilusoria.

Por otra parte, el Estado social, al mismo tiempo que garantiza y representa la interdependencia de todos los colectivos sociales, tuvo como efecto paradójico el fomento del individualismo (Castel, 1997): al mismo tiempo que homogeniza a la población a través del suministro de servicios a beneficiarios sin tener en cuenta sus particularidades individuales, obvia la pertenencia de esos beneficiarios a colectivos sociales, por lo que la interdependencia social del individuo a través del Estado contribuye a debilitar sus vínculos locales y comunitarios. En este sentido, la protección social pasa a depender cada vez en mayor medida de las instituciones estatales, debilitando aún más la solidaridad familiar y comunitaria –cuya debilidad inicial justificaba la orientación social del Estado moderno–. Este aumento de la dependencia del individuo respecto al Estado se convirtió en un problema cuando el Estado social comenzó a ser cuestionado.

2.2. Hacia un orden postfordista: la reorientación del Estado social

Ese cuestionamiento del orden fordista no supone la no-intervención del Estado en políticas de protección, sino un cambio en su orientación, que encuentra su justificación y legitimidad precisamente en ese proceso individualizador y en esa constatación de la vulnerabilidad del proletariado. La intervención del Estado tendrá cada vez más como foco los problemas individuales (y no sociales) de inclusión en el empleo, y dada la quiebra de la “ilusión” en el progreso, en *un* empleo, al margen de si se adecúa o no a una trayectoria laboral “ascendente”.

Como consecuencia, la preocupación central de las políticas públicas va a ser cada vez más prioritariamente la inserción en el empleo como única forma legítima de participación social. Así, la medición del éxito de determinadas medidas políticas se establecerá en base a estadísticas cuantitativas. De este modo, la cuestión fundamental del empleo va a reducirse al análisis *cuantitativo* de su evolución: descende o aumenta el paro, la contratación, las afiliaciones a la seguridad social... Este tipo de mediciones estadísticas no sólo tienen un alcance limi-

tado, sino que son al mismo tiempo limitantes. Esto es, al mismo tiempo que describen la realidad social, contribuyen a construirla (Prieto, 2007).

Por tanto, mientras en la sociedad fordista la exclusión se centraba en la imposibilidad de acceder a una norma social de empleo, que permitía a su vez el acceso a la ciudadanía, en el postfordismo la exclusión se define cada vez más como el no-empleo. De ello se deduciría que para favorecer la entrada en el mercado laboral de los grupos de población con problemas de inserción, ese mercado deba flexibilizarse. Al mismo tiempo, si el mercado de laboral deja de ser “rígido” –de responder a una norma social–, también el sujeto debe adaptarse a la oferta de empleo, ser él mismo flexible en sus demandas. Sería por tanto la “realidad económica” la que exigiría nuevas formas de competitividad empresarial, fruto de una mundialización de la economía que generaliza y socializa los riesgos (Beck, 1998). De esta forma, la “naturalización” de los cambios económicos, obviando su carácter político, permite presentar como inevitables y necesarias “reformas” del sistema de protección que son consideradas como “apolíticas”, en tanto derivadas de las exigencias de la economía (Serrano y Martín, 2012), entendida ésta como una realidad emancipada ella misma de lo político, esto es, como un ente autónomo en sí mismo y no sujeto a decisiones de actores sociales concretos.

Al constituir su legitimidad sobre la “normalización” del riesgo, esa legitimidad postfordista se basa en otros principios a la del Estado social fordista, que se sustentaba en una protección frente al riesgo entendido como hechos previsibles pero coyunturales, de tipo “excepcional”. A partir de esa reconceptualización del riesgo, la nueva legitimidad va a construirse cada vez más fundamentalmente a partir de la amenaza o promesa de imágenes y representaciones de escenarios futuros, que exigen (para evitar las proyecciones amenazantes o alcanzar las promotoras) un sacrificio presente, una *adaptación* a la nueva realidad –que no sería producto de actores sociales sino de la “evolución” de las sociedades–. Todos los individuos, así, deben asumir el riesgo,

una situación social marcada por la incertidumbre (Bauman, 2011), que se convierte en una situación normalizada en el contexto –y con el pretexto– de la mundialización económica y la globalización de la competencia (Beck, 1998).

A medida que se va profundizando en el proceso de individualización de la cuestión social y la vulnerabilidad social se extiende colectivamente –disminuyendo los espacios de protección social, los “nichos” de trabajo estable y seguro–, los modos que se exigen como legítimos al individuo de escapar de esa vulnerabilidad se basan en asumir una mayor capacidad de control sobre su destino, auto-responsabilizándose de su situación social. Ello legitima que en la actualidad se extiendan nuevos planteamientos intervencionistas del Estado en materia de desempleo, vulnerabilidad y protección social orientados al paradigma de la activación (Serrano y Martín, 2012).

La problematización social hecha por las políticas públicas –esto es, asumida por el conjunto de la sociedad– irá (re) situando entonces su juicio moral desde el mercado hacia el individuo, sobre el que recae la responsabilidad de adecuarse al empleo existente. El paradigma de intervención orientado a la activación plantea la necesidad de capacitar a los individuos para participar en el mercado laboral “por sí mismos”, penalizando la dependencia como patología moral (Serrano y Martín, 2012): se asume que el individuo *debe* asumir y gestionar la incertidumbre que plantea la socialización del riesgo (caracterizado por ser inabarcable por los mecanismos de protección “clásicos”), esto es, que su *independencia* representa una forma moral superior. Por tanto, la función del Estado como norma general (habría un margen para políticas asistencialistas dirigidas a ciertos colectivos) sería impedir la dependencia de los individuos de sus prestaciones, planteándose su dependencia del Estado social como problemática, al tiempo que se obvia la dependencia vulnerabilizadora del mercado (Serrano y Martín, 2012). El problema del desempleo (que desde este paradigma sería explicativo de cualquier otro problema social) sería fundamentalmente la existencia de personas

“inempleables”, que no poseen las cualidades que requiere el mundo del empleo, e incapaces por tanto de acceder al mercado laboral. Por tanto, si el Estado se encargaba de la protección social en base a la facilitación de un empleo que garantizaba derechos, ahora es el propio individuo el que debe asumir la responsabilidad de adaptarse al mercado laboral que configura el contexto económico.

La empleabilidad, desde este modo de entender la intervención pública, hace referencia a las competencias –en lugar de sus cualificaciones, término que remite a saberes formalmente regulados– que determinan la adaptabilidad del individuo al mercado laboral, no sólo desde el punto de vista técnico, sino psicológico e incluso moral. Al establecerse un juicio moral sobre el individuo receptor de la ayuda pública, éste debe demostrar su disponibilidad y predisposición al trabajo como contrapartida a la ayuda recibida, dado que el trabajo es definido un “deber civil” (Serrano y Martín, 2012): si se penaliza la dependencia al Estado como perjudicial –tanto para el propio individuo al “impedir” su deseable independencia como para el conjunto de la sociedad que ha de “mantenerlo”–, la única fuente de dignidad personal considerada es el trabajo (Serrano y Martín, 2012). Será por tanto el acceso al trabajo lo que otorgue estatuto de ciudadanía al individuo, que debería demostrar una predisposición y una actitud activa frente al mercado de trabajo, quedando toda ayuda pública subordinada a esa demostración individual.

En definitiva, el Estado estaría cambiando su papel como provisor de ayuda social: de proporcionar protección a los individuos excluidos por obra del mercado, pasaría a encargarse de socializar (coactivamente) al conjunto de individuos para que éstos asuman (cada uno por separado) la responsabilidad de su inclusión en el mercado laboral, entendida como deber moral y prerrequisito de ciudadanía (Serrano y Martín, 2012).

De esta manera, al mismo tiempo que se impone una concepción naturalizada de la economía,

cuyas “leyes” impondrían nuevas formas de empleo y su escasez, se apela paradójicamente a un sujeto independiente y autosuficiente, cuya inserción en el mercado laboral (y por tanto su participación en todos los espacios de ciudadanía) depende “de sí mismo” (Serrano y Martín, 2012). Así, mientras los individuos deberían adaptarse a las exigencias de un mercado impersonal, al mismo tiempo la adopción universal de subjetividades activas erradicaría los problemas de ese mercado, transformándolo.

No obstante, si bien se apela a la empleabilidad de *todos* los individuos, en un contexto de empleo escaso la propia idea de empleabilidad haría referencia a una estrategia (individual) de *diferenciación* respecto a los otros, potenciales competidores en el mercado de trabajo: ser empleable equivaldría por tanto a ser *más* atractivo para el mercado de trabajo que el resto de individuos con los que virtualmente se compete. Esa permanente aspiración a lograr una empleabilidad superior a los otros plantea en términos generales una búsqueda individual de los trabajadores de sus habilidades diferenciadoras, esto es, las que les permitan aparecer como poseedores de cualidades “únicas” o al menos escasas en el mercado. Por tanto, el mercado laboral, así representado, al mismo tiempo que exigiría de los individuos su adaptabilidad a las condiciones que se le imponen, trasladaría a su vez al individuo la necesidad de construir-se un espacio en ese mercado a partir de la adquisición de competencias de empleabilidad diferenciadas, esto es, *personales*.

A partir de este marco referencial, la inserción en el mercado laboral se va representando cada vez más como la búsqueda de un espacio *propio* en el mercado laboral, o mejor, en la *creación* de la propia posición en el mercado, ya que serían las competencias propias y personales las que permitirían acceder a un empleo, que de esta forma se convierte en el empleo que cada uno construye (en tanto sería consecuencia de una auto-formación). Esta re-conceptualización del sujeto como (des) empleado enlaza con la configuración de discursos en torno a la noción de emprendimiento: la capacidad de crear

“tu” empleo a partir de cualidades personales (tal como se entienden las competencias profesionales al flexibilizarse el concepto de empleabilidad hasta alcanzar la esfera moral).

El mercado, así, no sólo sería un ente abstracto (el mercado “no es nadie”) que exige adaptabilidad, sino que, al mismo tiempo y de forma contradictoria, sería producto de la acción de todos sus individuos (el mercado “somos todos”), exigiendo de ellos una actitud activa.

Recapitulando, y de manera sintética y general, desde una configuración de la cuestión social centrada en el “acceso a un *buen* empleo” propia del Estado social fordista, ésta se desplaza a partir de su crisis hacia el “acceso a *un* empleo”, para tender hoy, en una profundización de ese proceso individualizador, hacia la cuestión social centrada en la “creación de *tu* empleo”.

3. Transformaciones productivas y transformaciones ideológicas

Hemos visto como la re-orientación del Estado en su intervención social conlleva –y al mismo tiempo es consecuencia de– nuevos modos de representar el empleo y al buen sujeto como (potencial) *empleado*. Pero al mismo tiempo, el cuestionamiento del orden social fordista tiene su raíz en una serie de innovaciones a nivel productivo, que transformaron profundamente los principios sobre los que organizar esa producción y que implican una nueva idealización del sujeto en tanto *trabajador*.

3.1. Hacia un nuevo paradigma organizativo: el modelo de empresa-red y su evolución hacia el modelo de empresa-ciudadano

Con la crisis del capitalismo de inicios de la década de los setenta, comienza a desarrollarse una nueva estrategia productiva en la gran industria tendente a sustituir la producción estandarizada en productos adaptados a la demanda. En consecuencia, durante las últimas décadas se vienen extendiendo

en el mundo de la empresa una serie de nuevos conceptos productivos que, más allá de su implantación “real”, plantean la construcción de un nuevo paradigma organizativo de carácter universalizador y que se pretende superador de los anteriores modos de producción (Lahera, 2005). En este sentido, los paradigmas organizativos –entendidos como marcos de representación axiológicos y cognitivos referidos a las funciones y atribuciones que deben asumir los diferentes actores de la producción en el marco de una organización capitalista (Lahera, 2005)–, se caracterizan por materializarse en prácticas empresariales concretas que, por tanto, transforman y reorganizan el contenido del trabajo mismo y las exigencias y responsabilidades del trabajador (Lahera, 2005); pero además, en tanto son capaces de constituirse en hegemónicos, dichos paradigmas generalizan una determinada representación de la producción y de las organizaciones productivas, en las que se establece una determinada relación del trabajador con la producción, y que por tanto implican una *imagen* del trabajo que legitima potenciales políticas públicas y propuestas empresariales en un sentido coherente a ese imaginario.

El cuestionamiento de los principios taylorfordistas de producción va a dar lugar a la emergencia de un nuevo paradigma productivo, la producción ligera (Lahera, 2005). Vinculado a ello, analizaremos una serie de transformaciones *ideológicas*⁴ que se derivan de ese cambio paradigmático hasta sus tendencias actuales, y que suponen una reconfiguración respecto al rol del trabajador inscrito en el sistema productivo representado, que es asociado a un modelo organizativo ideal.

4 Para un análisis de la distancia entre el trabajo “teorizado” y las condiciones de trabajo “reales” véase: Lahera, A.: “Mutaciones productivas, trabajo y empleo: ¿Desarrollando la cualificación y las competencias de los recursos humanos?”, en Fundación Tripartita para la formación en el empleo (2005): *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua*. Madrid, Fundación Tripartita, pp. 161-208.

Una de las características centrales de este nuevo paradigma es el planteamiento de la necesidad de flexibilizar la producción para dar respuesta a las (cambiantes) demandas de los consumidores, para lo cual el modelo ideal de organizar la producción tomaría la forma del trabajo en “red”: por ello, denominaremos empresa-red a la organización idealizada en la producción postfordista. Esta idealización organizativa se constituye en base a principios productivos contrarios en oposición al modelo de producción fordista, cuya idealización organizativa denominaremos empresa-fordista. Al mismo tiempo, denominaremos trabajador-flexible al sujeto laboral propio de la empresa-red y que se opone a la del trabajador-fordista propio del modelo anterior.

A grandes rasgos, podemos establecer las diferencias entre empresa-red y empresa-fordista en torno a tres puntos⁵. Así, mientras en el modelo de empresa-fordista ésta se caracteriza por controlar todo el ciclo productivo, en el de empresa-red se externaliza parte de actividades las productivas, especializándose en una fase del ciclo; además, frente a una relación entre empresas de independencia propia del paradigma fordista, en la red esa relación pasa a ser de coordinación, dada la dependencia entre empresas a la hora de completar el proceso completo de producción; por último, si las relaciones internas en la empresa-fordista se caracterizan por su jerarquización, en la empresa-red tienden a ser más horizontales.

Así, podemos sintetizar, a modo de esquematización ideal, dos momentos socio-históricos representados por diferentes concepciones hegemónicas del mundo laboral y del trabajador en él inscrito. A ellos añadiremos un tercer momento, el actual, tomado como modelo propio para subrayar las actuales tendencias de cambio en sus rasgos ideológicos que

⁵ La siguiente esquematización es deudora de las exposiciones del profesor Valdés Dal-Ré, F. a propósito de las consecuencias que este cambio de paradigma productivo tiene en el ámbito de las relaciones laborales y el Derecho Laboral.

caracterizan un mismo proceso de flexibilización productiva: durante la expansión de la producción fordista, cuya máxima expresión se sitúa durante los llamados “treinta años dorados del capitalismo”, se establecerá un modelo de producción cuyo paradigma organizativo denominamos *empresa-fordista*; a raíz de la crisis del capitalismo fordista, el imaginario de empresa ideal se irá desplazando hacia el modelo de *empresa-red*; finalmente, en la actualidad nos encontraríamos ante el surgimiento de nuevos rasgos ideológicos que suponen un nuevo desplazamiento conceptual, desde el modelo de empresa-red hacia el que podemos idealizar como de *empresa-ciudadano*. Este desplazamiento no supone, decimos, una ruptura ideológica, sino más bien una profundización de los rasgos ideológicos que acompañan el surgimiento del paradigma de empresa-red y su modelo de subjetividad asociado. Por ello, la construcción de la subjetividad propia de lo que hemos denominado modelo de empresa-ciudadano constituye una profundización de la personalidad flexible que demandaría una empresa-red, y que se puede ser entendida como una nueva forma de control social orientado al auto-control de los sujetos implicados en la producción (Holmes, 2005).

Con la utilización del término empresa-ciudadano nos referimos a las nuevas exigencias organizativas –que en realidad suponen una profundización de las exigencias del modelo que hemos venido a llamar de empresa-red– que promueven un modelo de subjetividad en el trabajo que requieren del individuo la gestión de sí mismo *como si* fuese una empresa –esto es, poniendo a disposición del trabajo (y del mercado laboral) el conjunto de sus habilidades y saberes técnicos pero también los más personales, de tipo emocional y moral– y que condiciona el estatus de ciudadanía a su relación con el trabajo, directamente vinculada a su actitud (activa o no).

Dado que el énfasis de este paradigma se otorga a los individuos como sujetos autorresponsables, su modelo de organización-empresa sería fruto de una adaptación de la voluntad de sus sujetos productores. Entendiendo que se apela al individuo como

“unidad productiva” en sí mismo, podemos tomar el auto-empleo (o empresa-individuo) como modelo organizativo idealizado. No obstante, el concepto de empresa-ciudadano que manejaremos es más amplio, considerando que la idea misma de “empresa” se inscribe a la gestión que el individuo hace de sí mismo. En este sentido, el hecho de desarrollar un trabajo como asalariado se entendería como una “inversión” individual del sujeto en el desarrollo de sus capacidades como sujeto laboral. En ese marco de representación, el auto-empleo suele tomarse como referencia de una situación laboral de disfrute de plena *independencia* laboral. Sin embargo, ello no implica que el modelo de subjetividad propio de lo que hemos definido como empresa-ciudadano sea exclusivo del auto-empleado: su prescripción normativa es universal y por ello incluye a cualquier figura laboral.

Más que determinadas exigencias productivas *dentro* de una empresa de determinadas características, lo que se requiere del empresario-ciudadano sería más bien una trayectoria laboral flexible: si ha de considerarse a sí mismo como una empresa, sus eventuales empleos representarían no sólo un determinado rol como productor en esos centros de trabajo, sino que formarían parte de una estrategia mercantil de sí mismo. Entonces, la idea de trabajador no puede circunscribirse exclusivamente a un centro de trabajo concreto, sino que se entiende en relación al mercado laboral en su conjunto, en el que el sujeto debe encontrar o crear oportunidades de negocio que repercutan en términos de rentabilidad para sí mismo como trabajador: su condición de trabajador se traslada a un *afuera* de la empresa y de una relación de empleo determinada, o al menos no es reductible a ello.

Para observar materialmente estas tendencias en la producción de sujetos laborales, analizaremos el concepto de *emprendedor* como categoría referencial del “buen trabajador” de este paradigma productivo. Su reciente proliferación y promoción a nivel institucional y mediático como propuesta de acción (individual) para la salida de la llamada crisis

económica, nos permiten observar bajo ese concepto las tendencias ideológicas de las que tratamos de dar cuenta.

Y de igual manera que la empresa-ciudadano debe entenderse como parte de las implicaciones propias del desarrollo y evolución del modelo de empresa-red, la noción de emprendedor guarda una relación directa con la progresiva configuración del trabajador-flexible como modelo de subjetividad hegemónica. En primer lugar, por tanto, debemos analizar qué principales novedades ideológicas supuso la introducción de la red como figura dominante de representación de la empresa y, más ampliamente, del mundo del trabajo y hasta de la sociedad en su conjunto.

3.2. La metáfora de la red como representación del mundo y sus implicaciones en el mundo del trabajo

El proceso general que hemos descrito se inicia a partir del cuestionamiento y crisis del modelo de empresa fordista y el consecuente surgimiento del modelo de empresa-red. Como decimos, esta distinción no se limita a cambios concretos en las organizaciones productivas, sino que implica a su vez la construcción de una nueva legitimación discursiva del mundo del trabajo. Por ello, más allá de las mayores o menores transformaciones del sistema productivo en sí mismo, la relevancia del cambio de paradigma se define por su impacto ideológico. Así, nuevas formas de extracción de beneficios, que requieren un reordenamiento del mundo del trabajo y el empleo, van a producir discursos y justificaciones tendentes a legitimarlas –entendiendo que al mismo tiempo esa producción discursiva y justificativa no sólo legitiman una determinada realidad (en el sentido de “encubrirla”) sino que a su vez contribuyen a producirla (Boltanski y Chiapello, 2002)–. En pocas palabras, las transformaciones de la economía conllevan (re) construcciones ideológicas, tendentes a sostener un consenso entre todos sus actores. Sin embargo, las sucesivas transformaciones económicas a

las que se somete el sistema capitalista se interrelacionan de forma compleja con los discursos y justificaciones que legitiman esas transformaciones, esto es, la dominación ideológica no se deriva automáticamente de la dominación económica⁶ (Grignon y Passeron, 1992).

Siguiendo el análisis hecho por Boltanski y Chiapello en *El nuevo espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2002), el desarrollo de una economía postfordista va a configurar progresivamente –como tipo ideal, como una construcción discursiva entre otras, con elementos de incoherencia y con respuestas de aceptación, reformulación, distanciamiento o rechazo, pero como realidad materialmente observable– un nuevo espíritu del capitalismo o ideología dominante, que acompaña una nueva fase de la producción capitalista y que puede contraponerse al surgido en la etapa fordista, cuya máxima expresión se desarrolla durante los llamados “treinta años dorados del capitalismo”.

Asociado al desarrollo de la producción flexible como paradigma económico dominante, la metáfora de la red se generaliza como representación del mundo (económico en un primer momento, pero progresivamente del conjunto de lo social): la figura organizativa de la red, se constituyó así como una respuesta hacia las profundas críticas antisistémicas a las que se enfrentaba el capitalismo industrial, centradas en su carácter autoritario y burocrático (Holmes, 2005). Esta generalización de lo reticular se apoya en un momento histórico caracterizado por el desarrollo de las nuevas tecnologías, en especial la informática, que permitía posibilidades de trabajo cooperativo a distancia y en tiempo real. Pero se apoyaba también en la producción científica de las

⁶ Ello quiere decir, tal como lo plantean Grignon y Passeron, que no puede establecerse una correlación simétrica entre la relación de dominación social de unos grupos sobre otros y la relación de dominación simbólica de unas ideas sobre otras. Esa dominación simbólica se establece en base a “un sistema de valores y relaciones con los valores que es él mismo jerárquico y jerarquizante, sin que por ello se reduzca a un puro calco de la jerarquía social.” (Grignon y Passeron, 1992).

ciencias sociales, que a través de conceptos como el de red trataban de analizar las emergentes estructuras flexibles y escasamente jerarquizadas (Boltanski y Chiapello, 2002). Al generalizarse, esa metáfora tiene implicaciones a su vez en la representación del sujeto inscrito en la red: si la empresa (o más ampliamente la sociedad) toma la forma de una red, ¿qué se espera del trabajador (o del ciudadano) que se inserta en esa red? Desde esta representación del mundo y siguiendo el análisis de Boltanski y Chiapello (Boltanski y Chiapello, 2002), vamos a analizar algunas de las implicaciones que tiene la aplicación de la metáfora de la red al mundo laboral y social o mejor, en qué medida la generalización de esa representación de lo social es funcional a las recientes transformaciones del trabajo. En términos generales, en el mundo-red la vida social puede definirse como:

[...] una multiplicación de encuentros y de conexiones temporales, pero reactivables, con grupos diversos, realizadas eventualmente a distancias sociales, profesionales y geográficas muy elevadas. El proyecto es la ocasión y el pretexto para la conexión [...] que permite forjar vínculos más duraderos que, aunque permanezcan desactivados temporalmente, permanecerán siempre disponibles.

(Boltanski y Chiapello, 2002)

Por tanto, en un mundo en red, el *proyecto* sería el momento y espacio clave, que da sentido y estructura a la “multiplicación de encuentros y de conexiones temporales” que de otra forma tendrían un sentido caótico. Aplicado a la producción, el proyecto supone entonces la forma en que ésta se desarrolla y organiza. Desde este marco de representación, una empresa (la empresa-red) se compone de una multiplicidad de proyectos que vinculan entre sí a diferentes trabajadores (el trabajador-flexible) dentro de la empresa –e incluiría también la colaboración de personas externas a ella–.

Al mismo tiempo, al definirse como un espacio de conexión, el proyecto implica formas cooperativas de trabajo, con lo que la manera ideal de organización es el trabajo en equipo (en oposición a las

estructuras organizativas piramidales típicamente fordistas). Y, en tanto las conexiones que dan lugar al proyecto son temporales (aunque “reactivables”), los eventuales equipos de trabajo serán coyunturales en la medida en que sirven a la realización de un proyecto, y re-configurados a la hora de llevar a cabo otro nuevo: la naturaleza misma del proyecto supone la persecución de un objetivo concreto y el desarrollo de una actividad temporalmente limitada, con un comienzo y un fin definidos. Ello implica una reinención permanente de la estructura interna de las empresas supeditada a las demandas cambiantes del “exterior”, lo que implica, al menos como posibilidad, procesos de reducción de empleados indefinidos o su reemplazo (Sennet, 2000).

