



CUADERNOS DE TRABAJO

EL EMPRENDIMIENTO COMO NUEVO *ETHOS* NEOLIBERAL: ENTRE LA EMANCIPACIÓN Y LA AUTOEXPLORACIÓN

Autor: Óscar Sáez Francisco

Directora del trabajo: Amparo Serrano Pascual

Máster en Estudios Avanzados en Trabajo y Empleo

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Curso Académico 2017/2018



Universidad Complutense de Madrid
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Índice

Resumen	000
Abstract	000
INTRODUCCIÓN.....	000
I. GENEALOGÍA DEL EMPRENDIMIENTO.....	000
Racionalidad instrumental del capitalismo y neoliberalismo	000
Neoliberalismo, gubernamentalidad y subjetivación	000
Trasformaciones en la gestión empresarial.....	000
Resignificación del trabajo: de la dependencia a la autonomía.....	000
La gestión empresarial como modelo a seguir por el individuo.....	000
II. ANALISIS EMPÍRICO.....	000
Metodología.....	000
a) La construcción del emprendedor desde el discurso institucional.....	000
b) Incubadora de proyectos, incubadora de emprendedores	000
c) Vivencias y significado del emprendimiento por parte de emprendedores	000
CONCLUSIONES.....	000
BIBLIOGRAFÍA.....	000



RESUMEN

Este trabajo de fin de máster tiene como objetivo el estudio de la extensión de un nuevo referencial: el emprendimiento. Esta noción plantea una reformulación de las éticas vinculadas con el buen trabajador. Para ello, ha tratado de reconstruir este proceso desde tres perspectivas: el estudio de los ejes que articulan el discurso hegemónico sobre el emprendimiento, el análisis de alguno de los dispositivos que han permitido que este discurso se aloje en nuestros imaginarios y la exploración de la manera como este discurso es reproducido o reformulado por los propios emprendedores. Para llevar a cabo tal objetivo se ha procedido en dos fases que han dado lugar a las dos partes de este trabajo. La primera parte, teórica, expone las transformaciones sociales, políticas y productivas que han afectado a la noción de trabajador y que han convertido al emprendedor en un modelo referencial. La segunda parte plantea un análisis de datos empíricos que trata de reconstruir el proceso desde distintas perspectivas y mostrar el contraste entre el discurso hegemónico de la noción de emprendimiento y las vivencias cotidianas de trabajadores emprendedores.

ABSTRACT

This final thesis aims to study the extension of a new reference: entrepreneurship