Pero además, la idealización del trabajo en equipo como forma –o más ampliamente como ética– de trabajo, remite a formas de poder dentro de la organización más centradas en un poder personal que posicional (Serrano, Martín y Crespo, 2013). Por ello, en la forma ideal de un equipo de trabajo, la base del poder se sustenta sobre todo en capacidades personales, relacionales y comunicativas, más que en una posición estatutaria. En ese equipo de trabajo quien ejerce el poder se presenta bajo la figura de “líder”, representándose la “ficción” de que empleados y jefes no son antagonistas (Sennet, 2011): en la medida en que no ejerce un poder coactivo, éste reside en criterios informales, en la capacidad de generar compromiso o entusiasmo, de inspirar confianza en base a un carácter carismático.

En tanto la actividad de trabajo toma la forma de un proyecto, el control del trabajo se efectúa en base a sus resultados, dejando un margen de creatividad y espontaneidad al trabajador –al equipo de trabajo– para auto-gestionar sus tareas de trabajo. Así, frente a la lógica fordista de rutinización del trabajo –evitando la espontaneidad del factor humano en base a un disciplinamiento más o menos coactivo–, las nuevas formas empresariales de gestión tenderían a des-rutinizarlo. Ello supone una des-regulación procedimental –frente a los procedimientos burocrático– que contribuye a generar organizaciones

en cierto grado des-organizadas (Bauman, 2011). Desde este enfoque, el buen trabajo viene determinado por los resultados de cada proyecto –cada fragmento de la actividad de trabajo–, por lo que la experiencia –los saberes acumulados en el largo plazo– pierden valor frente a la inmediatez: cada tarea de trabajo supone una nueva prueba, independiente de la anterior, que re-evalúa al trabajador (Bauman, 2011).

Pero la empresa no sólo *es* una red, sino que se inserta en una producción *en* red, lo que implica una especialización productiva que supone su posición de dependencia en el ciclo productivo, lo cual se ve favorecido por una progresiva terciarización de la economía. En términos generales, la actividad de trabajo se ve sometida a una triangulación del poder (Serrano, Martín y Crespo, 2013), de forma que tiende a transformarse en relación de servicio, en lugar de pura actividad productiva (Dubar, 2002). Esta tendencia implica que el trabajador realiza su actividad de trabajo en relación con un cliente, con el que ha de establecer relaciones de confianza. Ello implica añadir a la actividad laboral habilidades que no son únicamente técnicas, sino relacionales y emocionales, que tienen que ver con las cualidades personales más íntimas (Serrano, Martín y Crespo, 2013). Así mismo, el cliente tiene la capacidad de determinar la producción (al menos parcialmente), difuminando las relaciones de subordinación empleado/empresa. (Serrano, Martín y Crespo, 2013).

Al asumirse la producción como una respuesta co-determinada por el “exterior” de la organización, se desregula la actividad de trabajo, cuyo carácter prescrito tiende a reducirse. Dado que el componente “mecánico” del trabajo pierde –al menos discursivamente– importancia, requiere de una respuesta creativa del trabajador a los problemas e imprevistos, a los que debe dar solución de manera autónoma. Así, frente a la actividad pautada y estandarizada, que implica obligaciones *explícitas*, el trabajo se concibe cada vez más como una actividad desregulada y autónoma, lo cual no reduce las exigencias hacia el trabajador sino que convierte esas

exigencias en obligaciones *implícitas*. Si la producción se torna flexible, se valorará del trabajador su capacidad de respuesta, de reacción ante lo “imprevisto”, que se convierte en una situación normalizada. De esta forma, las organizaciones se tornan, en cierto grado, des-organizadas, en tanto las habilidades de respuesta inmediata –lo intuitivo, lo impulsivo, lo espontáneo– se privilegian frente a los saberes acumulados por la experiencia en el largo plazo, que en un mundo en constante cambio –“líquido”, en los términos expresados por Bauman– rápidamente pierden su valor (Bauman, 2011).

Por otra parte, no sólo la empresa se integra en una producción en red, sino que la sociedad misma se representa como una red. En este sentido, la organización en torno a proyectos no es sólo sería propia de las organizaciones productivas sino de la sociedad en su conjunto, por lo que la sociedad-red se organizaría “por proyectos” (Boltanski y Chiapello, 2002). Ello implica que su principio de justicia y bien común descanse en la figura del proyecto, entendido como el espacio social que permite atribuir y distribuir el mérito, definiendo los modos legítimos e ilegítimos de acción⁷.

Desde este marco de representación, la exclusión social es asimilada ahora con la ausencia de proyectos a realizar, como sinónimo de aislamiento en la red, lo que implica individualizar su responsabilidad en la medida que la socialización del riesgo (Beck, 1993) traslada al individuo la respuesta de problemas creados a nivel social y éste se convierte en el único responsable de sus elecciones en torno a su proyecto personal (Bauman, 2011). La idea de exclusión en la red remite entonces a una exclusión de tipo individual y personal, que hace imposible la idea de exclusión colectiva, de una comunidad de

⁷ Las “formas de justicia”, tal como las definen Boltanski y Chiapello, supondrían una *limitación* a las posibilidades de acumulación de capital en tanto la supeditan a aplicar una determinada normatividad y la exigencia de formas de compromiso, pero al mismo tiempo son la forma a través del cual se *legítima* el orden de acumulación capitalista (Boltanski y Chiapello, 2002).

excluidos, una colectividad que estableciese una identidad compartida en base a causas compartidas de exclusión: ello equivale a definir al excluido (de la sociedad-red) como no-ciudadano (Bauman, 2011). Por tanto, no es posible su asociación a una consecuencia estructural negativa fruto de los errores de la planificación industrial o de las leyes del mercado: la representación de la sociedad como una red implica la noción de “conectados” y “desconectados”, de “incluidos” o “excluidos”, pero no existe (o se diluye) la posibilidad de representar un “arriba” y “abajo” en una relación de subordinación.

Para evitar esa desconexión o exclusión, el individuo debe establecer vínculos con los demás en torno a proyectos. Y dado que las relaciones establecidas se entienden como elección activa de los sujetos, el sujeto de la red debe ser capaz de identificar las relaciones que le aporten valor. Ello implica emitir un juicio sobre la potencialidad de las relaciones a establecer, y al mismo tiempo ser capaz de establecerlos, para lo que debe presentarse como alguien con el que es deseable establecer un vínculo, inspirando confianza en base a un modo de presentarse ante los demás (Boltanski y Chiapello, 2002). Será el cumplimiento de los objetivos de un proyecto posibilitará, gracias a los vínculos que permita establecer, re-insertarse en uno nuevo: la meritocracia, principio básico en el modelo fordista, se desregula y extiende al conjunto de la vida laboral, dado que su atribución se realizará en base a criterios de confianza y durante el proceso de paso de un proyecto a otro nuevo –lo que idealmente ocurrirá en múltiples ocasiones durante la biografía laboral–.

Si la propia trayectoria laboral del trabajador es entendida bajo la forma de una sucesión de proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002), y dada la naturaleza indeterminada del proyecto –un proyecto es una actividad, que aplicado al ámbito laboral puede ser el acceso a un empleo, la creación de una empresa o cualquier otra forma de participación en el mercado laboral (Boltanski y Chiapello, 2002)–, se normaliza una trayectoria laboral discontinua –para el caso de un trabajador asalariado: cambios de em-

pleo, eventual desempleo– e incoherente –dado que un proyecto es, en su caso, cualquier empleo: aceptación de empleos o tareas a desempeñar cualitativamente diferentes–, que no garantiza una evolución de progreso (una mejora progresiva de condiciones laborales) profesional sino que implica movimientos “laterales” o “ficticiamente ascendentes” (Sennet, 2002).

En este sentido, frente al concepto de *cualificación*, reglada, de tipo técnico, va a imponerse el de *competencia* (Dubar, 2002), que alude a habilidades de tipo personal, informales, como elemento de medición del trabajo. Así, la adquisición de competencias aumentarían la empleabilidad del trabajador: la empresa permitirá entonces que los trabajadores adquieran competencias de empleabilidad que, como contrapartida a su compromiso, les permitan re-insertarse en un nuevo empleo en el futuro.

La trayectoria laboral en su conjunto se pondría, así, de una sucesión de proyectos laborales independientes entre sí, los cuales pueden exigir aptitudes laborales diferentes o hasta contradictorias. Ello impediría un relato sobre sí mismo en torno a una identidad personal anclada en el trabajo, en favor de una identidad centrada en la voluntad individual de asumir el cambio como principal elemento estable de personalidad (Sennet, 2000). La principal cualidad del sujeto en una representación de este tipo es su capacidad de comprometerse en cada nuevo proyecto –así como de des-comprometerse del proyecto anterior– (Boltanski y Chiapello, 2002).

De esta forma, ya que ese nuevo proyecto puede ser de diferente tipo –y hasta de tipo contradictorio– que el proyecto inmediatamente anterior, las cualidades que debe tener “el buen sujeto” son la adaptabilidad y flexibilidad, las cuales lo convierte en empleable (Boltanski y Chiapello, 2002). En el mismo sentido, la rigidez constituye el principal defecto del sujeto, que puede entenderse tanto como apego a un proyecto, como apego a un lugar, o bien como la preferencia por la seguridad a costa de la autonomía (Boltanski y Chiapello, 2002). En con-

secuencia, es necesaria la disposición a la movilidad constante, el establecimiento de vínculos con otros (favorables a la generación de proyectos) en cualquier espacio social. La actividad sustituye a la eficacia como “principio superior común” (Boltanski y Chiapello, 2002) que define “el buen trabajo” en la sociedad-red. Concepto de actividad que trasciende el espacio propiamente laboral: ser activo es entendido en sentido amplio, como la capacidad “generar proyectos o insertarse en proyectos iniciados por otros” (Boltanski y Chiapello, 2002).

Todas estas transformaciones ideológicas apuntadas van a ir profundizándose, generando novedades discursivas en torno al trabajo, paralelamente al desplazamiento del paradigma de modelo empresarial desde la empresa-red hacia la empresa-ciudadano. Se trata de tendencias recientes, difusas pero generalizadas, que van conformando un discurso en cierto grado contradictorio, pero hegemónico. De este modo, la metáfora de la red tiende a su vez a individualizarse, representando la realidad económica y social como un mundo-red interindividual, y no sólo como una red de instituciones o empresas en las que se insertan individuos. Es decir, el individuo no sólo *se inserta* en una red, sino que *constituye* la red.

Así, el proyecto pasa a concebirse no como propio de empresas (en las que participan trabajadores), sino de individuos (que potencialmente pueden asociarse empresarialmente), con lo que pasa a identificarse como un proyecto individual y personal. Ello implica un cambio en la forma de concebir el proyecto, que sería no tanto el resultado de encuentros y conexiones de individuos que se asocian (en torno a *un* proyecto), sino más bien como una propiedad de los individuos que buscan encuentros y conexiones (para desarrollar *su* proyecto).

De esta forma, el sujeto emprendedor se concibe no sólo como alguien capaz de generar e insertarse en diferentes proyectos, sino sobre todo como alguien que tiene proyectos propios, y que coinciden con un “plan de vida” personal. Desde este paradigma todos los sujetos tendrían (potencialmente)

algún proyecto que desarrollar, ya que todos ellos tendrían, en esencia, una vocación personal susceptible de ser desarrollada profesionalmente a través de un proyecto emprendedor. Así, será básicamente su actitud de autodeterminación por identificar esa vocación y llevarla a la práctica (esto es, llevarla al mercado), la que determine el desarrollo o no de sus proyectos. La trayectoria laboral, de este modo, coincidiría (o habría de coincidir, en términos ideales) con una trayectoria de desarrollo personal. Por tanto, la noción de emprendeduría, entendida como actitud moral, va más allá de un determinado tipo de trabajador o de una figura laboral (“sé tu empresa”), para configurar más bien un proyecto de desarrollo personal (“haz del trabajo tu vida”).

El emprendimiento sería el objetivo de todo proyecto vital, deseable y moralmente superior en tanto supondría la liberación definitiva del sujeto respecto al empleo, paradójicamente a través de una invasión del trabajo en todas las esferas de la vida. El sujeto emprendedor sería por definición el sujeto independiente –lo que equivaldría a decir el sujeto libre–, que asumiría el total control sobre sí mismo en tanto su trayectoria y cada una de sus actividades laborales estarían orientadas a su propio desarrollo personal. Y, como ejemplo ideal de independencia laboral, el emprendedurismo suele asociarse al auto-empleo, o una determinada manera de entender el auto-empleo que identifica la organización empresarial con el individuo, en términos no sólo profesionales sino personales.

Para mostrar algunos de los límites de esta idealización de la independencia del emprendedor, vamos a analizar de forma breve algunas de las recientes tendencias de control organizacional afines a las transformaciones en el trabajo ya descritas, y que se orientan a técnicas de auto-control organizacional.

3.3. Los nuevos mecanismos de control sobre el trabajo: del control externo al autocontrol

Las transformaciones apuntadas en el trabajo redefinen los mecanismos de control organizacional, orientados en mayor medida hacia el auto-discipli-

namiento del trabajador (Revilla y Tovar, 2011). Ello, no obstante, no implica una ausencia de control disciplinario, sino nuevas lógicas y mecanismos de control sobre el trabajo.

Vamos a analizar, siguiendo la conceptualización de las lógicas de control organizacional desarrollada por Revilla y Tovar (Revilla y Tovar, 2011), las lógicas de control características de las organizaciones “postfordistas” en oposición a las propias del fordismo. A continuación, aplicaremos estas lógicas al caso del autoempleo como ejemplo ideal de empresa-ciudadano para observar hasta qué punto representa una superación de las lógicas de control organizacional o la reconfiguración de nuevas lógicas.

3.3.1. Las nuevas formas de control en la empresa-red

Al caracterizarse la empresa ideal –la empresa-red– como una organización compleja, inmersa en un contexto económico de incertidumbre y competencia global, el control sobre el trabajador pasa a ser imposible (al menos únicamente) por mecanismos coactivos. El compromiso con la tarea de trabajo pasa a garantizarse entonces más a partir de un contrato “psicológico” y “moral” del trabajador con la empresa (Serrano, Martín y Crespo, 2013). Frente a ello, la nueva relación del trabajador-flexible con el empleo hace que su compromiso tienda a ser más débil (Sennet, 2000).

A partir del desarrollo del paradigma de producción flexible van a emerger nuevas lógicas disciplinarias, que vienen a sumarse a las más propias de las organizaciones fordistas. Atendiendo a la tipología presentada por Revilla y Tovar, las lógicas de control productivista, relacional y fluida (Revilla y Tovar, 2011) son propias –aunque no son las únicas– del tipo de organización del trabajo que hemos denominado empresa-red.

Dentro de la lógica productivista pueden distinguirse tres mecanismos de control diferenciados: por resultados, clientelar y mercantil (Revilla y Tovar, 2011). Con el aumento de la autonomía del trabajador en su actividad, se extiende el control por

resultados que durante el fordismo ya se aplicaba a los mandos intermedios a un amplio conjunto de trabajadores (Revilla y Tovar, 2011). Si el trabajo se vuelve menos estandarizado, entonces el control de la organización va a orientarse a los resultados del proceso de trabajo, fijando objetivos productivos a cumplir y dando un cierto grado de *autonomía* en cuanto al método para lograrlo. Por otra parte, la orientación a concebir la actividad laboral como una relación de servicio, en la que el trabajo se relaciona directamente con la satisfacción de las demandas del cliente, supone que una parte de ese control lo ejerce el cliente (Revilla y Tovar, 2011). Esto es, el trabajador actuará disciplinadamente (guiado por los intereses de la empresa) debido a que ha de cumplir con una demanda clientelar, por lo que sus condiciones y ritmos de trabajo vienen impuestos por esa demanda. El control clientelar hace recaer sobre un agente *externo* a la organización –el cliente–, la responsabilidad de las condiciones de trabajo y su mayor o menor intensidad. Pero a su vez, la actividad de trabajo puede recaer no sólo en el cliente, sino en el mercado como agente de control (Revilla y Tovar, 2011), cuya efectividad es aún mayor a la hora de difuminar el conflicto capital-trabajo en tanto no sólo representa un actor externo a la organización, sino también impersonal y *abstracto*. En este sentido, se percibe como una coyuntura económica o una situación general del mercado, la que exige un autodisciplinamiento del trabajador.

Una de las características de la empresa-red es la organización de trabajo en equipos. A través del grupo de trabajo, la organización no sólo trata de optimizar sus resultados productivos, el propio grupo sirve de mecanismo de control de tipo relacional (Revilla y Tovar, 2011). Así, si para llevar a buen término la producción es necesario un buen funcionamiento del grupo, la colaboración colectiva entre *iguales*. Es la exigencia de los compañeros de trabajo la que exige trabajar disciplinadamente, lo que como consecuencia traslada parte del conflicto laboral de la relación jefe-empleado a la relación entre empleados.

Pero además, la extensión de la flexibilidad como norma de empleo y la generalización de la *incertidum-*

bre en el puesto de trabajo –por la amenaza de perderlo pero también porque no proporciona condiciones estables–, ejercen un mecanismo de control sobre el trabajador de tipo fluido (Revilla y Tovar, 2011), al obligarlo a dar lo mejor de sí ante la amenaza e incertidumbre respecto su empleo.

3.3.2. El caso de la empresa-individuo: hacia el sujeto auto-controlado

Estas lógicas de control, tendentes a producir sujetos auto-controlados, se entienden en el marco de las transformaciones productivas que suponen el paso del paradigma de la empresa fordista a la empresa red. Pero, ¿en qué medida son atribuibles al paradigma de empresa-ciudadano? Dado que la empresa-individuo, esto es, el autoempleo, se presenta como el modelo ideal de este paradigma, representando la ausencia de control organizacional –la organización *es* el trabajador individual–, vamos a comparar esta figura laboral con el trabajo asalariado para observar hasta qué punto las tendencias de control apuntadas anteriormente se profundizan. En este sentido, las diferencias son evidentes, pero ello no significa la ausencia de ningún tipo de control, sino la transformación o el reemplazo de formas anteriores, mientras que otras se mantienen o profundizan.

El autoempleado no estaría sujeto a la supervisión directa o indirecta de ningún superior, así como a una prescripción burocratizada de su trabajo, en el que deba seguir un proceso reglado y estandarizado y en el que tenga fijados recompensas o castigos por su productividad. Ahora bien, si el autoempleo se presenta como una oportunidad para la autonomía y la creatividad en el trabajo, este margen de autonomía y creatividad es puesto a disposición de los fines productivos, esto es, se entienden como exigencias productivas propias de la naturaleza del trabajo a realizar, y cuyo contenido se desregula. Además, ante la ausencia de control organizacional, éste es reemplazado por un absoluto control de tipo clientelar (Revilla y Tovar, 2011), cuyas demandas determinan los ritmos de trabajo. Por una parte la actividad de trabajo se orienta a la satisfacción del

cliente, un concepto difuso, que conlleva las exigencias emocionales y morales propias de las normas sociales que gobiernan las relaciones sociales teniendo el trabajador que adaptar su “personalidad” a la transacción comercial (Serrano, Martín y Crespo, 2013). Pero además el cliente no sólo evalúa, con su satisfacción o no, sino que además determina los ritmos de la producción y “el diseño y las características del producto o servicio” (Serrano, Martín y Crespo, 2013), determinando de manera directa la producción. Por otra parte, el control ejercido es también de tipo mercantil (Revilla y Tovar, 2011), en tanto son percibidos cambios y regularidades en el tipo de demandas clientelares como sentido general, como “mercado”, que imponen una determinada forma de organizar y ejecutar el trabajo.

Si bien el autoempleo no supone relaciones de trabajo en equipo, ya que implica una empresa unipersonal, la actividad de trabajo sí implica la colaboración con otros. En tanto esa empresa unipersonal se inserta en una red de empresas, entre las cuales se especializa en una determinada actividad, lo hace a su vez como proveedor o contratista de productos y servicios. La empresa-individuo no puede entenderse aisladamente a su entorno, y en su actividad de trabajo necesita establecer relaciones de mercado –de competencia pero también de cooperación– con otras empresas y profesionales, por lo que existe una lógica de control relacional, con el añadido de que esas relaciones se establecen fuera del marco regulador de la empresa. Pero además de ello, el autoempleado, ante la dependencia de un salario que sólo él puede proveer-se y que le exigen sus condiciones de vida, puede servirse de sus relaciones informales, personales o familiares, para beneficio de su empresa. Por tanto, si bien el autoempleo es por definición una actividad individual, la colaboración con otros, y por tanto un mayor o menor control relacional (Revilla y Tovar, 2011), es inevitable.

Además de todo ello, la incertidumbre y flexibilidad es máxima, encontrándose sujeto a una lógica fluida de control (Revilla y Tovar, 2011). En primer lugar porque sus condiciones de trabajo no están re-

guladas al carecer de una organización que establezca limitaciones y reglas a su trabajo a las que someterse. Las funciones que desarrolle el trabajador se adaptarán tanto como sea necesario a la coyuntura clientelar y mercantil. Así, la regulación del trabajo se adecúa a las necesidades de la actividad, en lugar de ser la actividad de trabajo la que se encuentre limitada por una regulación previa. Pero en segundo lugar, la incertidumbre respecto a mantener el puesto de trabajo (que es equivalente a mantener la empresa) es aún mayor que en el caso de un empleado asalariado. El autoempleado no sólo debe ocuparse a su actividad de trabajo, sino que además debe encargarse establecer estrategias empresariales. Al mismo tiempo, su retribución deja de ser segura y estable: para conseguir un salario suficiente, el autoempleado trabajará el tiempo que sea suficiente y a la intensidad que sea necesaria.

Estas formas características de control atribuibles al autoempleo como tipo ideal de emprendedor, son las características para los trabajadores en su conjunto, o mejor, las tendencias generales que afectan a la nueva realidad del trabajo y que se materializan en una prescripción normativa al conjunto de los trabajadores, también a los asalariados, a adoptar una subjetividades emprendedoras.

A raíz de las recientes transformaciones del trabajo las organizaciones necesitan movilizar competencias emocionales, psicológicas y morales en la producción, favoreciendo un compromiso del trabajador con su empresa que trasciende la relación de empleo, que implica un contrato de tipo moral, en un contexto económico en el que el compromiso de la empresa hacia sus empleados tiende a ser menor (Serrano, Martín y Crespo, 2013). De este modo, el sujeto debe hacer frente a la paradoja de una exigencia de mayor compromiso con su organización –se exige de él una predisposición motivacional máxima, pero también la realización de trabajos de tipo emocional, para los que debe movilizar competencias actitudinales– al mismo tiempo que ha de ser adaptable a mercado laboral flexible, asumiendo su destino –una trayectoria profesional discontinua e inestable– como una responsabilidad propia.

El sujeto debe implicarse al máximo en su trabajo –en *su* proyecto, en *su* organización– ya que formarían parte de una trayectoria profesional que no difiere de su trayectoria personal. Al mismo tiempo, debe asumir la inevitabilidad de que esa trayectoria sea discontinua e inestable, con lo que debe ser capaz de des-implicarse con facilidad, para re-implicarse nuevamente. De esta forma, su vida toma esa misma forma “flexible” que su trayectoria profesional, no sólo porque su proyecto vital se organice en torno al trabajo, cuya norma se flexibiliza, sino porque el trabajo mismo ha de coincidir con una auto-realización personal, con los intereses más “propios”.

De esta manera, se constituye una determinada construcción científica del sujeto coherente a este modo de entender el empleo y el trabajo. A través de la producción científica de un determinado tipo de psicología, va a desarrollarse y generalizarse una naturaleza del sujeto que prescribe su *independencia*. Así, se entiende que su implicación –emocional, psicológica, moral– con las organizaciones, las demás personas o sus propios proyectos laborales, deben orientarse a al propio interés, estableciéndose, desde esta perspectiva, una relación que con los otros y con el mundo instrumental y ego-céntrica.

4. Una construcción científica del sujeto: el desarrollo de la psicología positiva y la literatura de autoayuda como código de conducta

La progresiva generalización de la noción de emprendedor como modelo de sujeto ideal se apoya científicamente en el desarrollo de la psicología positiva, una teoría de tipo psicologista e individualizador, que remite a la auto-construcción de subjetividades “sanas” la resolución del conflicto social. Se trata de una mirada limitada y limitante de la cuestión social, al desplazar su conflicto desde lo social hacia lo personal. En este sentido, los manuales de autoayuda cumplen el papel de códigos de conducta (Béjar, 2011), que recogiendo y difundiendo la evo-

lución de la ciencia psicológica (en la que la rama de la psicología positiva se constituye en hegemónica), simplificándola y popularizándola. Así, la noción de “buen trabajador” tendrá una contraparte en la construcción de la noción, más amplia, de “buen sujeto”, cuya construcción se produce en buena medida a través del desarrollo y promoción de teorías científicas.

4.1. La psicologización del trabajo

Vamos, en primer lugar, a situarnos en el origen de la aplicación de la psicología al mundo del trabajo, entendiendo que la progresiva exigencia de competencias emocionales y morales en el trabajo, así como la auto-responsabilización del sujeto sobre sus condiciones de empleo, refuerzan el desarrollo de discursos psicologizantes en el trabajo, tendentes a la producción política del sujeto psicologizado (Crespo y Serrano, 2012).

La “invasión” de la psicología en el mundo de la empresa tiene como principal precursor a Elton Mayo, quien establece como elemento de productividad la incorporación de los sentimientos y emociones en las relaciones laborales. A raíz de los estudios de Mayo, se incorporan al mundo del trabajo categorías terapéuticas, asociando a la noción de buen gerente la de buen psicólogo. Ello significa ya una irrupción de la esfera personal en el trabajo, que rompe con la dicotomía clásica entre vida familia y vida en el trabajo (Illouz, 2007).

Esa interrelación entre las esferas personal y profesional es una de los principales elementos que constituyen la ruptura ideológica del nuevo espíritu del capitalismo asociado a la producción flexible (Boltanski y Chiapello, 2002). Esta nueva fase de la producción capitalista supone un proceso de transformación del mundo laboral, con una expansión y complejización de la gran empresa, junto con una orientación cada vez mayor de la economía a los servicios. A medida, entonces, que el taylorfordismo va dando paso a sistemas ergonómicos más sofisticados, se va exigiendo en el trabajo las propiedades humanas más “personales”: morales, afectivas, crea-

tivas... algo que no tenía cabida en el contexto de una producción más de tipo mecanizada, en la que se requería de los trabajadores una actividad “robotizada”, quedándose lo intelectual y emocional fuera del trabajo, como elementos potencialmente improductivos. Así, con el desarrollo de nuevas formas de producción, se abre también la posibilidad de nuevas formas de explotación (Boltanski y Chiapello, 2002). Pero estas nuevas condiciones de producción no se explican únicamente en términos de conflicto. Su implantación se vio acompañada por un discurso y lenguaje psicológico que parecía dar sentido a esas transformaciones y resultaba atractiva para ambas partes de la relación salarial: por una parte gerentes y empresarios neutralizaban el potencial conflicto incorporando la personalidad y las emociones al lenguaje en el trabajo, mientras que por otra los trabajadores disfrutaban de una democratización de las relaciones de poder (Illouz, 2007).

De esta forma, a partir de la psicologización del trabajo va a venir constituyendo una “doxa psicologizante” que remite a la producción de un sujeto laboral individualista y asocial. (Crespo y Serrano, 2011). Si lo emocional se va constituyendo como un factor productivo a instrumentalizar por el mundo de la empresa, se asume la necesidad productiva de trabajadores emocionalmente sanos. Y, en la medida en que se va trasladando esa exigencia emocional al trabajador como auto-responsable de su formación, se exige de él su “auto-terapia”. Esto es, su auto-ayuda en la construcción de su (sana) subjetividad.

4.2. La psicología positiva como teoría dominante y su plasmación en la literatura de autoayuda

Además de la progresiva incorporación de lo emocional, las transformaciones productivas que comentamos suponen una creciente individualización en el trabajo. El sujeto es concebido desde estos planteamientos como homo clausus, siguiendo la definición eliasiana (Elías, 1993), lo que lleva a entender la sociedad como un conjunto de individuos cerrados y aislados entre sí, con lo que la “autenticidad” del sujeto se encontraría en su “interioridad”, que se opondría al “mundo exterior”.

Como consecuencia, conceptos sociológicos como “estructura social” vendrían a ser construcciones teóricas idealizadas por los científicos para su investigación. En realidad, y concibiendo al sujeto como homo apertus (Elías, 1993), la construcción “artificial” es esa concepción de los seres humanos como independientes y aislados entre sí (Elías, 1993).

Una de las tendencias en psicología que representa este proceso psicologizante e individualizador es, decíamos, la llamada psicología positiva, que empieza tomar fuerza dentro de la psicología –en Estados Unidos primero, a un nivel más global después– a finales de la década de los noventa, siendo utilizada como apoyo científico por los profesionales de la motivación y la autoayuda (Ehrenreich, 2011).

Desde esta perspectiva se naturaliza, en primer término, una determinada concepción del individuo, cuya “naturaleza” puede caracterizarse por cinco rasgos básicos (Cabanas, 2012), que hacen referencia al sujeto como homo clausus. En primer lugar, se trata de un individuo orientado al *autocontrol* a través del pensamiento, entendido éste como una interpretación subjetiva, susceptible de ser transformada, de la realidad. La *autodeterminación* sería otro rasgo individual, por el que se concibe al individuo dotado de una serie de necesidades, deseos e intereses que le son propios, y que debe satisfacer independientemente del resto de la sociedad. Por otro lado, a través del *autoconocimiento* puede ser capaz de explorar en busca de los modos de pensar y sentir que contribuyen a su infelicidad para transformarlos. Además, mediante el *autocultivo*, el individuo puede desarrollarse ilimitadamente, potenciando sus virtudes como medio para lograr el perfeccionamiento interior. Por último, la búsqueda de la felicidad es entendida como un imperativo moral y una responsabilidad exclusiva del individuo, sujeto por tanto a una constante *autorresponsabilización*.

A partir de esta naturalización de unas características esenciales del individuo, se va a prescribir una noción de buen sujeto, cuya característica prin-

principal sería su posición autosuficiente y su consecuente tendencia hacia la autosatisfacción. Al mismo tiempo, de manera más o menos implícita, se problematiza otro modelo de sujeto, tanto más patológico cuanto más se aleje de la definición hecha de buen sujeto.

La psicología positiva tiene su base en el argumento de que la felicidad, la actitud positiva, es tanto un *fin* deseable, como un *medio* para conseguir el éxito (Ehrenreich, 2011).

En tanto *fin*, esta idea enlaza con una racionalidad política neoliberal (Ampudia, 2006), que defiende el concepto de *felicidad* como fin individual que la economía debe maximizar (mayor felicidad para el individuo y al mayor número de individuos posibles), entendiendo que es el individuo el que debe gestionar el riesgo a través de una autorresponsabilización del gobierno de sí mismo. Ello se opone a una racionalidad política que defienda la intervención pública debe perseguir el concepto de *justicia*, garantizando una socialización del riesgo, eliminado o limitado colectivamente (Ampudia, 2006).

Pero dado que la felicidad no sólo se constituye como fin, sino además como *medio* para el éxito, se parte de la afirmación de que a las personas positivas parece irles mejor en el trabajo, relacionando la motivación con el éxito profesional. Desde estos planteamientos, el éxito profesional se identifica con el bienestar psíquico y emocional, más que con el ascenso dentro de una jerarquía laboral o social. En cualquier caso, al otorgarle a la felicidad el papel de herramienta para el éxito –más allá de cómo sea definido–, se invierten causas y consecuencias, al obviar la posibilidad de que sea el éxito profesional el que favorece una mayor motivación y satisfacción laboral que redundante (aceptando la terminología de la psicología positiva) en una mayor felicidad. Este desplazamiento de la asociación entre motivación y trabajo, considerando las actitudes personales positivas como paso previo y necesario para el desarrollo profesional, implica legitimar las exigencias de las empresas hacia empleados con una predisposición

motivacional alta, dado que el buen empleado es cada vez más el que considera que su carrera profesional es aprendizaje y cambio. Un empleado que, por tanto, debe ver las rupturas (como el desempleo) o retrocesos (como la inserción en el subempleo) profesionales como oportunidades, o simplemente como una situación normal (en tanto naturalizada) dentro de su trayectoria laboral y vital, por lo que ha de mantener siempre una actitud positiva. El buen sujeto es de este modo el que logra ser adaptable a una situación social (que no obedece a actores externos, sino que se define como un medio “natural”) de cambio e incertidumbre, mientras que el mal sujeto es el que se aferra a la estabilidad, que sería una actitud inadecuada a su entorno.

Ello enlaza con una concepción de las relaciones sociales utilitaristas, ya que la movilidad constante (movilidad en sentido amplio, no necesariamente geográfica) requiere relaciones superficiales con los otros (Sennet, 2000). La construcción de la subjetividad sería un proceso autónomo, que se construye al margen de los otros, por lo que la mejor relación social es la que garantiza la independencia del sujeto, frente a cualquier tipo de dependencia. Se problematiza así al sujeto dependiente, que requiere ayuda de los demás, distinguiendo entre personas tónicas y tóxicas, entre quienes construyen su propia vida y los “parásitos” (Béjar, 2011). El proceso de relación con los otros va a ser un proceso voluntario y orientado al propio interés, ya que la pertenencia a instituciones o estructuras socializantes es un lastre que impide la real autonomía necesaria para el desarrollo personal asociado a la auténtica libertad.

Conjuntamente a la naturalización de una determinada manera de relación con los otros, se da por descontado más ampliamente un determinado orden social. La psicología positiva parte de una visión evolucionista de la historia, encontrándonos ahora en el punto de mayor prosperidad y bienestar. Luego, la mente humana, desadaptada a un entorno social de relativa armonía, crearía o amplificaría problemas (Ehrenreich, 2011). El conflicto social sería así fruto de una disfunción mental, de una incorrecta

subjetividad, en lugar de tener base en unas causas *objetivas*, en procesos que trascienden (aún incluyéndolo) al individuo. El individuo debe adaptarse a una sociedad –concebida como algo externo y ajeno al individuo– que es la mejor sociedad posible por una suerte de evolucionismo técnico.

La desigualdad social se legitima, desde este planteamiento, considerando que cualquier persona tiene la opción de ser feliz –pudiendo ascender socialmente pero no necesariamente– si actúa para ello, concentrando sus esfuerzos en esa meta y modelando su subjetividad (Ehrenreich, 2011). Además, la psicología positiva promueve una concepción de la sociedad en la que los actores principales (y casi exclusivos) son los individuos, en lugar de los colectivos. Se sigue de todo ello una visión del individuo desligado de lo social, entendido como un ente “externo” a su sociedad. La base de la justicia del orden social, de una creciente desigualdad, se sustenta en la idea de que esa desigualdad es fruto de los comportamientos individuales, que aprovechan o no las oportunidades (mayores o menores) que todos ellos tienen. Así, la estructura social es una construcción de los sujetos: es el resultado de sus méritos y deméritos el que establece esa estructura desigual. Se obvia así cualquier efecto de la estructura social sobre el individuo, siendo lo estructural tan sólo una situación coyuntural producto de los comportamientos individuales, con lo cual la sociedad misma está sujeta puramente a procesos de producción social, y no de reproducción. Cabría decir, llevando al extremo este planteamiento que niega la existencia de condicionantes sociales (el individuo está limitado por su subjetividad, que se considera a su vez una producción asocial), que la sociedad es entonces potencialmente puro cambio y transformación (lo estructural es sólo un producto y no un agente productor). Así, el concepto mismo de sociedad se vacía de contenido, en tanto “sociedad” apela a algo que se mantiene en cierta medida estable, a una reproducción de un orden (aún siempre sujeto a cambios). De esta forma, la sociedad vendría a ser, recuperando el célebre axioma neoliberal, únicamente la suma de sus individuos.

4.3. La literatura de autoayuda como manifestación de la psicología de autoayuda: una guía para el buen sujeto

Directamente relacionada con esta reciente revitalización de la psicología, como popularización de sus teorías dominantes y por tanto con el desarrollo de la psicología positiva, la literatura de autoayuda va a ir configurándose como “código de comportamiento y gestión de las emociones” (Ampudia, 2006), orientado a producir subjetividades.

El objetivo de los libros de autoayuda, en tanto códigos que regulan la subjetividad, puede sintetizarse en la consecución individual de la felicidad, definida ésta como una conjunción de éxito y bienestar psíquico, siendo el medio para conseguirlo una correcta autorregulación emocional (Ampudia, 2006). De esta forma, los manuales de autoayuda tratan de regular los comportamientos y emociones individuales mediante una serie de recomendaciones que se sustentan en una serie de argumentos, los cuales constituyen un modelo de sujeto construido como ideal. (Ampudia, 2006).

La literatura de autoayuda sigue una lógica psicoterapéutica que remite auto-terapia, siendo el propio individuo el que debe regular su subjetividad. La auto-terapia exige una constante auto-observación, el análisis reflexivo del sí mismo, basado en la idea de que cada persona tiene unas características y potencialidades únicas, que hay que conocer reflexivamente para auto-transformarse (Giddens, 1997), es decir, la idea de que el individuo debe observarse a sí mismo para actuar sobre sí.

El objeto de auto-intervención, lo individual, es concebido como algo interno y puramente subjetivo, propiedad exclusiva de cada cual (al modo de una esencia “pre-social”). Lo “auténtico”, entonces, es lo interno, el pensamiento propio, que se opone a lo externo, los deberes y demandas de la sociedad que exigen un yo “fingido”. De esta manera, el individuo no ha de aceptar los deberes que se le imponen “desde fuera” ni sentirse culpable por ello, pues sus

vínculos sociales deben ser electivos y no de dependencia.

De ello se sigue una visión de la sociedad crítica y negativa (Ampudia, 2006): si el individuo es su interioridad, la sociedad se representa como un “afuera” coactivo, que limita la libertad individual porque le impone una normatividad que se opone a la propia del individuo. De este modo, el individuo actúa sobre sí mismo y su trayectoria vital, real campo de actuación, y no sobre su entorno, o sólo secundariamente, en la medida en que le sirve o impide su desarrollo personal (Giddens, 1997).

Mientras que la sociedad impondría deberes, exigencias, normas de actuación que limitan el desarrollo personal (Ampudia, 2006), la autoayuda prescribiría la independencia del individuo frente a la sociedad, entendiendo a ésta como un impedimento para su felicidad en la medida en que se constituye como un ente externo que dificulta o limita el desarrollo personal, el cual sería un proceso propio de cada sujeto y libre de toda injerencia. Esa “ruptura” con la sociedad, el desarrollo personal autónomo, autorresponsable, al margen de deberes y obligaciones externas, implicaría entonces asumir positivamente el riesgo como una consecuencia derivada de la multiplicidad de la multiplicidad de opciones que se le abren al individuo independiente (Giddens, 1997).

4.4. Un ejemplo de normativización del sujeto: El arte de no amargarse la vida

Para entender mejor esa plasmación de los principios de la psicología positiva en la literatura de autoayuda vamos a analizar, a modo de ejemplificación, el libro de autoayuda *El arte de no amargarse la vida*, del psicólogo Rafael Santandreu. La pertinencia de elección radica en que es una obra que representa un código de conducta hacia el sujeto desde la perspectiva de la psicología positiva actualizada, al ser una publicación reciente (la primera edición es de septiembre de 2011). Además, se trata de una publicación de amplia difusión, si bien nuestro interés no se orienta tanto a la capacidad de difusión social

de las ideas que promueve sino a las ideas mismas que refleja en tanto difundidas socialmente. En este sentido, es evidente que la obra ha sido accesible a ciertos sectores sociales y no otros. Sin embargo, la prescripción normativa que propone se dirige al conjunto de la población, apelando a un lector estándar, independientemente de su posición social.

Dado que nuestra pretensión no es la de realizar un análisis exhaustivo de la obra, nos detendremos en algunos fragmentos textuales para recoger de ellos elementos que pongan de manifiesto una determinada normativización del sujeto (normativización que no se produce sólo ni fundamentalmente a través de la psicología de autoayuda, pero que sí se materializa en ella). Comenzaremos analizando brevemente las herramientas narrativas del autor y el propósito que declara perseguir, para continuar posteriormente analizando qué modelo de sujeto es el que se define y naturaliza en la obra, y por último, en un mismo nivel de análisis, en qué modelo de sociedad se inserta ese sujeto.

4.4.1. Propósito del autor y mecanismos narrativos

El libro se inicia con un propósito muy claro: convencer al lector de que es capaz de transformarse en una persona mentalmente “sana” y “equilibrada”, alcanzando el bienestar mental, lo cual le proporcionará una vida estimulante. Todo ello bajo una lógica psicoterapéutica, pedagógica de mecanismos cognitivos que en última instancia debe poner en práctica cada persona, siendo el autor un mero facilitador del pensamiento positivo.

En cuanto a los mecanismos narrativos utilizados por el autor, es relevante que el término más utilizado sea el de personas, de manera abstracta, sin hacer mención a su posición social. Además, generalmente se utiliza la forma verbal de la primera persona del plural, situándose el autor a la misma altura que el lector, utilizando un lenguaje cercano y sencillo, pero al mismo tiempo haciendo referencia constante a la profesión como psicólogo del autor, estableciendo un elemento de autoridad. Durante el conjunto de la obra hay referencias constantes a

ejemplos cotidianos, a anécdotas del propio autor y también a grandes personajes de la historia, relacionando su relevancia histórica con una actitud personal extraordinaria. En este sentido, la historia y la sociedad se encontrarían repletas de ejemplos de personas que, a través de su actitud positiva, han conseguido una vida plena. Y la forma de imitarlas sería a través de la psicoterapia, transformando la manera en que pensamos el mundo. Así, el conflicto en ningún momento existe fuera de nosotros sino en nuestra incorrecta interpretación de la realidad.

Como veremos a lo largo de este libro, podemos forjarnos una vida libre de miedos, abierta a la aventura, plena de realizaciones. Cuando hayamos transformado nuestra mente seremos más capaces de gozar de las pequeñas y grandes cosas de la vida [...]. Seremos como el gran fotógrafo aventurero Robert Capa, grandes amantes de la vida, de nuestra propia vida.

(Santandreu, 2011: 18).

Además de estos constantes ejemplos prácticos, que darían cuenta de la plasmación de los principios teóricos que expone el autor, éste se apoya también en pequeños extractos filosóficos de diversas corrientes y contextos históricos y en cuentos populares, utilizados para reforzar su argumentación.

El énfasis argumentativo se realiza en el ámbito emocional, dado que el fin de la psicoterapia es conseguir unas emociones positivas, que se consideran “sanas, frente a las negativas, “insanas”. Para ello, se niega la relación directa entre los hechos externos y los efectos emocionales sobre el individuo, estableciendo que existe un paso intermedio en esa relación, el pensamiento, que determina la orientación de los efectos emocionales (Santandreu, 2011: 23). Así, no son las condiciones “externas” al individuo las que determinan su carácter emocional, sino cómo el individuo *piensa* esas condiciones. En otras palabras, la felicidad del individuo debe depender de sí mismo, de su pensamiento –que es interno, individual–, y no de su vinculación con la sociedad: debe ser emocionalmente autosuficiente. Por tanto,

las emociones negativas serían consecuencia de un pensamiento irracional, que exagera los rasgos negativos de la realidad, que además serían disfuncionales en tanto no permiten resolver los problemas sino que fomentan una actitud de lamentación, y producen un malestar emocional absurdo (Santandreu, 2011: 28). Este esquema que nos presenta el autor, de unos hechos sociales que actúan sobre las emociones mediadas por el pensamiento, representa la mediación social de la conciencia. El énfasis de toda la obra va a situarse en la modificación de esa mediación, en prescribir lo que aquí se denomina un “correcto pensamiento”, y que representa una correcta subjetividad.

4.4.2. Cómo es y cómo debe ser la sociedad

La división social que se deriva de este planteamiento es la distinción entre personas *fuertes* y personas *débiles*, dependiendo de su mayor o menor capacidad de establecer pensamientos positivos acerca de la realidad. Así, la distribución social del “éxito” va a depender de la capacidad subjetiva de cada uno, independientemente de sus condiciones sociales de partida. En palabras del autor, “las personas mentalmente fuertes tienen mucho cuidado de no dramatizar jamás sobre las posibilidades negativas de su vida y ahí está la fuente de su fortaleza.” (Santandreu, 2011: 36). Pero esa distribución del “éxito” que mencionamos no se refiere a términos materiales sino cognitivos. Es decir, el objetivo vital de las personas no debe ser el ascenso social, sino la aceptación de la propia posición social.

Esta exhortación al individuo a conformarse con su realidad social deriva de una idea de la sociedad misma, a la que se caracteriza por su *opulencia*: la pobreza no es sino fruto de la creación necesidades “artificiales”, de mentalidades consumistas y alejadas de la realidad. “Si una familia china o africana viven felices porque tienen cubiertas las necesidades básicas de alimentación, eso significa que los seres humanos en general pueden ser felices una vez cubiertas esas necesidades” (Santandreu, 2011: 38). De este modo, las personas deben encontrar la “objetividad emocional”, entendiendo que tienen mu-

cho más de lo que necesitan para lograr la felicidad. El auténtico conflicto de nuestras sociedades sería lo que el autor llama el “catastrofismo”, las creencias irracionales acerca de la realidad.

Además, de por su opulencia, la sociedad se caracteriza por su *injusticia*. Pero esta injusticia no es resultado de la acción humana, sino que vendría a ser una especie de estado natural de las cosas. De hecho, la justicia, como concepto general, se identifica con “regulación”, y por tanto se contrapone a la espontaneidad: “Un mundo demasiado regulado sería un mundo sin espontaneidad” (Santandreu, 2011: 159). Desde este planteamiento la justicia puede ser un “lastre” que se oponga a la felicidad personal, por lo que los sujetos deben convivir con y aprovechar el lado positivo de la injusticia, ya que ésta no es obra humana. Sólo la justicia, y no la injusticia, sería obra humana: “La justicia es un bien interesante, pero no deja de ser una invención del ser humano.” (Santandreu, 2011: 159). Y, en tanto construcción humana, la justicia es subjetiva, interpretable legítimamente de tantas formas como individuos la interpretan: “Cuando tratamos de conseguir justicia en nuestras relaciones nos frustramos porque lo que es justicia para mí es posible que no lo sea para ti.” (Santandreu, 2011: 159).

Otra característica de nuestra sociedad sería la inexistencia de sujetos *dependientes*. Se sostiene la ausencia de sujetos deficitarios, dependientes, necesitados de ayuda o solidaridad, ya que todos los individuos tendrían absoluta capacidad para la autosuficiencia. En este sentido, los sujetos dependientes lo son únicamente porque se han convencido de ello, con lo que esa dependencia existe tan sólo subjetivamente. Por tanto, para evitar la dependencia se da la paradoja de que hay que evitar la protección al dependiente. Desde este punto de vista, es la protección la que convierte en vulnerables a los sujetos, al considerarlos deficitarios, al considerarlos sujetos pasivos, cuando todo sujeto es potencialmente activo. La esencia del individuo es su independencia, mientras que los vínculos de dependencia hacia otros los hace débiles. Como ejemplo de esta argu-

mentación, cuando se hace referencia a la obligación moral de cuidar a los ancianos, se afirma que “si les transmitimos la idea de que son débiles, son una inutilidad y no tienen opciones para vivir la aventura de la vida... así será” (Santandreu, 2011: 185).

La dependencia sería, por tanto, una construcción humana que impide autonomía de los dependientes. La dependencia vendría a ser una problematización de la realidad social, construyendo una situación de conflicto a partir de una realidad esencialmente armónica. Desde este planteamiento, *los problemas sociales no existen* objetivamente, sino que lo son como construcción subjetiva. En primer lugar, no existirían problemas socialmente compartidos sino individuales, en tanto se obvia cualquier pertenencia del individuo a colectivos. Pero además, no existen porque el origen del conflicto social no son los problemas mismos, sino la problematización que los sujetos hacen de la realidad. La pobreza, por poner un ejemplo, no es entonces un problema en tanto condena a grupos de personas a la privación material de bienes básicos, sino que es una situación problematizada por esos sujetos, que no son capaces de discernir lo básico de lo superficial y aspiran a obtener bienes materiales que en esencia no les son necesarios. O hablando más directamente de empleo, la ausencia de un empleo estable no sería tampoco un problema en sí mismo, sino una problematización subjetiva de quien no es capaz de adaptarse a las nuevas realidades del empleo y se aferra a una estabilidad que le es prescindible. La siguiente cita recoge esta idea general de des-problematización social, tanto porque ignora la dimensión colectiva de los problemas sociales como porque los transforma en una construcción cognitiva:

Todos nosotros, sea cual sea la situación en la que nos encontremos, ya podemos ser felices. ¡Hoy! Porque aunque nos falte un novio con el que vivir, un empleo seguro, compañía... todo eso no es suficiente como para quitarnos la alegría, la capacidad de hacer cosas hermosas. La mayor parte de las razones por las que nos lamentamos son humo, lloramos por

carecer de tonterías innecesarias para la felicidad, aunque a veces cueste tanto verlo.

(Santandreu, 2011: 112).

4.4.3. Cómo es y cómo debe ser el sujeto

Para adaptarse a una realidad social con las características que hemos comentado, el sujeto debe ser, en primer lugar, *adaptable*. Las personas deben adaptarse a la realidad, en lugar de pretender que ésta se adapte a ella. Deben tener preferencias, en lugar de demandas. Ser realistas, en lugar de utópicas. Ello implica una concepción del buen sujeto como conformista con sus condiciones sociales, y conservador, en tanto no pretende incidir en lo social para transformarlo, sino transformarse para adaptarse al contexto social. Utilizando una cita elocuente de esta idea:

[...] una persona madura no es aquella que exige, sino que prefiere. Se da cuenta de que la vida y los demás no están ahí para satisfacer fantásticas demandas. Pero lo que es más importante: ¡no necesita nada de eso para ser feliz!

(Santandreu, 2011: 44).

En la misma línea de la llamada al sujeto a adaptarse de manera conformista a la realidad, se hace una diferenciación entre *deseo y necesidad*. Un deseo sería una necesidad artificial, que implica siempre un malestar emocional tanto si no se consigue, lo que generará frustración, como si se consigue, ya que conlleva introducir en la mente el miedo a perder lo conseguido (Santandreu, 2011: 50). Esa tendencia a establecer deseos sería fruto de una naturaleza humana, disfuncional para nuestra sociedad opulenta.

Como decíamos antes, todo parece indicar que los seres humanos nacemos con la tendencia a convertir los deseos en necesidades. Es un problema que nos causa nuestra gran capacidad para la fantasía, que es un arma de doble filo.

Pero si queremos madurar tenemos que evitar esa tendencia y mantener siempre a raya los deseos,

que están muy bien siempre y cuando sean sólo divertimentos en una vida que ya es feliz de por sí.

(Santandreu, 2011: 50).

Toda esta argumentación se apoya en una *crítica contra el consumismo*, que impregna el conjunto de la obra, en la medida en que se subraya que las necesidades reales para ser feliz son muy pocas, frente a una tendencia humana a crear necesidades “artificiales”, en el marco de una sociedad caracterizada por su riqueza material. Ascender socialmente deja de ser el principal objetivo personal, para serlo adaptarse a la sociedad independientemente de la posición social de partida. Esta noción conecta con una realidad en la que el modelo de sociedad de consumo ligado al empleo estable como principio de activación económica está en crisis, ya que la capacidad ciudadana para el consumo es cada vez menor, dada la generalización del empleo precario y el desempleo estructural. Por ello, se justifica el no-consumo desde una rearticulación de la crítica consumista.

El planteamiento que está detrás de las distintas características de las que el autor dota al sujeto es la del *conformismo*: las personas deben adaptarse a lo que tienen, agradecer los poco o muchos bienes materiales que la vida le brinde. De esta manera, no se propone como meta vital el ascenso social, sino la aceptación de la posición de cada cual en la sociedad. La condición humana conllevaría una tendencia a la fantasía, que tendría como consecuencia la conformación de deseos excesivos e innecesarios. Frente a ello, para conseguir nuestros objetivos, que no siempre serían alcanzables, es necesario “adquirir las habilidades necesarias para lograrlo, trabajar bastante y tener un poco de suerte” (Santandreu, 2011: 60). Es decir, traducido al ámbito laboral, conseguir un objetivo -por ejemplo insertarse laboralmente- depende no sólo “adquirir habilidades”, esto es, responsabilizarse de la propia empleabilidad, sino “trabajar bastante”, es decir, tener la actitud adecuada, y “un poco de suerte”, lo que significa que existe la posibilidad de no lograrlo pero que ello

no obedece a causas racionales sino azarosas, de la propia “naturaleza de las cosas”.

Sin embargo, esta propuesta hacia la adaptabilidad y el conformismo se acompaña de otra más orientada a la *activación*, lo que supone en cierta medida una contradicción. Si bien el sujeto es fantasioso, y debe adaptar su marco cognitivo a la realidad para no construir problemas inexistentes, por otra tiene que tener una alta capacidad para tomar decisiones, ser capaz de sacar provecho de sus relaciones con los otros, ser, en definitiva, un sujeto capaz de actuar en su entorno para adaptarlo a sus intereses. De ahí esa contradicción entre un sujeto que debe conformarse a su realidad y un sujeto que debe actuar sobre ella. Con este objetivo, una concepción del sujeto problematizada, y transformable a través de la psicoterapia va a ser la que tiene que ver con su carácter indeciso y su introversión. Estas características deben ser corregidas en el marco de una sociedad que requiere una alta independencia individual pero también el establecimiento de relaciones provechosas con los otros. En esta representación de la sociedad, la capacidad de las personas de tomar decisiones debe ser alta, ya que las jerarquías que toman decisiones desaparecen. Al mismo tiempo, si bien el sujeto debe ser independiente y autosuficiente para su desarrollo personal, necesita de una *relación utilitarista* con los otros, activando sus relaciones con los demás, superficiales pero valiosas para el interés propio. En este sentido, la lógica de la red desarrollada durante el paradigma de la producción flexible se lleva al extremo: la red sería totalmente horizontal y carente de forma fija, compuesta por individuos que se relacionan entre sí constantemente pero sin un compromiso a largo plazo, o que al menos lo hacen de forma interesada. Desde el planteamiento de nuestro autor, la *indecisión* es un defecto cognitivo a superar –“[...] la indecisión tiene su origen en pensar que los errores son fantasiosamente graves” (Santandreu, 2011: 123)–, así como la introversión –“Las personas realmente fuertes y maduras están muy por encima de la evaluación ajena” (Santandreu, 2011: 131)–. A su vez, las relaciones que debemos mantener con los demás es-

trían marcadas por un compromiso limitado y orientado siempre al interés propio.

A veces, alguien a quien queremos nos pide un favor que no nos apetece hacer [...]. No lo hagas si no tienes ganas. Eso significará que tienes otras prioridades legítimas [...] si la otra persona se enfada, mala suerte, pero tú no puedes darlo todo. Es mejor así.

(Santandreu, 2011: 140).

Para conseguir de las relaciones con los demás el máximo provecho, la estrategia relacional más efectiva no es la exigencia, sino la *seducción*. En una concepción de las relaciones humanas sin asimetría de poder, en la que se relacionan individuos de igual a igual, la estrategia para satisfacer los intereses propios frente a los de los demás pasa por la persuasión. Para disminuir el conflicto social, concebido como conflicto interindividual –el interés propio siempre se considera algo contrapuesto al del resto de individuos, se plantea como cuestión personal–, la actitud coherente no sería la reclamación, la queja, que por el contrario contribuiría a intensificarlo aún más, sino la persuasión. “[La reclamación de derechos] no contribuye a pacificar el mundo sino a encenderlo todavía más” (Santandreu, 2011: 218).

Según se desprende del texto, vivimos en una sociedad dominada por la eficiencia y la eficacia, excesivamente regulada, lo cual impide la felicidad personal. Por ello, la dimensión del sujeto que más debe valorarse es la que hace referencia a su *creatividad*. Frente a ella se contraponen esos principios de *eficacia y eficiencia*, que no deben dominar en la sociedad y, más concretamente en el trabajo, más que de manera limitada. Para superar el estrés del trabajo, principal cuestión problematizada por el autor, el trabajo no debe verse como obligación sino como disfrute, dado que “pensamos erróneamente que el trabajo es sumamente importante y eso, simplemente, no es cierto.” (Santandreu, 2011: 168). El trabajo se concibe como un elemento de desarrollo personal, mientras se obvia su carácter obligacional. La clave para des-problematizar el trabajo es disfru-

tar de él, que sea por tanto placentero, un elemento de desarrollo personal: para ello el trabajo no debe oponerse a la vida privada, sino que ambas serían dos esferas indisolubles, o mejor, se convertirían en una misma esfera. De esta manera, lo consecuente sería renunciar a un empleo remunerado y estable pero que no proporcionase satisfacción, pues no merecería la pena tolerar un empleo que se opone al desarrollo personal, que limite la libertad individual, ya que “no necesitamos todo eso que nos proporciona un trabajo remunerado: dinero para comprar bienes y servicios superfluos” (Santandreu, 2011: 168). El objetivo del trabajo es encontrar una actividad de trabajo que suponga un disfrute, aunque ello suponga un riesgo, que es deseable tomar y que sólo puede hacerse perdiendo el miedo (Santandreu, 2011: 170).

Si la trayectoria laboral debe guiarse por el *riesgo* en lugar de la estabilidad, el buen sujeto ha de ser capaz de tolerar la frustración –posibilidad inherente al riesgo–. En este sentido, los éxitos o fracasos del individuo a lo largo de su trayectoria serían una consecuencia inevitable de su elección del riesgo, pero también de la libertad. Lo racional ante el fracaso no es la queja, sino su aceptación. De este modo, “tener tolerancia a la frustración es una de las habilidades esenciales de las personas” (Santandreu, 2011: 174). La frustración, el fracaso, sería la norma en un mundo que es definido como incontrolable e incontrolado. Un mundo en el que, no obstante, se exige del individuo una total autorresponsabilización de su destino, dado que su felicidad depende de sí mismo, de la construcción que haga de su propia subjetividad... de su transformación en un sujeto positivo. Con ello, el individuo debe saber gestionar un riesgo que no tiene capacidad de controlar, que se le impone inexorablemente, pero del que es único responsable: responsable no tanto de evitar los fracasos, sino de extraer de ellos un aprendizaje, asumirlos y aceptarlos para, así, re-emprender su vida.

Del análisis de *El arte de no amargarse la vida*, puede establecerse entonces un modelo de buen sujeto propio de la psicología positiva, que es en bue-

na parte sustenta científicamente la producción de nuevos sujetos laborales. En este sentido, dado que las nociones dominantes de buen trabajador –cómo debe ser, actuar, pensar, sentir– suelen englobarse bajo el concepto de emprendedor, vamos a analizar a continuación algunos manuales de publicación reciente directamente dirigidos a emprendedores, tratando de acercarnos a la construcción normativa que se desarrolla en ellos de este concepto. Con ello, trataremos de responder a una doble cuestión. En primer lugar, ¿qué implicaciones tiene esta idealización del sujeto, de los modos considerados legítimos de ser, actuar y sentir, en cuanto a sus exigencias concretas en el trabajo y el empleo? Y, en segundo término, ¿qué prácticas sociales y políticas legítimas, siquiera potencialmente, una construcción normativa del trabajador y el mundo del trabajo del tipo descrito?

5. Hacia el sujeto emprendedor: un análisis de manuales dirigidos a emprendedores

Durante los últimos años, y más en concreto a raíz de la llamada crisis económica, ha surgido una proliferación de discursos articulados en torno a la noción de emprendimiento, planteada como una nueva ética del trabajo que posibilitaría una salida (individual) a esa situación de crisis. Así, a distintos niveles –mediático, científico, institucional–, se viene multiplicando la promoción de la figura del emprendedor. En este sentido, la generalización y popularización de este tipo de discursos estarían planteando novedades en torno a la producción de sujetos laborales, representando la noción de emprendedor su modelo ideal. Por tanto, y según nuestro planteamiento, en la actualidad las nociones dominantes de *buen trabajador* tienden a englobarse bajo el concepto de *emprendedor*. Por ello, analizaremos a continuación algunos manuales de publicación reciente dirigidos directamente a emprendedores,

Con el objetivo de acercarnos a la acepción que en ellos se desarrolla de este concepto y tratar

de definir a qué modelo normativo de sujeto remite, analizaremos a continuación algunos manuales de publicación reciente dirigidos directamente a emprendedores. Hemos escogido este objeto de análisis como un soporte en el que se manifiesta de manera directa este tipo de argumentaciones ideológicas, así como, dado que se trata de manuales de tipo divulgativo y no técnico, nos permite observar estos discursos en su forma más popularizada. Nuestro objeto de análisis, por tanto, se compondrá de tres manuales de publicación reciente dirigidos directamente a emprendedores, a partir de los cuales trataremos de acercarnos a la acepción que en ellos se desarrolla del concepto de emprendedor, tratando de definir a qué modelo normativo de sujeto remite. Al mismo tiempo, al definir un modelo de sujeto va a inferirse un modelo de relación del sujeto con los otros y, más ampliamente, una idealización del mundo laboral y social. A su vez, iremos señalando algunas de las implicaciones que una normativización de este tipo tendrían en la práctica concreta del trabajo y el empleo, así como qué medidas empresariales y políticas serían coherentes a una concepción del sujeto del tipo descrito. De esta forma, planteamos que un modelo de sujeto idealizado como buen trabajador (y buen empleado) caracteriza paralelamente una serie de rasgos que definen al buen trabajo (y al buen empleo) y, al mismo tiempo, perfilan un nuevo modelo de orden social (la buena sociedad) del que se derivan medidas y prácticas políticas concretas potencialmente justificables desde ese modelo.

Las obras que hemos seleccionado con este propósito son *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora* (2013) de Manuel Bermejo, *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe, hazte emprendedor* (2011) de Pau García-Milà y *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles* (2012) de Agustín Medina. Todos ellos comparten el propósito de servir de guía y ayuda tanto a las personas que se propongan convertirse en emprendedores como a aquellas otras que ya lo sean. Pero, más ampliamente, pueden ser entendidos como una apelación al emprendimiento como principio normativo

dirigido al conjunto de la sociedad (a cada uno de sus individuos).

Obviamente, existen diferencias entre los diferentes libros en cuanto al modo en que se entiende el emprendimiento, los temas abordados, el énfasis en cada uno de ellos, su estilo narrativo, etc. No obstante, más allá de las diferencias que puedan establecerse, nuestra labor no será la de analizar cada obra de forma independiente, sino como un corpus común, *como si* se tratase de una sola obra, entendiendo que dichas obras desarrollan un marco referencial compartido, y que son, por tanto, articulables de manera más o menos coherente. En este sentido, más allá de que como *dispositivos socializantes* hagan énfasis en unos u otros aspectos del emprendimiento, de que mantengan incluso argumentaciones contradictorias, incorporaremos sus diferentes planteamientos, incluidas las contradicciones entre ellos y dentro de ellos (asumiendo que todo discurso contiene elementos contradictorios), para estudiar estos manuales como *dispositivos socializados*: esto es, como materialización de un mismo sentido común, de un imaginario compartido que incluye una serie de nociones e ideas difundidas socialmente y que tienden a constituirse como hegemónicas. Pero, al mismo tiempo, analizaremos estos dispositivos también como *dispositivos socializadores*, ya que en última instancia, a través de sus discursos se contribuye a producir sujetos laborales, al prescribir una determinada forma legítima de ser, actuar y sentir, definiendo así a un buen sujeto laboral (y en consecuencia deslegitimando a un mal sujeto). Es por ello que analizamos la noción que para estos autores implica el concepto de emprendedor, en tanto éste es definido por todos ellos (explícita o implícitamente) como el buen sujeto laboral.

El objetivo de los autores, en definitiva, es el de animar al lector a auto-convertirse en emprendedor o a mantenerse como tal en el caso de que ya lo sea, sirviéndole de guía para llevar a cabo con éxito esa tarea. Para ello, se sirven de su autoridad en materia de emprendimiento, que viene dada por su distinta (y exitosa) trayectoria “emprendedora”, y

que a continuación comentamos brevemente. En el caso de Manuel Bermejo, autor de *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora*, es presentado como “reconocido experto en el ámbito del emprendedurismo y la empresa familiar, profesor titular en el IE Business School en el Departamento de Entrepreneurship y Conferenciante internacional”. En cuanto a Pau García-Milà, autor de *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe hazte emprendedor*, es presentado como un joven emprendedor (nacido en 1987) que desarrolla su actividad emprendedora desde hace cinco años en el momento de publicación del libro. Ha sido galardonado con “prestigiosos premios, como el premio Príncipe de Asturias y de Girona <<IMPULSA Empresa 2010>> o el Premio Nacional de Comunicaciones 2009”. Por último, en la presentación de Agustín Medina, autor de *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles*, se destaca el que haya desarrollado una trayectoria profesional vinculada al mundo de la publicidad, y en el momento de publicación del libro ser “conferenciante y consultor estratégico en comunicación y marketing y profesor en los másteres de Directores de Comunicación de CESMA y de Publicidad, Diseño e Imagen corporativa de EAE Business School”.

Hemos organizado nuestro análisis en torno a cuatro puntos. Comenzaremos por analizar, de manera más breve, tanto el objetivo que declaran perseguir y el estilo narrativo de estos manuales, como a continuación la definición que del emprendimiento se hace de estos manuales y los argumentos bajo los que se prescribe, para posteriormente centrarnos en desarrollar qué modelo de sociedad, primero, y qué modelo de sujeto, después, son idealizados (y, en su caso, qué otros son problematizados), de forma más o menos explícita por los autores.

5.1. Propósito de los autores y mecanismos narrativos

Los autores apelan e interrogan al lector recurrentemente y de forma directa, buscando su reflexión y aprobación de los argumentos desarro-

llados. Así mismo hacen referencia a una relación igualitaria con el lector, es decir, ese lector es generalmente considerado de hecho como un potencial emprendedor, utilizándose ese término en numerosas ocasiones para referirse a él. En términos generales, el lector es animado a iniciar y desarrollar su “proyecto”, término que si bien en ocasiones es identificado con el de “crear una empresa”, en otras es más amplio: el concepto de proyecto hace referencia a una meta personal, así como define a una actividad limitada temporalmente, por lo que puede cerrarse en un momento dado para dar paso a otro proyecto. En este sentido, el concepto de proyecto se diferencia del de “empresa”, que remitiría a una organización concreta y cuyo propósito sería permanecer en el tiempo, trascendiendo a uno u otro empresario.

Por otra parte, la autoridad de los autores viene dada, como ya apuntamos, por su experiencia emprendedora. Se trata de emprendedores que ya han triunfado como tales, lo cual les permite dar consejos, sugerencias o advertencias al lector desde una posición autorizada sin dejar de mantener una relación de igual a igual con el lector, esto es, de emprendedor a emprendedor. Los autores se refieren así a distintas enseñanzas que habrían aprendido durante su experiencia profesional, durante sus diferentes proyectos emprendedores, refiriéndose a sus aciertos o sus errores y hablando de ello en tiempo pasado: de este modo los autores, emprendedores consolidados, se presentan como alguien que ha adquirido en el pasado las herramientas necesarias para su éxito presente, y que ahora puede transmitirles a un lector que potencialmente inicia su propio proyecto emprendedor.

Además de ejemplos personales de los propios autores, son utilizadas citas y testimonios de otros emprendedores que sirven para ejemplificar constantemente la argumentación. A su vez, se recurre con frecuencia a personas célebres (y célebres por muy diversas razones) definidas como ejemplo de personas emprendedoras, utilizando como prueba de ello alguna cita descontextualizada o alguna pe-

queña historia simplificada de su vida o de de algún acto relevante de ella. En sentido, es frecuente la producción de figuras o relatos “heroicos” que son equiparados a figuras o relatos “emprendedores”, vinculando la heroicidad a la noción de emprendimiento. A través de este tipo de recurso se consigue reforzar los argumentos de los autores, que toman una apariencia de neutralidad y equidistancia ideológica, en tanto se utilizan a personas de muy diverso contexto social, histórico o ideológico. Por citar sólo algunos de ellos, conviven en los textos historias de personajes como Teresa de Calcuta, Cristóbal Colón o Leonardo da Vinci; citas de Amancio Ortega o de Steve Jobs, de Nietzsche o de Schopenhauer, de Mandela o de Gandhi; así como muchas otras historias, citas o referencias de autores y personajes muy dispares –citando algunos ejemplos: Messi, Al Gore, Rockefeller, José Cela, Napoleón, Ortega y Gasset, Einstein...– cuyo único punto en común sería ejemplificar en qué consiste un “espíritu emprendedor”.

En síntesis, el principal objetivo de todos estos manuales es el de animar al emprendimiento, servir guía para ello y poner en valor la figura del emprendedor como sujeto ideal. Para ello, a modo de manual, el núcleo del relato trata de explicar los diferentes aspectos a tener en cuenta para convertirse con éxito en un emprendedor (lo cual no equivaldría necesariamente a tener éxito en un proyecto emprendedor).

5.2. ¿Emprendedor? ¿Emprender? Qué es el emprendimiento y por qué es un deber ser

En primer lugar, ¿qué significa, para los autores, ser un emprendedor? Por más que se haga referencia a este término constantemente, pocas veces se define directamente, lo que muestra que se trata de un concepto consolidado y aceptado, al no necesitar explicarse o justificarse: “[...] <<emprender>> y <<emprendedor>> son ya conceptos consolidados en nuestro lenguaje y en nuestra sociedad.” (Bermejo, 2013: 28). Sin embargo, esa consolidación y aceptación va acompañada de una ambigüedad y polisemia del concepto. De hecho, en las ocasiones en las que sí se define, se hace de manera difusa y

contradictoria, como un término polisémico bajo el que conviven diferentes acepciones de lo que significaría ser un emprendedor. Generalmente, el emprendedor suele ser definido como alguien que lleva a cabo un proyecto empresarial *propio*, que responde a una *idea* de negocio que ha formulado previamente y que tiene como objetivo el éxito de ese proyecto empresarial. Bajo este esquema general, la figura laboral con la que se identificaría el emprendedor estaría caracterizada por el trabajo por cuenta propia y por eventualmente tener la capacidad de convertirse en empleador de otros trabajadores: “El emprendedor que crea una empresa que acaba dando lugar a una organización pequeña, mediana, o a una gran multinacional.” (Bermejo, 2013: 15). Ahora bien, no siempre se mantiene esta definición básica, distinguiéndose en ocasiones entre el concepto de emprendedor y de empresario: “[...] ser emprendedor es una cuestión de actitud y no de profesión, mientras que ser empresario es más una cuestión de profesión” (García-Milà, 2011: 94). Aunque no se concrete bajo qué figura laboral se encuadraría emprendedor y empresario –la diferencia entre ambos radicaría en una cuestión tan compleja de definir como la “actitud emprendedora”–, frente al empresario como una “profesión”, el emprendedor no se dedicaría a gestionar una empresa, sino su propio proyecto profesional (y que sería al mismo tiempo un proyecto personal). Por ello, un emprendedor no despediría empleados –porque no estaría ligado a una empresa sino a un proyecto–, lo que sí sería propio de un empresario –caracterizado por ser un empleador–: “Un emprendedor sabrá que es empresario el día que se enfrente a hablar con la gente sobre qué nos lleva a despedir a tantos trabajadores” (García-Milà, 2011: 94). Por tanto, si bien generalmente ambos conceptos –emprendedor y empresario– se utilizan de forma intercambiable –“El emprendedor es, pues, el empresario bueno” (Bermejo, 2013: 29) –, en ocasiones sí se explicita su distinción.

En síntesis, podríamos entender el emprendimiento bajo dos grandes nociones, que conviven y se superponen durante el texto: el emprendimiento

como actividad empresarial –en la que ser emprendedor equivaldría a ser un determinado modelo de empresario–, pero también el emprendimiento como *actitud* vital. En el segundo caso, el concepto de emprendedor trasciende al hecho de ser un trabajador autónomo o un empresario para remitir a un determinado esquema de personalidad independientemente de su posición laboral, a una “cualidad moral”: “[...] emprender es una actitud vital. Emprender es pasar por la vida dejando huella. Un legado positivo. [...] El sello de emprendedor le corresponde a mucha más gente que la que inicia o desarrolla un negocio.” (Bermejo, 2013: 30). Es esta noción, la de emprender como una actitud, la que nos parece más trascendente para nuestro propósito: inferir una serie de rasgos ideales que nos acerque a un modelo prescrito de buen sujeto en el trabajo (y del modelo de sociedad que implica). Por el contrario, la amplitud y ambigüedad del concepto de emprendedor como figura laboral hace que se incluyan en el mismo concepto desde el autónomo hasta el dueño de una gran multinacional, pero además desde esta conceptualización el emprendedor “va más allá del creador y/o dueño de una empresa” (Bermejo, 2013: 56) incluyendo también a trabajadores por cuenta ajena –“El intraemprendedor que trabaja por cuenta ajena pero guiado por un espíritu innovador y creativo” (Bermejo, 2013: 16)–. Así, atenderemos al concepto de emprendedor en su complejidad, incluso de cualquier persona independientemente de “que no haya tenido una ocupación formal o no haya montado una empresa” (Bermejo, 2013: 17) pero sí posea una “actitud emprendedora”. Por tanto, entenderemos por emprendedor al “empresario de sí mismo”, concibiendo el desarrollo de su actividad laboral vinculada al cumplimiento de sus *proyectos*, que no necesariamente equivaldrían a la creación y expansión de su propia empresa. El emprendedor debería *gestionarse* a sí mismo, *como si* él mismo fuese una empresa, poniendo todas sus capacidades y recursos, también los de ámbito más *personal*, a disposición de ese proyecto emprendedor. La siguiente cita, en la que se utiliza la idea de “marca personal”, sirve para ejemplificar lo que decimos:

Habrás percibido que en la última década se ha extendido mucho el concepto de marca personal. Se trata de considerarnos a nosotros mismos como si fuéramos una empresa. Y al igual que se hace con las marcas comerciales, dotar a tu propia marca personal de una impronta diferente, sugestiva, reconocible. Con unos atributos anclados por experiencias o habilidades en las que eres especialmente destacado. En suma, un sello de persona competente, valiosa, fiable.

(Bermejo, 2013: 190)

Como se observa en la cita, el individuo-emprendedor debería, más que gestionar una empresa, gestionarse a sí mismo como si fuese una empresa –una “marca personal”–. Para ello, además de desarrollar sus habilidades profesionales o técnicas –“experiencias o habilidades en las que eres especialmente destacado”–, debería mostrarse como una “persona competente, valiosa, fiable”, habilidades de tipo social o relacional y no técnicas.

Hemos hablado ya de lo que los autores entienden por la figura del emprendedor, pero los manuales analizados, decíamos, tratan a su vez de animar al emprendimiento bajo una serie de argumentos. En pocas palabras, de dar respuesta a la pregunta ¿por qué emprender? En primer lugar, el emprendimiento se vincula a una decisión puramente individual, personal, tomada tras una previa auto-reflexión (y atendiendo a una supuesta “vocación”). El potencial emprendedor habría de “atreverse”, de asumir el riesgo que supone pasar de lo “conocido” a lo “desconocido”. Esta concepción del emprendimiento se observa en metáforas recurrentes como la que identifica la idea de emprender con “lanzarse a la piscina” (García-Milà, 2011: 85). Así, emprender supondría pasar de la seguridad conocida al riesgo desconocido; requeriría autodeterminación –“lanzarse”– para adentrarse en una realidad nueva –la que representaría “la piscina”–. A pesar del temor que pudiera suscitar el hecho de emprender –el hecho de lanzarse implica un acto de atrevimiento–, en este tipo de metáfora el lugar al que el lector ha de “lanzarse” es de tipo lúdico –la piscina es un espa-

cio de ocio—. Así, emprender se identificaría con una cualidad moral, el coraje: reunir el valor necesario para “lanzarse”, y que proporcionaría algún tipo de recompensa.

En la misma línea, otra metáfora utilizada es la que identifica el paso al emprendimiento con el hecho de “lanzarse al vacío desde un avión en paracaídas”:

Decidirse a dar este paso tan difícil de lanzarse al vacío. Exactamente igual que cuando alguien se lanza por primera vez desde un avión en paracaídas. Un vacío inmenso por delante. ¿Y el paracaídas, se abrirá o no? ¿Flotaremos como pájaros o nos estrellaremos contra el suelo? Lo que cuesta verdaderamente es decidirse, pero cuando uno lo hace y deja atrás el seguro soporte del avión, es cuando empieza a volar. Libre por completo, disfrutando de una sensación inigualable, una experiencia única que compensa todo el miedo antes de dar el salto.

(Medina, 2012: 38)

De nuevo, la necesidad de adoptar una actitud de atrevimiento, de decidirse a pasar de la seguridad –“el seguro soporte del avión”– al riesgo –“un inmenso vacío por delante”–. Sin embargo, frente al temor inicial se encontraría la certeza de que va a ser beneficioso hacerlo –el aspecto lúdico se mantiene– pues implicaría sentirse “libre por completo”. Esa sensación de libertad justificaría la decisión, que sería acertada independientemente del éxito o no del proyecto emprendedor. Es decir, aún terminando éste en fracaso, tan sólo por el hecho de haberlo intentado, de haber vivido esa experiencia, habrá “valido la pena”. Y por ello, en caso de fracaso habría que volver a intentarlo, esto es, re-emprender:

Puede que el aterrizaje sea más o menos placentero. Quizás no salga bien del todo y acabemos con algún hueso roto, pero aún así, todos los que se han atrevido a volar os dirán que ha merecido la pena. Y que en cuanto se recuperen de la caída volverán a intentarlo de nuevo.

(Medina, 2012: 38)

Los argumentos para presentar como atractivo el emprendimiento no se centran tanto en su beneficio *profesional* –como vemos, el emprendimiento no garantizaría el éxito–, sino más bien en su beneficio *lúdico* –las sensaciones que ofrece–. A modo de síntesis, a través del emprendimiento el individuo pasaría de ser un sujeto *pasivo* (dependiente, indeciso, que se aferra a la seguridad) a un sujeto *activo* (independiente, decidido, que asume el riesgo).

Pero además de una actitud deseable para el individuo, el emprendimiento sería también una actitud inevitablemente deseable: la única opción posible para adaptarse con éxito a la nueva realidad del trabajo. Paradójicamente, emprender sería al mismo tiempo una elección personal de cada individuo y su única elección posible. En este sentido, se apela a emprender desde la afirmación de que hacerlo es el último recurso ante la actual crisis⁸, ante la que el emprendimiento sería una *necesidad* ineludible: “[...] en los países con crisis de empleo crece la actividad emprendedora. Surgen más emprendedores siquiera por obligación antes que por devoción. Ante la falta de oportunidades de trabajo por cuenta ajena muchas personas recurren al autoempleo.” (Bermejo, 2013: 61). Sin embargo, esa aceptación del emprendimiento como “supervivencia” no dejaría de ser una elección, una respuesta individual hacia un contexto social que es descrito como una *oportunidad* histórica para poner en marcha lo que sería una originaria “naturaleza emprendedora” del ser humano –“El hombre primitivo salía de caza o de pesca si quería comer.” (Bermejo, 2013: 60)–. Este doble motivo para el emprendimiento convive permanentemente en los textos: en tanto oportunidad, emprender es definido como la mejor manera de contribuir al bienestar propio –“[...] la actitud

8 La “crisis” tiene en los textos un sentido amplio: es citada como crisis en abstracto, crisis económica, crisis de empleo, crisis de valores... En cualquier caso, más que elaborar una argumentación sobre su naturaleza, los autores se limitan a constatarla como una realidad y, cuando se hace referencia a su origen, a responsabilizar de ella a “todos”, a “la sociedad en su conjunto”.

empresaria te acerca más a la anhelada felicidad” (Bermejo, 2013: 240)- y al del conjunto de la sociedad –“[Los emprendedores son] Gente de que contribuye a que dejemos a las siguientes generaciones un mundo mejor por ser más feliz, más libre y con más oportunidades” (Bermejo, 2013: 18)–; mientras que por otra emprender es entendido como una necesidad, como la única manera posible de mantenerse activo en el actual (y amenazante) mercado laboral –“Son muchos los emprendedores que lo son por necesidad. Cuando todos los caminos se cierran, sólo queda el camino personal.” (Medina, 2013: 32)–. En definitiva, la actual realidad económica y laboral se presentaría como la oportunidad para que cada persona llevase a la práctica por obligación lo que de todas formas más le convendría tanto a él mismo como al conjunto de la sociedad: “De una situación angustiosa [la crisis], quizás pueda nacer un nuevo espíritu emprendedor que a medio y largo plazo sea muy beneficioso para todos. Como dice el refrán, no hay mal que por bien no venga”. (Medina, 2012: 39).

Por tanto, esa situación de crisis (y sus consecuencias en materia de bienestar laboral y social) requeriría del sujeto una actitud “positiva”, penalizándose cualquier actitud de queja que sólo contribuiría al malestar propio: “Resulta obvio que siempre hay razones para excusarse cuando las cosas no van bien [...] ¿A qué conduce esta actitud? Yo creo que a casi nada.” (Bermejo, 2013: 54). Al entender la crisis de forma a-causal, o atribuyéndole causas tan genéricas que hacen imposible una lectura política –“No sé tú, pero yo creo que el problema no es sólo de la clase política, sino de la sociedad en general. (Bermejo, 2013: 51)–, sus consecuencias sociales se des-problematizan socialmente. Al contrario, la crisis es entendida como una situación “normal”, consecuencia lógica del sistema social –el capitalismo, el cual no se explicita porque se asocia al único sistema posible, a “la realidad” o “lo natural”–, que no requiere protesta, sino adaptación (en tanto no obedece a causas políticas). Por tanto, la problematización se

hace en términos personales, y sus soluciones pasan a ser también personales

El emprendimiento, de esta forma, no garantizaría un mayor bienestar laboral propio, al menos a corto plazo. Como se observa en la siguiente cita, el paso de un empleo asalariado a un “empleo emprendedor” podría significar una reducción significativa de la retribución económica, así como asumir una menor categoría profesional:

[...] muchas personas [...] están realizando un trabajo que no les llena, pero les proporciona importantes beneficios. Si deciden cambiar, en algún momento pasarán del puerto seguro al mar abierto. Estas personas quizá saltan al eslabón más bajo en el área que les gusta, con la esperanza de ir ascendiendo para hacerse un lugar en ella; saben que quizá se estarán cinco años cobrando mucho menos de lo que están percibiendo ahora.

(García-Milà, 2011: 64)

El paso al emprendimiento puede dar lugar, por tanto, “al eslabón más bajo”, y ello “cobrando mucho menos”, lo cual se vería compensado por el hecho de que, a través del emprendimiento, se podría realizar profesionalmente lo que sería parte del *desarrollo personal*, trabajando “en el área que les gusta”. El argumento para hacer atractivo el emprendimiento muestra su debilidad en cuanto no garantiza un bienestar a corto plazo (ni lo asegura a medio o largo), sino que se sustenta en la “esperanza de ir ascendiendo”. La metáfora de una elección entre “el puerto seguro” y “el mar abierto” es en este sentido elocuente. Ahora bien, de esta cita puede deducirse también un elemento importante que sirve para hacer atractivo el emprendimiento: el individuo tendría la facultad de ser el único *responsable* de sí mismo, de ser quien “decide” su propio destino, de elegir entre el “puerto seguro” y “el mar abierto”.

Por tanto, se estaría invitando al trabajador a asumir una nueva norma de empleo, que si bien vendría impuesta por la (nueva) “realidad”, sería

asumida en términos electivos: el emprendimiento sería la decisión más adecuada para adaptarse a una sociedad en cambio, pero sería además la única posibilidad de adaptación a largo plazo. Esta argumentación en torno a un nuevo modelo de sociedad –“[...] un mundo que cambió radicalmente en el siglo XXI.” (Bermejo, 2013: 52)– justifica la normalización de formas “atípicas” de empleo, que serían presentadas como una necesidad del trabajador para su posterior éxito profesional, o en términos generales, como una necesidad que impondría la sociedad misma, la cual se encontraría en un estado de transición hacia un nuevo (y feliz) orden social⁹.

En términos generales, el emprendimiento permitiría al sujeto una necesaria adaptación a una “nueva sociedad” caracterizada por el incremento de la incertidumbre –definida como una situación en la que se desconocen las causas de la situación propia y por tanto los modos adecuados de actuar sobre ella (Bauman, 2011)– que, al naturalizarse, exigiría de él su asunción como un hecho natural y su aceptación. Esa generalización de la incertidumbre como rasgo representativo de la realidad favorece la aparición de la categoría “suerte” como elemento explicativo de la situación propia (Bauman, 2011). Frente a la arbitrariedad que supondría entender el destino personal en términos de (buena o mala) suerte, lo único que podría hacer el sujeto sería apelar a la certeza que proporcionaría la probabilidad (Bauman, 2011), con lo que a mayor actitud (empresarial), a mayor número de intentos por lograr el éxito (embarcándose en diferentes proyectos), mayores sería la probabilidad de alcanzarlo: “Es verdad que en la vida más vale tener buena suerte que mala suerte. Pero también para que te toque la suerte hay que jugar con regularidad para encontrarla. Como la lotería.” (Bermejo, 2013: 42).

⁹ En este sentido, y si bien su análisis excedería los límites de nuestra investigación, resulta elocuente como en las ciencias sociales han proliferado representaciones de la sociedad contemporánea que la definen como “del conocimiento”, “del talento”, “de la información”, u otros adjetivos que sugieren –cuando no directamente celebran– las vías de superación de la sociedad del trabajo.

5.3. La sociedad emprendedora

Como ya hemos adelantado, si tratamos de definir un modelo de buen sujeto extraído de los manuales analizados, no podemos obviar que éste sujeto se inscribe en una representación naturalizada de cómo es la sociedad –“el mundo que nos ha tocado vivir” (Bermejo, 2013: 67)– y de cómo debería ser –“[...] un mundo emprendedor es un mundo mejor.” (Bermejo, 2013: 21)–, por lo que analizaremos a continuación las características fundamentales de la “sociedad emprendedora”.

5.3.1. La clave de la división social: la mentalidad emprendedora

En primer lugar, si bien la noción de emprendedor remite a una concepción del individuo autónomo en sus decisiones, los autores asumen que éste se inserta en una sociedad con una estructura desigual. Para explicar (y justificar) el modo en el que se estructuraría la sociedad, los autores dividen la sociedad en dos grandes grupos de individuos que, siguiendo una dicotomía entre buen y mal sujeto, entre quien se guía por una actitud emprendedora y quien no lo hace, se distinguirían en su *mentalidad*: “[...] la conclusión a la que llego es que hay dos tipos de actitudes vitales. La de quienes prefieren ir por el camino fácil [...] Y la otra, la de quienes apuestan por asumir riesgos [...]” (Bermejo, 2013: 60). Y esa división dependería de la decisión personal que tomase cada individuo:

Es nuestra elección: construir o destruir, conformismo o rebeldía, ser parte de las soluciones o de los problemas, aportar valor allá donde te toque estar o pasar sin más, aglutinar con energía positiva o ser generador de conflictos permanente [...]

(Bermejo, 2013: 60)

Tomando como referencia esta cita, quien decidiese adoptar una actitud emprendedora estaría optando por ser “constructivo”, aportando su creatividad y capacidad de trabajo a la sociedad; “rebelde”, siendo inconformista con el rol que le asigna la sociedad y ejerciendo el que él mismo decide; por “aportar valor allá donde le toque estar”, evitando

adoptar una actitud de queja o frustración ante su situación social; así como por “aglutinar con energía positiva”, colaborando a crear armonía social en lugar de conflicto.

Y si la estructura social sería el resultado de las actitudes (y consecuentemente las acciones) *individuales*, la sociedad será mejor cuantos más individuos emprendedores la compongan. En este sentido, por más que la actitud personal se considere lo esencial a la hora de definir a alguien como emprendedor en lugar de su ocupación profesional, generalmente se prioriza la figura laboral del empresario frente a la del empleado asalariado como sintomático de persona emprendedora:

[...] según un estudio de la Universidad Complutense de Madrid, [en España] sólo el 8 por ciento de los universitarios se plantea como opción de futuro crear su propia empresa. La mayoría, un 41 por ciento prefiere ser asalariado en la empresa privada, e incluso hay un 30 por ciento que sueñan con ser funcionarios del Estado.

(Medina, 2012: 38)

De la anterior cita se deduce una escala de valor según la cual se contribuiría mejor a la sociedad al crear una empresa propia que al tener un empleo en la empresa privada, y mejor mediante un empleo en la empresa privada que a través de un empleo público, lo cual equivaldría a una carencia de “espíritu emprendedor”, como delata ese “e incluso” de la cita. Así el funcionariado es presentado como el “antihéroe” de la sociedad, representando lo opuesto a los valores del emprendimiento: su salario dependería de la colectividad, lo cual lo presenta como un sujeto “parasitario”; su estabilidad laboral se asimila a la ausencia absoluta de riesgo y su por tanto al sujeto conformista; así como su trabajo se define como burocrático, en oposición al trabajo de tipo creativo propio del emprendedor. Esta representación general del funcionariado sería coherente a un cuestionamiento del Estado social, en tanto extendería un empleo público ineficiente y disfuncional para la “buena sociedad”, así como cuestionaría al mismo

tiempo los rasgos asociados a ese tipo de empleo (estable, protegido, sometido a mejoras retributivas progresivas y pautadas).

De esta forma, España, de igual forma que otros “lugares de Europa y Latinoamérica” (Bermejo, 2013: 23), sería un país carente de cultura emprendedora, lo que se contrapondría a “[...] la mayor mentalidad emprendedora que permea en algunos países del centro y norte de Europa [...]” (Bermejo, 2013: 48), así como a los países anglosajones y muy especialmente a Estados Unidos (Medina, 2012: 56), verdadero ejemplo de “sociedad emprendedora”:

La sociedad americana fomenta el emprendimiento y estimula la independencia en todos los sentidos. Rara es la persona que a los dieciocho años no abandona el hogar familiar no abandona el hogar familiar para iniciar una vida independiente, en contraste con nuestros jóvenes, que siguen viviendo en casa de sus padres hasta edades muy avanzadas. Ese espíritu de libertad, sin nuestro temor atávico a riesgo, es el que ha llevado a Estados Unidos a ser líder en muchas áreas, especialmente en todo lo referido a la innovación.

(Medina, 2012: 146).

Estados Unidos –que suele considerarse, además, un modelo paradigmático del liberalismo político, por lo que su referencia como ejemplo positivo no es ideológicamente neutra– es tomado como ejemplo de país con “mentalidad emprendedora”, lo cual le habría convertido en “líder de la economía mundial y el que cuenta con más empresas multinacionales” (Medina, 2012: 39). La prosperidad de las sociedades, entonces, vendría determinada por la mentalidad o no emprendedora de sus individuos, que se reflejaría en el mayor o menor número de empresas de éxito, en el mayor o menor número de empresarios. La empresa y los empresarios serían así “el motor de la economía”: “[...] el auténtico motor de la economía de un país son aquellas personas capaces de correr riesgos. [En referencia a los empresarios]”. (Medina, 2012: 56). En consecuencia,

el empresario (que sería la forma de emprendedurismo más evidente) sería el sujeto vulnerable, el sujeto realmente susceptible de ayuda pública y social, para beneficio de la sociedad en su conjunto: “El emprendedor necesita una mirada cómplice de la sociedad y sus gobernantes.” (Bermejo, 2013: 23). En contraposición, la ayuda pública “indiscriminada” sería perjudicial para el conjunto de los individuos: “La subvención generalizada esconde ineficiencias, impide evolucionar a modelos de negocio obsoletos y, lo peor de todo, aniquila el espíritu emprendedor, el legítimo afán de superación o la sana ambición.” (Bermejo, 2013: 50). Para lograr sociedades “más emprendedoras” se debería entonces evitar la generalización de considerar a sus ciudadanos como sujetos dependientes. De esta forma, el Estado debería reservar su papel de intervención social a ciertos grupos concretos –“Por supuesto, no me olvido de que hay segmentos de la sociedad a los que hay que atender inexcusablemente (niños, mayores, enfermos, clases desfavorecidas...)” (Bermejo, 2013: 55)–, a la vez que evitar las políticas públicas tendientes a universalizar la protección social, que terminarían teniendo el efecto de vulnerabilizar a los sujetos receptores de esas políticas, al *convertirlos* en dependientes cuando en esencia no lo serían:

[...] existen amplias capas de la sociedad que creo que están perfectamente capacitadas para adoptar posiciones hayqueísta [el término “hayqueísta” es utilizado por el autor para definir una actitud activa, de quien se responsabiliza de sí mismo]. Y eso sería absolutamente beneficioso para el conjunto de la ciudadanía.

(Bermejo, 2013: 55)

5.3.2. La emprendedora como emblema de la sociedad liberal

De todo lo dicho se sigue una ideología *liberal* en la concepción del Estado –tomando a Estados Unidos como ejemplo ideal– que promueve la des-protección social (y en el caso que nos ocupa, laboral) como política que mejor proporcionaría el bienestar general. A través de este planteamiento cualquier política orientada a la protección tiene

su traducción discursiva como política conservadora –ya que esa protección impediría al sujeto su potencial desarrollo– y cualquier otra orientada a la desprotección como política progresista –ya que esa desprotección empoderaría a los individuos–. Prosiguiendo con esta lógica liberal, para fomentar una sociedad emprendedora el Estado debería garantizar la libertad de empresa, desregulando las relaciones laborales:

[...] a los gobiernos mejor pedirles que se entrometan lo mínimo posible en la microeconomía. Que contribuyan con su acción política a crear un clima favorable a la actividad empresarial. Que centren sus esfuerzos, con estructuras eficientes, en los grandes asuntos de Estado [...] Y que dejen trabajar a la gente emprendedora en un marco de libertad, seguridad jurídica, igualdad de oportunidades y razonable flexibilidad.

(Bermejo, 2013: 57)

Este planteamiento político promovería una transformación de la mentalidad de los individuos, ya que en nuestra sociedad no se favorecería suficientemente el emprendimiento –[...] el emprendedor no cuenta casi nunca con un entorno favorable para el desarrollo de sus iniciativas.” (Bermejo, 2013: 145)–, lo cual desincentivaría la puesta en valor de los emprendedores como modelos a imitar: “Nuestros hijos tienen que tener referentes emprendedores, sociales y empresariales [...] Sólo así tendremos más actitudes emprendedoras, de las que tan necesitados estamos.” (Bermejo, 2013: 26). En una sociedad en la que prevaleciera una “mentalidad emprendedora”, y dado que el emprendimiento depende directamente de la mentalidad individual, *todos* los individuos tendrían la posibilidad de poner en marcha su proyecto emprendedor y hacerlo con éxito: “[...] el emprendedor no está hecho de ninguna pasta especial.” (García-Milà, 2011: 79). En esa igualdad de oportunidades de alcanzar el éxito radicaría un principio de justicia de la sociedad. Con un matiz: si bien sería posible por igual para todos los miembros de la sociedad alcanzarlo, el concepto de éxito se amplía hasta el punto de que habría

tantas definiciones de éxito como individuos que lo definan: “[...] el éxito, lo que marca el triunfo de una idea o una empresa, es algo que cada uno tiene que definirlo según su perspectiva [...]” (García-Milà, 2011: 61). El éxito, y también el fracaso, se convertirían así en una cuestión personal, puramente subjetiva, que nada tendría que ver con las condiciones materiales vividas sino con la manera en que éstas son percibidas:

Acabarás arruinado por completo o hasta las cejas de billetes. Decidiendo en qué país quieres vivir o en qué país puedes esconderte. Celebrándolo con tu pareja o con el abogado de divorcios... Y lo mejor de todo: es posible que arruinado, divorciado y buscando dónde refugiarte, es posible que sientas que has tenido éxito, de igual modo que, rico, pensando dónde vivir y felizmente casado sientas que has fracasado.

(García-Milà, 2011: 24)

Por tanto, si desde este planteamiento el éxito y el fracaso dependen de una cuestión personal, ¿por qué problematizar la pobreza? ¿por qué penalizar la riqueza? Ni la pobreza ni la riqueza (ni cualquier otra desigualdad social) serían indicadores de bienestar, ya que éste dependería de lo que cada persona “sienta” de forma subjetiva. Los problemas sociales, en este sentido, no existirían más que como problemas personales de quienes no habrían logrado su éxito particular, y que todos tendrían opción de conseguir. Las políticas públicas tendentes a universalizar la protección social no representarían, por tanto, la solución a un problema social, sino más bien la creación de un problema nuevo: la generalización de sujetos *dependientes* de la ayuda del Estado. Ello legitima la orientación individual de la intervención social del Estado, estudiando cada caso aisladamente y otorgando su ayuda condicionadamente a una demostración individual, a la manera de un “contrato” que tendría como objetivo lograr la independencia del sujeto ayudado del Estado social (Serrano y Martín, 2011).

5.3.3. La sociedad de los individuos o la sociedad frente al individuo

Esta ausencia de problematización social se deriva de una concepción de la sociedad reducida a la suma de sus *individuos*: una “sociedad de individuos” cuyo ideal sería una sociedad de individuos emprendedores –“Creo firmemente que una sociedad más emprendedora va a ser una sociedad mejor. Con gente más comprometida, más responsable, más proactiva, de fuertes valores y principios.” (Bermejo, 2013: 19)–. Así, los individuos se relacionarían entre ellos insertándose en redes más o menos estables, pero siempre como sujetos aislados: la sociedad se constituiría como un ente en cierta medida abstracto de normas y regulaciones externas al individuo, cuya estructura desigual no sería más que el *producto* de las acciones individuales y autónomas de los individuos. Por ello, en lugar de problemas sociales, existirían problemas *entre* individuo y sociedad, en tanto la sociedad se opondría al individuo impidiendo su pleno desarrollo:

[...] la sociedad y sus reglas limitan constante la espontaneidad de nuestros actos. El mundo laboral no es ninguna excepción a esta inexorable certeza. Nos educan para ser asalariados [...] Pero son muy pocos los que se plantean su formación como un camino hacia la independencia laboral o, lo que es lo mismo, hacia el emprendimiento personal.

(Medina, 2012: 15)

Desde este planteamiento sería legítimo que el individuo se rebelase frente a “la sociedad y sus reglas” que lo “limitan”, sin que ello implicase atentar contra el bien público. De hecho, la cuestión misma de “lo público” es difícilmente planteable desde esta representación de la sociedad: si el interés general es la suma de los intereses particulares de cada uno de los individuos, actuar en beneficio propio es equivalente a la mejor (y la única) manera de contribuir al beneficio colectivo. Así, la “rebeldía” es identificada con una actitud individual e individualista, con un comportamiento orientado al propio interés. Y, dado que no se plantea un interés “general”, su opuesto –la acción orientada al interés de

los *otros*– no sería sino “desinterés” por uno mismo, una actitud de “apatía”.

Pero al mismo tiempo que la sociedad podría oponerse a la libertad personal, lo que supondría que el individuo debiese enfrentarse a ella, por otra parte el individuo debería ser capaz de adaptarse, de amoldarse a la realidad que se le impone. Esto es, si la realidad cambia, el individuo habría de cambiar con ella: “El mundo definitivamente cambió. ¿Y tú? ¿Y tu negocio, si es que ya lo tienes?” (Bermejo, 2013: 137). Ciertos cambios sociales estarían dando lugar a una “nueva sociedad” que se caracterizaría por el cambio permanente: la sociedad actual es definida como “la sociedad del cambio” (Bermejo, 2013: 97) y se contrapondría a una sociedad anterior y en vías de superación caracterizada por la certidumbre, más “previsible”:

Piensa que la vida en la generación de nuestros padres se caracterizaba por conceptos muy estáticos. Por tanto, muy previsible. Casi siempre se moría donde se nacía, todo lo más se producía la típica migración del campo a la gran ciudad. Por supuesto se trabajaba en el mismo lugar y, seguramente, en la misma empresa durante toda la trayectoria laboral. Se casaba uno para toda la vida. Se compraba casa cuando uno se casaba, que iba a ser la casa para toda la vida.
(Bermejo, 2013: 166)

Estos elementos de certidumbre estarían puestos en cuestión en la sociedad contemporánea, en la que “[...] el cambio es lo que permanece.” (Bermejo, 2013: 105). Una “nueva sociedad” en la que “las oportunidades, pero también las amenazas se multiplican” (Bermejo, 2013: 104) y que implicaría el cuestionamiento de los principales elementos de certidumbre de la “vieja sociedad”. Y, para adaptarse a ella, el individuo debería aprovechar ese estado de incertidumbre y transformarlo en una oportunidad vital. Oportunidad para transformarse a sí mismo, convirtiéndose en emprendedor:

Quizá te acaben de decir que no tienes plaza para cursar la carrera que pretendías estudiar. Qui-

zú la empresa donde estabas trabajando acabe de cerrar, o quizá acabas de divorciarte... Frente a cualquier eventualidad de este tipo, tenemos miedo. Miedo a qué vamos a hacer, miedo al paro, a lo que sea.

Pero también es el momento en el que se abren puertas para hacer cosas por ti mismo. Para emprender. Puede ser el momento ideal para empezar cosas.
(García-Milà, 2011: 69)

5.4. El sujeto emprendedor

Como vemos, la realidad social, tal como los autores la representan, necesitaría sujetos *adaptables* a ella. Y para esa necesaria adaptación, los sujetos deberían *decidirse* a emprender, a auto-convertirse en personas emprendedoras. Permanentemente convive, en estos discursos, una doble articulación del sujeto emprendedor. Por una parte, en ocasiones éste es caracterizado como alguien que poseería algunas *cualidades extraordinarias* relacionadas con su actitud, que lo asimilarían con la imagen de un “héroe”:

El emprendedor debe ser consciente de que él y sólo él ha sido capaz de poner en marcha el proyecto. Algo que muy pocas personas están en condiciones de hacer, aunque dispongan de otras habilidades importantes. La pasión y el empuje del emprendedor son insustituibles y no están al alcance de todos.
(Medina, 2012: 109)

De esta forma, sólo algunas personas estarían en disposición de la actitud necesaria para emprender –“la pasión y el empuje”–, a diferencia de una mayoría que carecería de esa mentalidad emprendedora, lo que justificaría, como ya vimos, una distribución social jerárquica y desigual que respondería meritocráticamente a la adopción de mentalidades (emprendedoras o no) de cada uno de los individuos.

Pero al mismo, no sólo habría determinadas personas potencialmente emprendedoras –“predestinadas” (Medina, 2012: 17) a emprender–, sino que el emprendimiento respondería a una *esencia* humana, que todos los individuos poseerían y que habría que auto-descubrir –“Cada uno de nosotros,

en función de nuestra vocación o de las circunstancias, sacamos a relucir nuestro espíritu emprendedor, entendido de nuevo en el sentido más amplio.” (Bermejo, 60)– y auto-gestionar: “No creo, por tanto, en el dilema de si el emprendedor nace o se hace. El carácter emprendedor se puede perfeccionar vía la formación y la experiencia.” (Bermejo, 60). Es esta segunda dimensión del emprendimiento la que hace referencia más directamente a una regulación de subjetividades que apela al auto-gobierno de las mentalidades.

La prescripción universal del emprendimiento lo convierte en una interpelación (individual) al conjunto de la sociedad, entre los que se incluirían también a sus miembros en una posición de vulnerabilidad o exclusión respecto al mercado de trabajo. De esta forma, la generalización de estos discursos y su materialización como imaginario social contribuirían a entender la exclusión como un hecho voluntario, al relacionarla con la no-adopción personal de determinadas normas de subjetividad, identificando al excluido como el no-emprendedor.

Vamos a continuación a analizar de forma más concreta algunas de las implicaciones en el mundo del trabajo derivadas de estos discursos. Para ello, describiremos y analizaremos las principales características que se naturalizan y/o prescriben al sujeto emprendedor, y que hemos englobado bajo diferentes dimensiones del emprendedor, con el fin de clarificar nuestra exposición.

5.4.1. El emprendedor es joven

A pesar de presentarse como una propuesta accesible a todas las personas, se asume que algunas de ellas se encontrarían en circunstancias especialmente desfavorables para auto-convertirse en emprendedoras. En este sentido, la edad sería una variable que iría en contra de la voluntad de emprender: “[...] los años van en contra de la capacidad de reinventarse, de arriesgarlo todo por un objetivo nuevo. Pero el ser humano es capaz de todo, incluso en las más adversas circunstancias.” (Medina, 2012: 32). Como se observa en la cita anterior, si bien potencialmente todas

las personas tendrían en alguna medida la potencial capacidad de emprender –“el ser humano es capaz de todo”–, a menor edad, más propicias serían las circunstancias para hacerlo:

[...] es muy cómodo intentar emprender cuando uno tiene diecisiete años, vive en casa de sus padres y no tiene gastos por los que preocuparse. En cambio, intentar hacerlo a los treinta, un hijo y una hipoteca es más complejo. [...] el potencial efecto nocivo del fracaso, o sus consecuencias, son realmente mayores en el segundo caso [...] Aunque por otro lado, con cincuenta es peor que con cuarenta y con cuarenta peor que con sesenta. Así que... ¡manos a la obra ahora mismo!
(García-Milà, 2011: 29)

La edad es utilizada entonces como variable explicativa de las mayores o menores posibilidades de emprender, conformándose ciertos grupos de edad de los que se ofrece una imagen homogénea y estereotipada. Sin embargo, al hablar de los jóvenes el prototipo que es tomado como ejemplo es el de quien ha cursado o cursa estudios universitarios, no tiene responsabilidades familiares y tampoco la necesidad urgente de un empleo estable: “En el caso de los jóvenes recién salidos de la universidad [...] ellos no tienen un trabajo remunerado que perder, ni una familia que mantener.” (Medina, 2012: 52). Es este modelo de persona joven el único que se hace explícito, obviando otras posibles (y probables) situaciones sociales en las que puede encontrarse un joven. Al mismo tiempo, los jubilados y prejubilados suponen una excepción en esa tónica general que vincula una mayor edad a más “frenos” al emprendimiento. La imagen simplificada que se describe de este grupo de edad es la de personas con ingresos estables y suficientes y que además disponen de tiempo libre: “El tiempo les sobra y el dinero [...] no tiene por qué ser un obstáculo. En cualquier caso, si todo fracasa, siempre les queda el colchón de sus ingresos permanentes y garantizados.” (Medina, 2012: 46). Por tanto, dado que dispondrían éstos recursos –dinero y tiempo– podrían dedicarlos a una actividad emprendedora “productiva” transformando lo que de otro modo sería una vida “improductiva”:

[Los jubilados o prejubilados son] Personas [...] con una larga esperanza de vida por delante, y sin más horizontes que el cultivo de sus hobbies, o el ocio improductivo y aburrido en el que mecer sus recuerdos. Los jubilados cuentan con un ingreso fijo y unos gastos limitados. [...] Los prejubilados, además, cuentan con un salario de mercado [...]

(Medina, 2012: 46)

De este modo, emprender sería la manera que tendrían los jubilados y prejubilados de convertirse en sujetos activos, lo que se identifica con una vida más digna personal y socialmente. De hecho, al identificar la jubilación con la inactividad e interpe- lar al jubilado a adoptar una actitud vital activa, implícitamente se le está invitando a comportarse *como si* fuese alguien joven: en este sentido, ya la actitud emprendedora se identifica en buena medida con una “*actitud joven*”, asumiendo que las características de la juventud serían algunas como el entusiasmo, la vitalidad, el atrevimiento... las que se corresponderían, en definitiva, con el emprendimiento, con una “actitud activa”.

La elección de los colectivos de jóvenes y de jubilados como ejemplo de circunstancias propicias al emprendimiento supone la elección de grupos alejados de la producción –grupos que pueden definirse como de “consumo puro” (Cabrera, 2005): los que *aún* no trabajan y los que *ya* no trabajan– y que por tanto no aluden a figuras de trabajo concretas. Se trata de sujetos que, así representados, dispondrían de un salario –o más ampliamente de una remuneración– con un fin individual. Con ello se obvia, al considerar al sujeto en su independencia, cualquier dependencia familiar de ese salario por lo que, si el sujeto es representado en ausencia de ningún tipo de cargas familiares o sociales –el conjunto de sus relaciones se plantean en términos de voluntariedad–, la remuneración de un empleo estaría estrictamente orientada al trabajador, y por tanto habría de ser proporcional a los gastos de un individuo y no de una unidad familiar. Ello justifica la generalización de una disminución de las retribuciones –en este sentido, resulta paradigmático el debate público en

torno a los “minijobs”, empleos cuyo salario cubriría (al menos teóricamente) los gastos de subsistencia individuales–. Al mismo tiempo, la asociación de los valores emprendedores a la figura estereotipada del joven como ejemplo ideal, supone la asimilación de las condiciones laborales que se le asocian al empleo juvenil: una categoría laboral “construida” en base a su carácter “deficitario” (Serrano, 1995) que, por tanto, es representada en un estado de semi-inserción en el mercado laboral, favorable a formas “atípicas” de empleo que posibilite su acceso al empleo convirtiéndolos en más “atractivos” para el empleador. Así, la identificación del emprendedor con el joven supone legitimar la generalización de condiciones de empleo precarizadas –nuevamente, podemos utilizar la figura del “minijob” como ejemplo: el empleo se presenta como una solución provisional de inserción laboral, que imposibilita cualquier proyecto emancipador pero que permitiría, al menos, acceder al mercado de trabajo–.

5.4.2. El emprendedor es activo

Como hemos visto, mientras que la pasividad se problematiza, el buen sujeto debería ser *activo*: “La gente emprendedora es particularmente activa. Enseguida se ponen manos a la obra para aterrizar los sueños imaginados. Están particularmente dotados para ejecutar bien lo pensado.” (Bermejo, 2013: 86). Es decir, para ser emprendedor no sólo sería necesario tener “buenas ideas” –esos “sueños imaginados”–, ya que todas las personas podrían tenerlas: “Todas las personas que lean este libro tienen muchísimas ideas, tú también. El problema es que muy pocas veces las personas creen que alguna de estas ideas puede llegar a ser un proyecto realizable. No se lo toman en serio.” (García-Milà, 2011: 28). Además, habría que tener la predisposición necesaria para llevar esas ideas a la práctica, “creer en ellas” y “tomárselas en serio”.

La actitud activa se relaciona directamente con la capacidad de *autodeterminación*. A partir de la autoconfianza –“La persona que tiene que creer más en lo que tú haces eres tú mismo” (García-Milà, 2011: 60)–, el sujeto debería ser capaz de tomar la

decisión de actuar, y de hacerlo a pesar de los posibles riesgos que ello suponga –“La primera vez que empiezas algo, no creo necesario que sea necesario tener un plan de fuga; si esperas siempre un plan de fuga, normalmente no llegas a empezar nada” (García-Milà, 2011: 71)– y a pesar de las circunstancias adversas, que no serían más que alguna de “[...] las infinitas excusas que te puedes poner a ti mismo para no empezar algo.” (García-Milà, 2011: 30). Por tanto, frente a las “excusas” que el sujeto pasivo se autoimpondría para no llevar a la práctica sus ideas, el sujeto activo contaría con una autodeterminación que concebiría las amenazas a las que se enfrenta su proyecto como “retos” a superar:

Si confías en tu idea y estás convencido de que nada te va a parar, nada te parará. Porque estarás dispuesto a dedicar a tu proyecto todas las horas que sean necesaria cada día. Afrontarás los fracasos como una fuente de experiencias y aprenderás de todo y de todos, sin tirar nunca la toalla.

(Medina, 2012: 44)

Consecuentemente, para el caso del empleado, el hecho de tener una elevada protección del puesto de trabajo desincentivaría su abandono para iniciar un nuevo proyecto emprendedor. Así, las prestaciones por despido se entenderían como una limitación al emprendimiento, favoreciendo el “apego” a un puesto de trabajo que impediría al trabajador iniciar o continuar su trayectoria emprendedora. Más ampliamente, desde este enfoque las políticas pasivas se problematizan, suponiendo un “freno” a la activación del sujeto. Así, tomando el ejemplo de los subsidios por desempleo, estos plantearían una no serían sino elementos “paralizadores” de la acción. El emprendimiento exigiría una actitud de atrevimiento, siendo su actitud de autodeterminación superadora de cualquier circunstancia desfavorable: “Una persona a quien le falta una pierna, con la preparación adecuada, puede hacer cosas impensables, como escalar una montaña; una persona ciega puede cursar una, dos carreras, si se lo propone.” (García-Milà, 2011: 70). Por tanto, las medidas públicas destinadas a asegurar su seguridad económica no harían

otra cosa que dificultar su decisión de emprender: de esta forma, las políticas des-mercantilizadoras –que posibilitan espacios de ciudadanía *fuera* de la esfera productiva– des-incentivan el emprendimiento frente a las políticas re-mercantilizadoras –definiéndose como único espacio de ciudadanía el trabajo, o más ampliamente el mercado– que contribuyen a fomentarlo.

5.4.3. El emprendedor es conformista

La “naturaleza activa” propia del emprendedor parece contradecirse con su necesidad de adaptación a la sociedad, adaptación que iría acompañada de un cierto grado de *conformismo*, en tanto la felicidad personal se vincula más directamente con el hecho mismo de emprender y no tanto con el resultado en términos de bienestar material al que podría dar lugar ese emprendimiento. El éxito del emprendedor sería equivalente a que su proyecto tenga éxito y “crezca”, pero ello no tendría por qué conllevar una mejora retributiva –“<<Éxito>> puede ser sencillamente ganar suficiente dinero para pagarte tu nómina.” (García-Milà, 2011: 61)–, así como tampoco proporcionaría (al menos necesariamente) una mejora de las condiciones laborales (que incluso podrían empeorar), ya que la dedicación que exige un nuevo proyecto es absoluta –“No dejes de pensar que un proyecto nuevo es como un bebé. Por eso, igual que hacemos con los bebés, todo cuidado es poco para un proyecto que acaba de nacer. Para empezar, dedicación total y plena.” (Bermejo, 2013: 171)–. En esta cita para justificar “la dedicación total y plena” que exigiría la iniciación de un proyecto se utiliza la comparación metafórica con un “bebé”. De esta manera, se está haciendo alusión a la dimensión emocional del proyecto: ese proyecto sería tendría un valor que trascendería lo *profesional*, con lo que la dedicación exigiría también aportar los recursos de tipo *personal* necesarios.

Por tanto, esos “sacrificios” que en términos de bienestar laboral implicarían (al menos como posibilidad) el emprendimiento serían asumidos como una fase inicial de un proceso en el que el posteriormente el proyecto emprendedor alcanzaría una estabilidad.

Es decir, como trayectoria emprendedora ideal se distingue entre un inicio del proyecto que exige toda la dedicación posible y sacrificios en términos de bienestar, y un momento posterior del proyecto en el que éste ya se habría “crecido” hasta consolidarse: “si todo te sale como has previsto en tus planes [...] habrás llegado al estado de negocio consolidado.” (Bermejo, 2013: 173). Pero esa trayectoria ideal del emprendedor (desde un momento inicial de incertidumbre hasta un momento futuro de estabilidad) en la práctica no tendría por qué ser la norma. En este sentido, más allá de la aceptación de un futuro laboral próximo en el que los ingresos disminuyan y la carga de trabajo aumente, el conformismo del emprendedor tendría que ver además con la aceptación del *fracaso* como un hecho corriente y por tanto de una trayectoria laboral inexorablemente inestable y discontinua: “[...] el fracaso no es sólo patrimonio de los <<fracasados>>. [...] En realidad el fracaso no existe y [...] son sólo el peaje que hay que pagar para llegar hasta el éxito.” (Medina, 2012: 148). Por más que el emprendedor siempre tendría alguna posibilidad de éxito – “[...] incluso en situaciones de madurez, o de crisis, es posible encontrar ideas que den lugar a proyectos exitosos.” (Bermejo, 2013: 107)–, ello no garantizaría que todos los proyectos prosperasen, porque “[...] la posibilidad de fracasar siempre existe [...]” (García-Milà, 2011: 23). Esta generalización del fracaso como hecho corriente no requeriría como respuesta del sujeto ningún tipo de protesta o queja, sino de *aceptación* – “Sin duda, no asumir los fracasos, ni saber aprender de ellos es el mayor fracaso que podemos tener.” (Medina, 2012: 137)– y *autorresponsabilización*, ya que al aceptar sus éxitos y fracasos como productos exclusivos de sus decisiones (acertadas o erróneas) el individuo estará asumiendo la responsabilidad exclusiva de su situación laboral.

La sucesión de fracasos (o al menos de su posibilidad) se considera entonces la norma en toda trayectoria emprendedora. Esa inevitabilidad del fracaso se deriva del riesgo que implica emprender, por lo que ser emprendedor presupondría estar dispuesto a *asumir el riesgo*: “Emprender siempre

es arriesgar.” (Medina, 2012: 57). Ahora bien, lejos de tener un efecto negativo, el fracaso serviría de aprendizaje – “[...] nadie te podrá quitar todo lo que habrás aprendido con el fracaso” (García-Milà, 2011: 50)–, contribuyendo a una mayor preparación a la hora de re-emprender un nuevo proyecto: “[...] si una vez has tenido una idea buena, mañana puedes tener otra. Con una ventaja adicional: la segunda vez, con un nuevo proyecto, ya tendrás mucha más información de la que crees, porque habrás aprendido.” (García-Milà, 2011: 99). De esta forma, el fracaso serviría de lección y guía ante una nueva oportunidad emprendedora, pero no cuestionaría la necesidad misma de iniciar un nuevo proyecto, ya que este se iniciaría desde el momento en el que se dispusiera de otra “idea buena” y se adoptara nuevamente una actitud activa y decidida: “Una mente para empezar cosas nuevas es una mente que sabe lo que quiere y actúa a la mínima oportunidad. [...] este tipo de pensamiento es útil para emprender [...]” (García-Milà, 2011: 71).

Por tanto, el sujeto emprendedor sería acrítico y conformista con la sociedad de la que forma parte –ésta es presentada como una realidad naturalizada que la acción individual no podría transformar–, mientras que sería crítico e inconformista consigo mismo, lo que le llevaría a aprender de los errores que le llevaron al fracaso –conocedor de que el éxito sería resultado de su propio mérito como el fracaso resultado de su demérito– no dejando nunca de “buscar” un nuevo proyecto que realizar.

Ello podría tener como traducción para el buen trabajador su conformismo frente a las condiciones laborales que impone “el mercado” –exigiendo un sacrificio presente para lograr un “éxito” profesional futuro– y, al mismo tiempo, dado que la trayectoria laboral se define como un proceso de continuo aprendizaje, la necesidad de su permanente auto-formación. En este sentido, la aceptación de empleos y de tareas de trabajo de diferente tipo aumentaría los conocimientos profesionales del trabajador y le adjudicarían una ventaja relativa en el mercado de trabajo.

Desde esta dimensión del sujeto, a su vez, se desproblematiza la intensificación del trabajo y su desregulación laboral. En su caso, aportar más horas que las establecidas por la jornada laboral, desarrollar más tareas de las que estrictamente estipula el puesto de trabajo... trabajar más allá de los límites establecidos por un contrato laboral, es entendido como una “inversión” en sí mismo como trabajador, adquiriendo competencias de las que disponer en su trayectoria profesional. El sobre-esfuerzo que implicaría el emprendimiento (planteando el trabajo como medio de desarrollo personal), tendría una contrapartida presente –el trabajo aporta un elemento de desarrollo personal– y futuro –esa inversión en esfuerzo tendría (potencialmente) su recompensa en un éxito profesional a largo plazo–.

5.4.4. El emprendedor es independiente

El riesgo constante al fracaso que conllevaría el emprendimiento se vería compensado por la posibilidad de la *independencia* que significaría la “libertad absoluta” de ser “tu propio jefe”: “[los emprendedores] persiguen un objetivo común, que es la libertad absoluta, ser los únicos dueños de su tiempo y de sus acciones.” (Medina, 2012: 47). Un sujeto sería así más libre cuanto más independiente¹⁰ fuese. Ahora bien, si la independencia (asimilada a la libertad) es tomada como el objetivo que justifica la decisión de emprender –“Ser independiente [...] es uno de los objetivos primordiales de todo emprendedor.” (Medina, 2012: 75)–, se reconoce que ésta nunca es absoluta –“[...] se trata de planteamientos utópicos de la independencia, porque la práctica nos va descubriendo matices de dependencia [...]” (Medina, 2012: 77)–. Pero además, la independencia del emprendedor iría siempre acompañada de una sobrecarga de trabajo, de un incremento de sus “problemas”: “[...] afron-

ta desde el principio que vas a tener problemas, muchos problemas, pero eso no es ni bueno ni malo, sólo es parte intrínseca de tu nueva independencia como emprendedor” (Medina, 2012: 80).

Fruto de estas limitaciones de la independencia asumidas, el emprendedor debería también contar con “colaboradores”, estableciendo necesariamente relaciones con otros en torno a su proyecto. Esa colaboración podría provenir del entorno personal, utilizando ciertas relaciones informales en beneficio del proyecto:

Claro que es posible que no conozcas a un experto en finanzas, por ejemplo; ahora bien, por el hecho de tener a otras mentes de tu confianza (familia, amigos, compañeros de trabajo...) y pedirles que te ayuden, lo que haces es sumar cerebros al tuyo, porque todos se implicarán.

(García-Milà, 2011: 30)

Sin embargo, no toda relación personal sería aprovechable en el proyecto emprendedor, por lo que sería necesario descartar las relaciones personales que no le proporcionasen valor de algún tipo al proyecto: “[...] hay muchos emprendedores que se rodean solamente de amigos y de otras personas de confianza, pero tener ese tipo de buena relación personal no significa en absoluto que funcione bien en el desempeño empresarial.” (Medina, 2012: 142). En este sentido, el emprendedor debería seleccionar constantemente sus vínculos con otros en función de si son o no *relaciones útiles*. Desde este planteamiento, la actitud egoísta se des-problematiza: la realización de las metas propias (individuales y personales) representaría la aspiración máxima vital, justificando una concepción utilitarista de las relaciones sociales: “Hay relaciones y asuntos tóxicos en los que no debes ya entrar porque te quitan energías, tan necesarias para tu proyecto.” (Bermejo, 2013: 225). En último término, dado que el proyecto trasciende el espacio laboral para constituirse como parte de su proyecto personal, todas sus relaciones sociales se subordinarían al interés del pro-

¹⁰ La independencia del emprendedor significaría en términos laborales la ausencia subordinación a un “jefe” en el caso del autoempleo, o más ampliamente de vinculaciones contractuales a largo plazo. En términos generales, esa independencia significaría la vinculación con los otros de forma electiva y voluntaria.

yecto, privilegiando unas u otras en función de su utilidad: “[...] piensa que hay que tener amigos hasta en el infierno”. (Bermejo, 2013: 146).

De este modo, la necesidad de vincularse o desvincularse laboralmente en función del propio interés plantea la legitimación de nuevas formas de empleo más “flexibles”, que no “obliguen” coactivamente a mantener una relación laboral que ya no se desea. La relación laboral respondería a necesidades inmediatas y deberían ser reversibles cuando esas necesidades dejen de existir. En base a ello, formas laborales como contratos de duración determinada, a tiempo parcial o de prueba permitirían el establecimiento de relaciones laborales eficientes, evitando mantener “artificialmente” al trabajador en un empleo para el que ya no es funcional. Al mismo tiempo, desde la perspectiva del trabajador, ese empleo tampoco le sería útil al no aportarle valor en forma de auto-empleabilidad, impidiéndole seguir desarrollándose profesional y personalmente. Pero además, la ampliación de las relaciones laborales a un afuera del centro de trabajo plantea la posibilidad de la colaboración de empleados “externos” a la empresa, lo cual podría justificar formas de empleo precarias: es el caso del denominado “falso autónomo”, que asume las cargas sociales que en tanto asalariado asumiría la empresa; o incluso del empleo informal, caracterizado por una ausencia absoluta de derechos laborales del trabajador. La relación de trabajo es entendida, por tanto, como resultado de la “libre colaboración” de las partes –en estos discursos, el empleado y el empleador se sitúan a un mismo nivel negociador, con lo que el contrato laboral se entiende en términos de un contrato individual entre iguales–.

5.4.5. El emprendedor es reputado

Para ser capaz de establecer y sostener esas relaciones provechosas –“Los emprendedores son animales sociales que están construyendo permanentemente relaciones sociales, muchas de las cuales pretenden ser sostenibles y de largo alcance.” (Bermejo, 2013: 65)–, el emprendedor tendría que poseer ser un importante capital social, siendo capaz

de agradar a los otros, y de hacerlo adaptándose a lo que los otros esperan de él, lo que significa ser capaz de ofrecer una *imagen adecuada* a cada situación social. Así, habría de preocuparse por su imagen –imagen en su sentido más amplio, incluyendo no sólo su aspecto físico sino toda forma de comportarse y expresarse en su presentación ante los demás– en todas las situaciones sociales, ya que las relaciones provechosas podrían encontrarse en cualquier espacio social y no sólo en los ámbitos profesionales:

Piensa que cada día, cada evento al que acudes, cada reunión que tienes, cada curso que haces, cada entrevista que concedes a la prensa, cada entrevista con un candidato para entrar a tu compañía, cada presentación a un cliente, cada negociación con un proveedor, cada conversación aparentemente intrascendente con tu compañero de asiento en un avión... son oportunidades para crearte una buena imagen. Para ir fabricando tu reputación personal.

(Bermejo, 2013: 193)

Este cuidado por la imagen ofrecida ante los demás y que permitiría establecer las relaciones de interés, generaría una *reputación* personal, que en última instancia representaría el valor que los otros otorgan al emprendedor. La reputación premiaría o penalizaría la buena o mala labor del emprendedor, lo cual se revelaría decisivo precisamente a la hora de establecer relaciones con los potenciales colaboradores del proyecto: “Como tantos intangibles, la reputación se echa en falta no en el día a día, pero sí en momentos críticos, en el <<Día D>>.” (Bermejo, 2013: 208). La reputación se conformaría tanto en la esfera profesional como personal –“La construcción de la credibilidad personal también necesita de una reputación en los frentes no estrictamente profesionales.” (Bermejo, 2013: 194)–, así como a través de los méritos (y deméritos) en la trayectoria emprendedora –“A medida que vas ganando experiencia te será más fácil venderte porque más elementos de reputación has ido agregando a tu currículum.” (Bermejo, 2013: 195)–. Todo ello no se recoge, al menos únicamente, a partir de calificaciones formales, de un “currículum” profesional,

entendido como una recopilación de la trayectoria laboral y formativa concreta y objetivable. Más bien la reputación vendría otorgada a través de cauces fundamentalmente informales por las personas con las que se relaciona en sus proyectos, y que apoyarían o participarían del proyecto del emprendedor en función de la “credibilidad” que subjetivamente le atribuyesen: “¿Qué credibilidad merece el emprendedor o el equipo promotor? Ideas hay muchas, y muy buenas. Lo que hace la diferencia es la gente que las lleva a la práctica. La credibilidad personal.” (Bermejo, 2013: 191). Pero a pesar de no estar sujeta a mecanismos formales, sí se constituiría a partir de elementos objetivables de mérito –“Indudablemente los éxitos facilitan mucho la labor de venta personal.” (Bermejo, 2013: 195)–, el cual sería re-evaluado durante toda la trayectoria laboral, en cada proyecto emprendedor: “[...] aprendí una lección muy importante: el pasado ya pasó y el éxito, como los toreros o los futbolistas, te lo tienes que ganar en la actuación cada tarde.” (Medina, 2012: 63).

El concepto de reputación como medición del valor profesional plantearía una des-regulación de sus criterios de medición, al encontrarse sometido a un juicio subjetivo y desregulado. De esta forma, sería su capital social, las relaciones sociales que el trabajador fuese capaz de entablar –en todos sus espacios de vida– las que le permitirían re-insertarse en el mercado de trabajo. El Estado como interventor en el mercado de trabajo sería ineficiente, al obviar el “auténtico” valor de mercado del trabajador, que es su reputación. Por ello, las instituciones públicas de recolocación, serían innecesarias: las certificaciones en materia de cualificación no tendrían validez si no van acompañadas de una reputación personal de buen trabajador, que no es adquirible más que en la experiencia directa.

Por otra parte, el concepto de reputación así planteado exige entender la vida profesional y la vida privada como dos esferas que no pueden (ni deben) separarse, ya que toda relación social puede ser útil como relación laboral. Todos los espacios de vida deberían estar vinculados al tra-

bajo¹¹ ya que éste se entiende en términos personales, lo cual haría absurda la distinción entre trabajo y vida personal –ello cuestionaría la idea de tiempo libre, el cual es asociado a una concepción del trabajo como un tiempo y un espacio de no-vida (Pardo, 2010)–.

A su vez, la idea de la “imagen” apela a dimensiones productivas psicosociales y morales que trascienden los saberes técnicos. Por tanto, se presupone del trabajador (luego no se retribuye) la gestión de las impresiones y presentación del “yo” (Serrano, Martín y Crespo, 2013). De manera más amplia, el buen trabajo es definido desde el emprendimiento en términos psicosociales, lo que implica una medición del buen trabajo en base a criterios subjetivos y en buena medida abierta a la arbitrariedad, lo cual contribuiría a generar una mayor incertidumbre en el trabajo, o más exactamente, a trasladar esa incertidumbre desde la organización hacia el trabajador, que pierde el control de uno de sus recursos de poder relativo en las relaciones laborales: en tanto se privilegian las competencias actitudinales, se desvalorizan las cualificaciones técnicas, concepto que alude a regulaciones colectivamente consensuadas y públicamente reguladas, y por tanto susceptibles de ser defendidas colectivamente y protegidas públicamente.

5.4.6. El emprendedor es un líder

A partir de la credibilidad personal, el emprendedor sería capaz de establecer relaciones que, en cualquier espacio social, fueran provechosas a su proyecto. Pero además, el emprendedor tendría que contar siempre con un *equipo de trabajo*, ya que si bien realiza un proyecto que representa un fin personal dirigido sólo para a sí mismo (y no necesariamente para las personas con las que trabaje), no podría llevarlo a cabo sólo, lo que implicaría trabajar

11 Si bien no podemos desarrollar aquí la cuestión, esa ruptura de la distinción entre los ámbitos profesional y personal exigiría una sobre-implicación del trabajador (al entender la actividad laboral como algo que necesariamente trasciende el centro de trabajo) que afectaría especialmente a la trabajador-a, cuyo rol social le asignaría ya una “doble jornada” de trabajo.

cooperativamente, incluso desde el momento inicial del proyecto: “Yo no llevaría a cabo un proyecto solo; si sois dos o tres personas trabajando en una idea, es más fácil empezar a trabajar.” (García-Milà, 2011: 31). En ese equipo de trabajo con el que habría de contar el emprendedor, este asumiría el rol *líder*, siendo el objetivo común del equipo desarrollar el proyecto de ese líder-emprendedor: “Es, por tanto, muy importante contar con excelentes colaboradores, pero que estén alineados con un solo objetivo: el tuyo, que eres el líder natural de tu proyecto.” (Medina, 2012: 105). Lo contrario, el hecho de que alguno de los miembros del grupo pretendiese convertirse en líder del proyecto, sería “anti-natural”, dado que el proyecto tendría sentido desde el inicio como desarrollo de una idea *personal e individual* del emprendedor. Sin su liderazgo, el proyecto dejaría de tener su sentido “natural”, es decir, como proyecto de desarrollo personal además de profesional: “Se supone que el emprendedor es alguien con una idea, empeñado en llevarla a cabo. Esa idea suele ser muy personal y, aunque otros pueden sin duda complementarla y enriquecerla, la idea y el empuje para desarrollarla requieren de un líder fuerte y decidido.” (Medina, 2012: 99).

Ya que el liderazgo del emprendedor sería inherente al desarrollo del proyecto y por tanto incuestionable, éste debería contar con el mejor equipo de trabajo posible –“No pasa nada porque sean hasta más brillantes que uno mismo.” (Bermejo, 2013: 147)–, es decir, con los mejores profesionales posibles sin que ello supusiera una amenaza a su rol de líder –“No hay ninguna razón para pensar que si el emprendedor se rodea de profesionales mejores que él, va a perder protagonismo cuando sus empleados sean capaces de desarrollar capacidades extraordinarias que aporten valor a la empresa.” (Medina, 2012: 114)–. Esa adecuada formación del equipo de trabajo sería fundamental para que el proyecto tuviese éxito: “Las personas de tu equipo deben ser tus socios de verdad, los que comparten contigo el trabajo y las inquietudes todos los días. De su eficacia, su honestidad y su fidelidad dependen el éxito o fracaso de tu empresa.” (Medina, 2012: 105). El

equipo de trabajo ideal se caracterizaría también a su vez por su diversidad, dado que el emprendedor se beneficiaría de establecer relaciones tanto más provechosas cuanto más socialmente lejanas fuesen estas: “[...] la diversidad es un gran activo en la formación de equipos. [...] Diversidad no por la diversidad, sino desde la profunda convicción de que supone enriquecer el proyecto y aportar mucho valor.” (Bermejo, 2013: 147).

La colaboración de terceros que supone el equipo de trabajo del emprendedor sería obtenida por el líder-emprendedor debido a su capacidad de atraer y aglutinar a otros en torno a *su* proyecto. Así, el emprendedor, en tanto líder, poseería esa capacidad de influir sobre los demás por una suerte de habilidades carismáticas. Su posición de líder no obedecería entonces a mecanismos de autoridad coactiva –“Imponer es rápido, pero de dudosa eficacia.” (Bermejo, 2013: 149)–, sino que sería capaz de convencer y persuadir a los demás a que se unan al proyecto: “[Una persona emprendedora] Sin perder un ápice de autoridad, no practica el ordeno y mando como recurso habitual en la gestión de sus equipos. Convince más que impone.” (Bermejo, 2012: 153).

A partir de esta noción del emprendedor como líder, las relaciones laborales se entienden a partir de criterios personales, favoreciendo un tipo de poder sin autoridad (Serrano, Martín y Crespo, 2013) que contribuye a invisibilizar el conflicto y a justificar una regulación de las condiciones de trabajo como “decisión” de actores externos –el cliente–, impersonales –la producción– o abstractos –el mercado–. Ello lleva a entender la negociación trabajador/empresa como una negociación individual. La acción colectiva, por tanto, pierde su sentido: si no hay conflicto estructural entre empleados y empleadores –“Lo bueno para el dueño de la empresa debe ser lo bueno también para todos sus empleados.” (Bermejo, 2013: 26)–, sus eventuales conflictos se entenderían como “desacuerdos” particulares, susceptibles de ser solucionados en una negociación entre individuos.

5.4.7. El emprendedor trabaja en equipo

Dado que su liderazgo tendría su base en atributos personales y no en una posición de fuerza, el emprendedor no se limitaría a “liderar un equipo de trabajo”, sino que la manera ideal de organizar el trabajo del proyecto sería el *trabajo en equipo*. Al implicar relaciones más horizontales, de compañerismo en lugar de subordinación, el trabajo en equipo favorecería ese estilo de comunicación persuasiva y motivacional del líder-emprendedor, que no necesariamente dispondría de poder “posicional” frente a los miembros del equipo. Ello, al mismo tiempo, requeriría un tipo de comunicación alejada del formalismo: “[...] el mayor peligro del trabajo en equipo es caer en el exceso de reuniones, que se hacen eternas e impiden dedicar tiempo al trabajo concreto de cada uno. Las reuniones son en muchas ocasiones el peor cáncer que pueden sufrir las empresas.” (Medina, 2012: 121). Ahora bien, la utilización de las distintas estrategias comunicativas del emprendedor iría dirigida a los objetivos del proyecto. Es decir, el hecho de establecer relaciones informales y de confianza en el ámbito laboral no implicaría que en ellas primaran criterios personales de des-interés (o no sólo), sino que ese tipo de relaciones se pondrían a disposición del proyecto y encontrarían sentido en la medida en que le son útiles: “[...] se trata de motivar lo mejor de cada cual, en el ámbito profesional pero también en el aspecto humano. [...] La gente feliz rinde más. [...] No te pido que te dediques a motivar por motivar, sino para canalizar esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos y la estrategia del proyecto emprendedor.” (Bermejo, 2013: 152). Así, en el espacio laboral, el hecho de “humanizar” las relaciones entre los miembros del equipo se entiende como una estrategia de “maximización de la productividad”¹², haciendo que “la gente” “rinda más”.

12 Las relaciones de trabajo a las que estamos haciendo referencia, al definirse en el marco de un *proyecto*, podrían trascender el espacio de una organización productiva determinada. Por tanto, esa “productividad” no es entendida

Así, lo que permanecería como rasgo estable del trabajo emprendedor es precisamente su concepción como “trabajo en equipo”, mientras que el “equipo de trabajo” sería siempre coyuntural, permanecería mientras permaneciese el proyecto que le da sentido (y que siempre es temporal), y sus miembros sólo deberían serlo mientras sirva a los intereses de su líder, el emprendedor, pudiendo recomponerse el equipo tantas veces lo requiriera coyunturalmente el proyecto: “Tú eres el líder, el alma del proyecto. Si alguno del equipo no está dispuesto a seguirte prescinde inmediatamente de él.” (Medina, 2012: 121). Sin embargo, el emprendedor debería aprovechar todos los equipos de trabajo en los que participe para establecer relaciones que pudieran ser provechosas en el futuro (en el desarrollo del proyecto actual o en posteriores nuevos proyectos). A pesar de la provisionalidad de los grupos de trabajo, proporcionarían la posibilidad de establecer relaciones sociales, lo que como vimos es característica del emprendedor: “[...] si la relación es excelente, incluso en el caso de que los buenos empleados se desliguen un día de la empresa para iniciar sus propios proyectos, saldremos beneficiados con su amistad y su relación profesional.” (Medina, 2012: 116).

En una ética del trabajo centrada en el trabajo en equipo, se requiere del trabajador “capacidades blandas” (Sennet, 2000), como sus habilidades comunicativas y relacionales, pero sobre todo su adaptación a las circunstancias (Sennet, 2000). Por tanto, el buen trabajo debería alejarse de lo burocrático para aludir más bien a la capacidad de reacción, de respuesta ante lo imprevisto (que en un tipo de trabajo creativo sería lo habitual). Ello significa cuestionar la regulación de la actividad de trabajo, ya que coartaría la “espontaneidad” del trabajador, por lo que éste no debería estar sujeto a tareas concretas reguladas por contrato: ello justificaría la movilidad

aquí como el resultado de una relación laboral entre empleadores y asalariados dentro de una misma empresa y a través de una vinculación contractual, sino como el beneficio, en sentido amplio, que el emprendedor obtendría de las diferentes personas con las que trabaja y las que no le uniría necesariamente una relación empleador-empleado y ni siquiera una relación contractual.

funcional del trabajador, des-regulada contractualmente a su máximo posible. Pero a su vez, ello también sería deseable desde el punto de vista del trabajador, ya que la repetición de tareas en un mismo puesto de trabajo llevaría a hacer su trabajo rutinario y poco enriquecedor para su auto-formación.

5.4.8. El emprendedor es un comunicador

Si el liderazgo del emprendedor se caracteriza por su poder de persuasión, entonces es fundamental su capacidad de *comunicar*: “Al final, nuestra capacidad para que la gente se identifique con nosotros, nuestra capacidad para enamorarlos de nuestra marca, depende de la capacidad comunicativa.” (García-Milà, 2011: 53). El emprendedor habría de convencer a personas sobre las que no dispondría de poder coactivo –ya que desde este marco interpretativo las relaciones sociales se establecerían en una teórica simetría de fuerzas–, sino únicamente de su capacidad para transmitir a los demás argumentos convincentes en términos *racionales*: “La GEGQ [Gente Emprendedora Gente de Calidad] atrae a otra gente, precisamente porque expresan con calidad lo que quieren hacer y lo que esperan de quienes les rodean.” (Bermejo, 2013: 70). Esa capacidad comunicativa no sólo consistiría en elaborar argumentaciones sólidas que defender, sino sobre todo saber cómo defenderlas. Es decir, para ser convincente, el emprendedor debe utilizar una *forma* adecuada de comunicarse, para hacer de sus intereses propios, de su proyecto, los intereses generales, el proyecto de todos: “Para la consecución de esa tarea [la construcción de relaciones sociales] los asuntos de fondo son muy relevantes, pero las formas también son importantes. Lo que yo he aprendido es que, como mínimo, son igual de importantes.” (Bermejo, 2013: 65). El emprendedor, por tanto, sería alguien que tiene una idea y sabe “venderla” a través de la seducción comunicativa, lo que le permitiría conseguir aglutinar a otros en torno a esa idea y al proyecto que representa:

[...] una característica de la GEGQ es su capacidad para inventar un relato atractivo alrededor de su idea de negocio. A partir de ese relato, de rotundo

fondo y atractivas formas, van encajando las piezas del puzle del emprendimiento: colaboradores, inversores, clientes, proveedores, socios...

(Bermejo, 2013: 189)

Pero además, el liderazgo del emprendedor descansaría no sólo en su capacidad de convencimiento a través de argumentos racionales, sino también en su capacidad de motivar en términos *emocionales*: “Preocúpate por la felicidad de tus equipos. Si son felices van a rendir mucho más”. (Bermejo, 2013: 199). Esto es, para ser capaz de atraer y aglutinar personas en torno a su proyecto, formando equipos de trabajo, debería ser capaz de lograr el compromiso de sus miembros en el proyecto –“Con tus equipos tienes asimismo que gestionar el compromiso. La gente emprendedora consigue que se genere orgullo de pertenencia.” (Bermejo, 2013: 150)–, que se sustentaría en el entusiasmo, la “pasión” que generaría y transmitiría el emprendedor y líder del proyecto. Sin una movilización a partir competencias emocionales y no sólo racionales, el emprendedor no sería capaz de formar equipos de trabajo y liderarlos. En definitiva, si el emprendedor no es parte de una organización, si no posee poder formal sobre los demás miembros de su equipo, si es tan sólo “dueño de sí mismo” (y de “su proyecto”), entonces no tendría margen de imposición y sólo le quedaría como recursos la persuasión racional y la motivación emocional.

En este sentido, la apelación a la capacidad de comunicativa del sujeto emprendedor podría tener implicaciones en el mundo laboral en un doble sentido: por una parte, la comunicación se entendería como factor productivo, como una serie de habilidades de tipo relacional que “exigiría” el trabajo; pero por otra, la capacidad comunicativa puede ser entendida también como la capacidad de establecer relaciones laborales provechosas, esto es, como mecanismo de (re) inserción en el mercado de trabajo.

Ello implica la necesidad del trabajador de presentarse como alguien “atractivo” laboralmente en el mercado laboral, es decir, empleable –y por tanto,

quien no sea capaz de presentarse como tal quedaría legítimamente excluido-. El trabajador debería entonces “venderse” permanentemente a sí mismo en el mercado (que abarcaría cualquier espacio social), y hacerlo en base a sus capacidades personales (esto es, únicas, o al menos distintivas). Y para ello debería hacer valer tanto sus argumentos racionales –a partir de un currículum demostrable– como su predisposición motivacional –con la demostración actitudinal de compromiso y una motivación *previa* al trabajo (y posteriormente *en* el trabajo)–. Así, se apela al trabajador a demostrar una sobre-motivación (además de una posterior sobre-implicación) que haga que el empleador le otorgue su *confianza*, dándole la “oportunidad” de un empleo, la oportunidad de acceder al mercado de trabajo –el espacio de participación social–.

Además de ello, desde esta caracterización del emprendedor el énfasis en las formas en detrimento del contenido de la comunicación, instrumentalizando a los otros en beneficio propio, cuestionaría la necesidad de transparencia en las relaciones laborales. En este sentido, si la relación empleado/empleador se establecería bajo el supuesto de una simetría de poder (como una negociación libre entre individuos libres), cada una de las partes estaría legitimada a administrar la información de que dispone interesadamente (es decir, como un bien privado). El resultado de esa negociación (individual, ya que la negociación colectiva ni tan siquiera se plantea), no debería por tanto responder a principios de justicia –lo cual requeriría una puesta en común de la información (haciéndola pública)– sino que dependería de la habilidad negociadora de las partes. Más generalmente, la idea de justicia no tiene por qué plantearse en una representación de la sociedad que identifica el interés general con el particular, reduciéndolo a esa suma individual de intereses. De este modo el fin (el proyecto) justificaría los medios (un ocultamiento de información). Del mismo modo, los intereses empresariales particulares (un proyecto empresarial) no habrían de estar subordinados a un interés público (que, desde estos presupuestos, no existe como tal), sino a cómo repercutiese en los in-

tereses particulares de su contraparte (en este caso, los trabajadores): como ejemplo ideal, la idoneidad o no de una inversión empresarial se debería dirimir entonces por su impacto en la creación de empleo.

5.4.9. El emprendedor es creativo

Como hemos visto, el establecimiento de relaciones es fundamental ya que un adecuado equipo de trabajo, o más ampliamente, unas adecuadas relaciones sociales serían determinantes en el éxito de un proyecto –“La mayoría de los fracasos reconocidos tienen que ver con las personas que nos acompañan en los proyectos.” (Medina, 2012: 142)–, que además, y dado que el emprendimiento se prescribe a *todos* los sujetos, presupondría desde el inicio (al menos como posibilidad) una escasez de recursos materiales. Ello, no obstante, no supondría un freno al emprendimiento –“[...] no conozco a ninguna GEGQ [Gente Emprendedora, Gente de Calidad] de éxito para quien el dinero haya sido realmente un factor limitante. Piensa en tanta GEGQ que salió de la nada.” (Bermejo, 2013: 155)– ya que se solventaría gracias a su *creatividad*:

[...] hasta cierto punto, tú eres tu propio McGyver, aquel personaje de televisión capaz de ingeniar-se las para arreglar una secadora sólo con la ayuda de un clip y una tarjeta de visita. Es decir, que con lo poco que tienes, puedes hacer grandes cosas.

(García-Milà, 2011: 65)

Esa creatividad estaría vinculada a la capacidad de innovar, de desarrollar un proyecto “diferente”: en un contexto económico que se asume marcado por la extrema competitividad, para llevar adelante un proyecto propio sería necesaria esa innovación, potenciando las habilidades y cualidades que diferenciarían al emprendedor del resto: “No trates de ser mejor, esfuérate en ser diferente.” (Medina, 2012: 69). La creatividad estaría en el origen de todo proyecto emprendedor, que no sería sino la puesta en práctica de una idea que es en primer lugar “imaginada” por el emprendedor, y que a partir de entonces habrá de desarrollar: “A la innovación se llega por la imaginación, primero, y por una ardua

labor de gestión que sirve para aterrizar y rentabilizar las ideas soñadas.” (Bermejo, 2013: 109). Y dado que todos los sujetos tendrían ideas personales, convicciones y pasiones propias que desarrollar –“Quienes dicen que no tienen ideas son, en realidad, personas que no se detienen a pensar en lo que piensan [...]” (García-Milà, 2011: 28)–, para la innovación bastaría con poner en marcha la creatividad personal, que sería incontrolable, una suerte de inspiración: “La innovación es el fruto de la creatividad y la creatividad por definición es anárquica, imprevisible y revolucionaria.” (Medina, 2012: 127). Esa creatividad sería imprevista y en cierta medida “involuntaria” –“Estás intentando dormirte y es entonces, sin esperarlo, cuando te viene a la cabeza esa idea que crees que va a cambiar el mundo... o al menos tu vida.” (García-Milà, 2011: 22)– propia de ciertas personas “creativas”, pero también algo que se podría aprender, ya que la creatividad sería esencialmente una *actitud*: “Se necesita un talento especial para ser creativo, pero, sin embargo, ese talento se puede adquirir y se puede fomentar, porque la creatividad es sobre todo una actitud.” (Medina, 2012: 127).

Todo proyecto partiría de esa “búsqueda” del emprendedor por “encontrar” una idea, *su* idea, que sería fruto de la reflexión puramente particular y personal –“[Una idea] Es algo personal, del mismo modo que hay problemas completamente obvios para ciertas personas que yo nunca percibiría, aunque me concentrase mucho en identificarlos, simplemente porque no son un problema para mí.” (García-Milà, 2011: 28)–. Así, las ideas serían fruto de un proceso de auto-reflexión, y por tanto asociales, elaboradas individual y aisladamente. Pero además, en tanto las “buenas ideas” darían lugar a potenciales proyectos emprendedores, esas buenas ideas serían también las ideas susceptibles de ser mercantilizadas. Esto es, si lo que define a una idea como “buena” o no es precisamente su rentabilidad en un mercado, las ideas, no sólo serían fruto de un proceso autónomo, sino que provendrían de la iniciativa privada y mercantil: sin esa iniciativa privada, la “innovación” no tendría sentido, y por tanto no

tendría por qué darse: “Lo que de verdad da sentido a la innovación, en clave emprendedora, es la existencia de una oportunidad de negocio.” (Bermejo, 2013: 108). En una representación de la realidad en la que serían “las ideas” y la cultura de una sociedad (que en última instancia vendría determinada por la mentalidad de sus individuos) las que generarían el progreso o no de una sociedad, y los cambios de esas ideas y esa cultura los que determinarían las transformaciones del conjunto de la realidad social, ello supone asumir que serían las ideas individuales y, en último término, la iniciativa mercantil, el elemento que transformaría y haría avanzar la sociedad:

[En Estados Unidos] Rara es la persona que a los dieciocho años no abandona el hogar familiar para iniciar una vida independiente, en contraste con nuestros jóvenes, que siguen viviendo en la casa de sus padres hasta edades muy avanzadas. Ese espíritu de libertad, sin nuestro temor atávico al riesgo, es el que ha llevado a Estados Unidos a ser el líder en muchas áreas, y muy especialmente en todo lo relativo a la innovación.

(Bermejo, 2012: 146)

Como se observa en la anterior cita, las actitudes individuales (en este caso de “los jóvenes”) serían la causa que explica tanto la propia situación personal como el desarrollo de la sociedad en su conjunto. Ese desarrollo se determinaría por la existencia de más o menos personas emprendedoras, de una mayor o menor cultura emprendedora, de una mayor o menor difusión social de ideas emprendedoras, ya que el emprendedor sería el “héroe” de la colectividad, la persona que reuniría los valores positivos de una sociedad y que harían que ésta “progrese”:

[En referencia al emprendedor] Pero ¿quién crea empleo ahora que por desgracia es un bien tan escaso en muchos países? ¿Quién contribuye a generar riqueza y sostener así el Estado del Bienestar? ¿Quién va a dar a nuestros hijos oportunidades de desarrollo en el futuro?

(Bermejo, 2012: 24)

En suma, el desarrollo de la creatividad personal y de la innovación en la sociedad se vincula directamente a la iniciativa privada y mercantil. Se trataría de un proceso individual y orientado al interés propio –que se vincula al interés económico¹³–, cuyo representante más evidente sería el emprendedor-empresario. De esta forma, el auténtico sujeto susceptible de ayuda pública es la figura del empresario –en favor del cual habría que legislar–, no sólo porque sería el sujeto que “crea” riqueza y puestos de trabajo, sino porque al mismo tiempo, al permitir la innovación y potenciar la creatividad, estaría creando puestos de trabajo más creativos e innovadores: esto es, trabajos más emprendedores.

13 Esta noción de interés sería la que representa y populariza el liberalismo económico, que supone la universalización del tipo de interés que supone una economía capitalista, caracterizado como ahistórico, natural y universal (Bourdieu, 2011).

6. Conclusiones

A través del análisis de manuales dirigidos a emprendedores, hemos tratado de identificar un modelo normativo que se articula en torno a la figura del emprendedor, señalando a su vez algunas de las exigencias y demandas laborales concretas que se derivan de ese modelo, y que a continuación vamos a presentar de forma sintética.

A grandes rasgos, podemos afirmar que la construcción política del paradigma del emprendimiento se dirige a justificar una precarización y despolitización de las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores. En este sentido, la apelación al emprendimiento encuentra su principal argumento en la satisfacción que supondría realizar un trabajo vinculado al desarrollo y la autonomía personal. Sin embargo, ello iría acompañado, al menos como posibilidad, de un deterioro de las condiciones laborales.

Desde este paradigma, el empleo se reconceptualizaría bajo la forma de un “proyecto”, así como la trayectoria laboral sería definida como una sucesión de múltiples (y diferentes) proyectos, los cuales permitirían el desarrollo de las cualidades e intereses más personales. Esa concepción del empleo como un proyecto abierto remite a una actividad temporalmente limitada, lo cual implicaría que el trabajador aceptase períodos de desempleo como algo habitual (y provisional). Pero a su vez, el hecho de que la trayectoria laboral sea presentada como una sucesión de proyectos “personales”, apela a la inserción del trabajador en una trayectoria abierta de empleos de muy distintos ámbitos profesionales, lo cual supondría su integración en una lógica vulnerabilizadora: el trabajador perdería la posibilidad de proveerse, en el mercado de trabajo, de los recursos institucionales con los que compensar la asimetría de poder propia de las relaciones laborales. Así, si el trabajador debe adaptarse a diferentes empleos que exigen capacitaciones técnicas que nada tienen que ver entre sí (o no necesariamente), entonces no podría hacer valer su cualificación previa, sus saberes técnicos más o menos especializados, como elemento de valoración

profesional. De esta forma, la re-inserción del trabajador en el empleo se establecería en función de su predisposición actitudinal y de su capital social, mientras que carecería de relevancia la posesión o no de determinados conocimientos prácticos adquiridos a través de la experiencia acumulada de trabajo (ya que para el caso de un nuevo “proyecto” podría carecer de utilidad). Las relaciones laborales, de este modo, se construirían en base a criterios personales y psicosociales, con lo que se “des-politizan”, perdiendo el trabajador la posibilidad de utilizar los recursos políticamente constituidos para neutralizar su posición de debilidad en la relación de trabajo.

Al mismo tiempo, se plantearía como deseable la desregulación del contenido de trabajo a su máximo posible. Por una parte, el trabajo-emprendedor haría necesaria la permanente movilidad funcional del trabajador, dada la descripción de la actividad laboral en términos “creativos”. Pero además, el trabajador-emprendedor estaría implicado emocionalmente con su trabajo –ya que representaría una actividad de su interés personal, vinculada a sus “pasiones”–, y por tanto, le dedicaría “libremente” a la jornada laboral el esfuerzo y el tiempo que fuese necesario. Por todo ello, las condiciones de trabajo no deberían estar sometidas a ningún tipo de regulación normativa. Esa ausencia de regulación laboral –que podría implicar, entre otras cosas, la ausencia de un horario laboral previamente estipulado– no se plantea como problemático, al cuestionarse la necesidad de una distinción entre las esferas profesional y personal. De esta forma, al pre-suponerse del trabajador su sobre-implicación en el trabajo, su sobre-esfuerzo no sería susceptible de ser retribuido –por poner el caso, bajo la forma de “horas extras”–.

Además, la medición del (buen) trabajo, por parte de la organización, se establecería bajo criterios subjetivos y desregulados. El trabajador sería evaluado en función de su rendimiento inmediato y del cumplimiento de los objetivos concretos de la producción. Al mismo tiempo, si el contenido del trabajo exige habilidades relacionales, emocionales o morales (en detrimento de los saberes más técni-

cos), la evaluación del trabajo pasaría a establecerse bajo criterios psicosociales, y por tanto en buena medida sometida a la arbitrariedad.

Todas estas cuestiones –des-politización de la relación laboral, des-regulación del contenido y las condiciones de trabajo, medición subjetiva del rendimiento–, además de traducirse en una precarización del trabajo, justifican a su vez una disminución generalizada de los salarios. Tal y como hemos descrito, el trabajador-emprendedor, en su forma ideal, no se inserta en un empleo de forma estable; no es capaz de hacer valer su cualificación profesional; ha de realizar tareas funcionales diferentes; sus condiciones laborales no se someten a una regulación laboral; y es evaluado y valorado en función de su rendimiento inmediato. Todo ello tiene su traducción en un salario relativamente bajo del trabajador-emprendedor, comparativamente al que le correspondería a un trabajador asociado a las características típicas de una norma de empleo “fordista”.

Hemos comentado ya las principales implicaciones prácticas que la apelación al emprendimiento tendría en las condiciones laborales del trabajador. Pero, tal y como planteamos, de estos discursos se deducen, además, prácticas sociales y políticas potencialmente justificables. De este modo, las demandas éticas y laborales que se deducen de los discursos en torno al emprendimiento representan una forma de trabajo *utópica*. Así, es evidente que, a pesar de su prescripción universal, el modelo de trabajo (y de vida) al que apela el emprendimiento es más acorde a ciertas posiciones sociales y no otras. Sin embargo, ese modelo paradigmático es funcional a un proyecto *político* de aplicación de prácticas concretas en el mundo laboral. Por tanto, la idealización del buen trabajador que se induce de la figura del emprendedor, en tanto se constituye como hegemónica, podría servir de marco ideológico desde el que analizar las distintas transformaciones que están operando en el mundo del trabajo. En nuestro caso, nos limitaremos a apuntar tres cuestiones generales, todas ellas interrelacionadas, que se plantean a modo de tesis y susceptibles de ser desarrolladas –y

en su caso, confirmadas, matizadas o refutadas– en investigaciones futuras: el cuestionamiento del Estado social; la configuración de una nueva norma de empleo; y la individualización de las relaciones laborales.

El cuestionamiento del Estado social

Como pudimos analizar, la principal figura de empleo problematizada va a ser el funcionariado público, representando la encarnación de un conjunto de valores “anti-empresarios”: la preferencia por la estabilidad frente al riesgo, el desarrollo de un tipo de trabajo burocrático y no creativo, su relación de interdependencia respecto al conjunto de la sociedad en lugar de una relación de independencia... Pero además, y más ampliamente, el cuestionamiento del empleo público –como un tipo de empleo disfuncional a una “nueva realidad laboral”– lleva aparejado un cuestionamiento del propio Estado social. En este sentido, las políticas orientadas a la protección universal y las políticas pasivas de empleo se problematizan, al entenderse como promotoras de actitudes como la pasividad y la dependencia, lo cual contribuiría a generar subjetividades inadecuadas para acceder al mercado de trabajo. Esto es, la ayuda pública incondicionada impediría al individuo acceder al mercado de trabajo al des-incentivarle, “convirtiéndolo” en un sujeto “improductivo”. En consecuencia, el individuo ayudado por la colectividad sería definido en términos “parasitarios” –como el sujeto que “sustra” de la colectividad lo que no “se ha ganado”–. El fundamento del Estado debería orientarse, entonces, a su papel de socializador, relegando a las políticas protectoras a una función asistencial. Por tanto, se plantea la necesidad de “reformular” el Estado social, lo cual, desde este marco de representación, implicaría interpretar las posturas políticas encaminadas a defender el Estado social como conservadoras –ya que tratarían mantener un antiguo y superado modelo de trabajo– mientras que aquellas dirigidas a su cuestionamiento serían calificadas en términos progresistas –tratando de proponer un nuevo y superador modelo de trabajo–.

Y frente a la necesidad de des-proteger al trabajador para incentivarlo a “actuar”, el sujeto laboral auténticamente susceptible de ayuda pública sería el empresario, que es presentado como la forma ideal de emprendedor: un sujeto creador de riqueza y de puestos de trabajo. De este modo, al mismo tiempo que se des-personaliza la destrucción de empleo o su precarización –como obra del “mercado” o de la “sociedad”–, la creación de empleo sí se personaliza, atribuyéndose a los empleadores una naturaleza de “héroes” de la colectividad: modelos y guías de éxito para el conjunto de la sociedad (y por tanto también para el conjunto de los trabajadores).

La configuración de una nueva norma de empleo

Como vimos, la vinculación hecha entre participación social y empleo, legitimaría los “sacrificios” en términos de bienestar laboral (y personal) del trabajador por insertarse en el mercado de trabajo. De esta forma, si la configuración de un nuevo modelo económico y social se despersonaliza, la cuestión del desempleo va a pasar a tratarse como un problema de des-empleabilidad: sería el individuo el que debe adaptarse y adecuarse a las exigencias que plantea el mercado laboral. Así, se plantea como un imperativo moral la aceptación de una nueva norma de empleo –inestable, precario– y de una nueva norma de trabajo –intensificado, desregulado– para el acceso al mundo laboral (y en consecuencia al mundo de los derechos).

De esta forma, se plantea al individuo la necesidad de adaptarse a una flexibilización de la norma de empleo que impondría “el mercado”. Pero ese proceso flexibilizador obedece a causas políticas, esto es, a la *decisión* de los actores sociales con capacidad de incidir *sobre* el mercado. Por tanto, la vinculación entre ciudadanía y trabajo, a su vez, legitimaría las decisiones políticas (presentadas como “técnicas”) orientadas a la multiplicación de formas laborales atípicas. En este sentido, el emprendimiento justificaría la “normalización” de formas de empleo atípicas, al prescribir la inserción en el empleo como única forma de participación social. Así, al mismo tiempo que se apela a los individuos a adaptarse a las

demandas del mercado, las políticas de empleo se dirigen a facilitar formas laborales que faciliten la inserción. De esta manera, se estarían generalizando formas laborales que en un principio se constituyeron como “atípicas”, pero que van generalizándose al conjunto de los trabajadores, cuestionando la norma “típica” de empleo (resumidamente, indefinido y a jornada completa). Y esa generalización de las formas atípicas de empleo como situación “normalizada” legitimaría, paradójicamente, propuestas políticas encaminadas al establecimiento de un “contrato único” en el mercado laboral, que englobase la pluralidad de formas laborales y las simplificase, y que se presentaría como la solución a la (creciente) segmentación del mercado laboral (igualando, eso sí, los derechos laborales de ambos segmentos a la baja).

Individualización de las relaciones laborales

La imagen idealizada de las relaciones dentro de la empresa a las que remite el emprendimiento, caracteriza la organización de la producción bajo la forma (y la ética) de un “equipo”. Ese equipo de trabajo habría de actuar cooperativamente para cumplir los objetivos de la producción, los cuales no vendrían impuestos coactivamente, sino que serían aceptados por el conjunto de trabajadores a partir de su persuasión y motivación. En tal representación del trabajo, la relación entre los miembros de la empresa –también entre empleador y empleado– se plantea en términos de compañerismo (basada en criterios personales) y no de subordinación (basada en criterios posicionales). Al mismo tiempo, la representación de la contratación (o de la vinculación laboral en torno a un proyecto) es planteada como un “acuerdo entre iguales”, obviando la asimetría de poder inherente a esa relación. De esta forma, tanto el empresario como el trabajador tendrían objetivos comunes (responder a los objetivos de “la producción”) y coincidentes (la creación de empleo uno, la inserción en el empleo el otro), por lo que la relación entre capital y trabajo sería inherentemente consensual. Por el contrario, el conflicto laboral entre los diferentes actores es reducido a la forma de “des-

acuerdos personales”, y por tanto susceptible de ser superado a partir de la voluntad de las partes.

Esta caracterización de las relaciones laborales no plantea como posibilidad la asociación y acción colectiva de los trabajadores: cada trabajador respondería a su “proyecto” laboral, único y particular, y por tanto debería negociar con su empleador de manera individualizada y en función de su criterio y situación personal. En consecuencia, la acción de los sindicatos o asociaciones de trabajadores supondrían, por una parte, una presión en favor de la sobre-protección del trabajo (y que perjudicaría al propio trabajador), y por otra, la “construcción” de un conflicto laboral en esencia “inexistente”, enfrentando a empleados y empleadores en torno a posiciones antagónicas, cuando en realidad compartirían los mismos intereses. En este sentido, los derechos laborales, colectivamente constituidos, significarían una imposición sobre el empleador que desincentivaría la contratación o, al menos, la desvirtuaría: el empleado no sería contratado en los términos que ambas partes “acordasen” libremente, sino en base a los criterios impuestos por una regulación “impersonal” y que no tendría en consideración a sus propios protagonistas (el empleado y el empleador concretos), sino que sería pactada desde “fuera” (por decisión de otros individuos).

Además de las implicaciones señaladas, hemos tratado de realizar una descripción, a modo de tipo ideal, del modelo normativo que supone la figura del emprendedor. En este sentido, el emprendedor representa una construcción de un ideal o referencial del trabajador acorde a los distintos procesos sociales interdependientes que confluyen en la producción de nuevos sujetos laborales: la reorientación del Estado social y el replanteamiento de la cuestión social; cambios organizativos que vienen imponiendo una flexibilización de la producción y nuevos mecanismos de control sobre el trabajador; y la construcción científica del sujeto desde tendencias dominantes de la ciencia psicológica. Vamos a apuntar, sintéticamente y a modo conclusivo, la

vinculación entre la noción descrita del emprendedor y las tendencias generales de esos procesos.

En primer lugar, el modelo de trabajador descrito es coherente a *la reorientación del Estado social y el replanteamiento de la cuestión social*. Hemos definido al emprendedor como el trabajador que se auto-gestiona a sí mismo como un bien mercantil, a la manera de una empresa. La adopción de subjetividades emprendedoras es planteada como una necesidad para la adaptación a una “nueva sociedad” caracterizada por la incertidumbre y la socialización del riesgo, bases sobre las que se construye una reorientación de las políticas públicas sociales y de empleo. Esas políticas públicas exigirían del (potencial) trabajador una pre-disposición moral ante el trabajo, dado que la responsabilidad de la vulnerabilidad social va a ir trasladándose hacia el individuo. En este sentido, el emprendimiento no plantea un juicio moral sobre el mercado como generador de vulnerabilidad social. Al contrario, el incremento de incertidumbre en el mercado laboral presupondría del trabajador la aceptación acrítica de sus exigencias del mercado y la adopción de una subjetividad (una mentalidad, una actitud, una moral, un comportamiento) emprendedora. Ello no habría de significar su precariedad o vulnerabilidad: la *necesidad* de la auto-gestión representaría una *oportunidad* de desarrollar en el mercado sus cualidades más personales y de alcanzar la autonomía personal. De esta forma, la “nueva sociedad” demanda del trabajador el desarrollo y la auto-gestión de su empleabilidad, en el marco de una escasez de empleo y en una relación de competencia con el resto de trabajadores. En este sentido, el trabajador-emprendedor se presenta como el mejor trabajador posible –esto es, el más competitivo posible–, ya que sería capaz de desarrollar laboralmente sus ámbitos más personales, lo cual le convertiría en un trabajador “único”, o al menos “diferente”, y por tanto “insustituible” en el mercado laboral. La auto-responsabilización del trabajador sobre su empleabilidad remite a la necesidad de una auto-formación continua y permanente: cada experiencia, cada proyecto, sería una oportunidad

para su desarrollo y autonomía personal, lo que en términos laborales se traduciría en un incremento de su empleabilidad. A partir de esa “inversión en sí mismo”, el trabajador-emprendedor sería el “creador” de su posición en el mercado laboral, al desarrollar profesionalmente sus cualidades personales, y ello a partir de su auto-determinación por llevarlas a la práctica, esto es, al mercado.

Además, la figura del trabajador-emprendedor es emblemática de *cambios organizativos y productivos que vienen imponiendo una des-estandarización del trabajo*. El emprendimiento plantea la actividad de trabajo como un proceso creativo, que requiere un conjunto de habilidades sociales y relacionales, así como emocionales y morales. Ello enlaza con un proceso de reconceptualización del (buen) trabajo, que es funcional a la descripción del mundo laboral (y social) a partir de la metáfora de la red, y por el que su evaluación y valoración tiende a establecerse bajo criterios subjetivos y desregulados. De igual manera, la organización del trabajo-emprendedor es representada e idealizada bajo la forma de un “equipo”, lo cual posibilita una concepción de las relaciones laborales ausentes de conflicto –o que reducen el conflicto al ámbito personal–. Mediante el trabajo-emprendedor, más que alcanzar un mayor o menor grado de bienestar laboral –las condiciones laborales las determinaría la evolución del “mercado” o la “sociedad”–, el individuo lograría desarrollar su “vocación”, su “esencia” personal. De esta forma, la idea de trabajo, al relacionarse con los intereses más personales, se vincula de manera directa a una actividad de desarrollo. Por tanto, y por su propia definición, el trabajo-emprendedor, exigiría del trabajador su implicación y compromiso emocional –en su trabajo, con su organización–. Pero, al mismo tiempo, dado que la “nueva realidad” del mercado laboral “exigiría” la adecuación a una norma de empleo más flexible, el trabajador tendría que tener también la capacidad de des-implicarse y des-comprometerse con facilidad. Así, si el trabajo se configura como una cuestión “personal”, su representación bajo la forma de un “proyecto” plantea su temporalidad limitada, por lo que al finalizar ese proyecto –ya sea

como éxito o como fracaso– el emprendedor debería des-vincularse rápidamente para poder re-vincularse a uno nuevo (lo cual ocurriría con frecuencia en una trayectoria emprendedora ideal). De esta forma, la coherencia o linealidad que podría establecerse entre uno y otro proyecto no remite tanto a criterios profesionales, como a ser “manifestaciones” de un mismo proceso de desarrollo personal, el cual se iría conformando a través de los sucesivos proyectos laborales. Además de garantizar el desarrollo personal, el emprendimiento posibilitaría la independencia del trabajador. Esa independencia se asocia a la capacidad de establecer vínculos sociales de forma voluntaria (y que estarían subordinados, dada la relación entre ciudadanía y trabajo, a su “utilidad” laboral). Por tanto, la organización empresarial ejercería –no podría ni necesitaría ejercer– un control directo sobre el trabajador. El trabajador desarrollaría su trabajo de la mejor manera posible porque representaría una actividad libremente elegida, pero además, porque sería lo que a él mismo más le beneficiaría. Por una parte, porque sólo a partir de su máximo compromiso con el trabajo podría garantizarse una buena reputación que posteriormente (al finalizar ese proyecto) le permitiese mantenerse “conectado” al mercado laboral. Por otra, porque ello le permitiría desarrollar su empleabilidad –que constaría también, o fundamentalmente, de dimensiones personales–. En este sentido, sus superiores no tendrían por qué establecer mecanismos de control sobre su trabajo, ya que ambos compartirían los mismos objetivos, así como sus diferentes intereses personales serían complementarios: en el caso de un empleador, mantener y desarrollar su empresa; en el de un empleado, desarrollarse como trabajador para poder re-establecerse en el mercado de trabajo.

Por último, el sujeto emprendedor enlaza con *la construcción psicologista del sujeto positivo a través de la psicología positiva*. El sujeto positivo se constituye como una noción complementaria del sujeto emprendedor, en su contraparte “científica”. Como vimos, la psicología positiva prescribe la “felicidad” en un doble sentido, como medio para conseguir el “éxito” y como fin en sí mismo. De

la misma manera, en los discursos en torno al emprendimiento el desarrollo personal –en afinidad al concepto de felicidad– se entiende al mismo tiempo como una competencia profesional –un medio para ser (más) empleable– y como el objetivo último de toda actividad laboral. Ello justifica un comportamiento orientado a la auto-satisfacción, que implica la subordinación del conjunto de relaciones sociales al interés propio –al interés del proyecto emprendedor–, así como la desvinculación de las relaciones que no aportasen valor –al proyecto–. Además, la orientación al propio interés sería justificable no sólo en términos individuales sino también colectivos, ya que la mejor manera de contribuir a la sociedad sería a través del desarrollo del interés propio. Así, la sociedad se representaría como un conjunto de individuos aislados y auto-suficientes, por lo que la mejor sociedad posible sería la que permitiese el desarrollo –o la felicidad– del mayor número posible de individuos. Todos y cada uno de esos individuos serían, en esencia, independientes y potencialmente –a través de una adecuada mentalidad– capaces de lograr el éxito social. Sin embargo, al vincularse a su “interioridad”, el propio concepto de éxito se vincula a una interpretación subjetiva de la realidad, escapando a criterios de medición objetivos. El bienestar del trabajador no dependería entonces de sus condiciones laborales, ya que la auténtica explicación del bienestar personal no respondería a las condiciones “objetivas” que afectasen al individuo, sino en la manera en que éste las interpreta “subjetivamente”. De esta forma, los problemas sociales no se plantean, “transformándose” en problemas personales. Y ante ellos, el trabajador tendría la opción de “victimizarse” ante su situación –lo cual sólo conduciría a su malestar– o bien asumirla y transformarse a sí mismo para adecuarse a ella y re-interpretarla en términos de oportunidad –como única manera de lograr el bienestar propio–.

7. Referencias bibliográficas

Ampudia, F. (2006): “Administrar el yo: literatura de autoayuda y gestión del comportamiento y los afectos”. REIS.

Bauman, Z. (2011): *Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Beck, U. (1998): *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.

Béjar, H. (2011): “Cultura psicoterapéutica y ayuda. El código psicológico-positivo”. *Papers*, 96/2, pp. 341-360.

Bermejo, M. (2013): *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora*. Barcelona: Plataforma Editorial.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Bourdieu, P. (2000): *Cuestiones de sociología*. Madrid: Akal

Cabanas, E. (2012): “Las raíces de la psicología positiva”. *Papeles del psicólogo*, 33 (3), núm. 2, pp. 172-182.

Cabrera, B. (2005): “Hablemos de falsos debates. Culturas, identidades y capitalismo o el modo de entretenerse en lo cómodo”. *Témpora*, número extraordinario 2005, pp. 105-130.

Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.

Crespo, E. y Serrano, A: “Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo”, en: Ovejero, A. y Ramos, J. (2011): *Psicología Social Crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Crespo, E. y Serrano, A. (2012): “La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades”. *Teoría y crítica de la psicología*, 2, pp. 33-48.

Dubar, C. (2002): *La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.

Ehrenreich, B. (2011): *Por cuatro duros: cómo (no) apañárselas en Estados Unidos*. Madrid: Turner.

Elías, N (1993): *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (1999): *Estrategias de poder*. Barcelona: Paidós.

García-Milà, P. (2011) *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe, hazte emprendedor*. Barcelona: Plataforma Editorial.

Giddens, A. (1997): *Modernidad e identidad del yo: el yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona: Península.

Grignon, C. y Passeron, J. C. (1992): *Lo culto y lo popular: miserabilismo y populismo en sociología y literatura*. Madrid: La Piqueta.

Holmes, B. (2005): “La personalidad flexible. Por una nueva crítica cultural”. *Brumaria*, 7, extraído de la versión online disponible en: <http://www.brumaria.net>

Illouz, E. (2007): *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Buenos Aires: Katz

Lahera, A. (2005): *Enriquecer el factor humano: paradigmas organizativos y trabajo en grupo*. Barcelona: El Viejo Topo.

Medina, A. (2012): *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles*. Madrid: Pirámide.

Miguélez, F. y Prieto, C. (2001): “Crisis del empleo y cohesión social”. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 19, pp. 223-240.

Pardo, J. L. (2010): *Nunca fue tan hermosa la basura*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.

Prieto, C. (2007): “Del estudio del empleo como norma social al estudio de la sociedad como orden social”. *Papeles del CEIC*, vol. 1, marzo 2007.

Pugliese, E. (2000): “Qué es el desempleo”. *Política y Sociedad*, 34, pp. 59-67.

Revilla, J. C. y Tovar, F. J.: “El control organizacional en el siglo XXI: en busca del trabajador autodisciplinado”. REIS.

Santandreu, R. (2011): *El arte de no amargarse la vida. Las claves del cambio psicológico y la transformación personal*. Barcelona: Oniro.

Sennet, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Serrano, A. (1995): “Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo”. *REIS*, 71-72/95 pp. 177-199.

Serrano, A. y Fernández, J. (2013): *La invención de la flexibilidad: ¿un nuevo equilibrio en las relaciones de trabajo?* Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Serrano, A. y Martín, M^a. P. (2012): *Políticas de empleo europeas*. Universitat Oberta de Catalunya.

Serrano, A., Martín, M^a. P. y Crespo, E: “La regulación paradójica del trabajo y el gobierno de las voluntades”, en: Tejerina, B., Cavia, B., Fortino, S. y Calderón, J. A. (2013): *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*. Francia: Tirant Lo Blanch.

Thompson, J. (2002): *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de comunicación de masas*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.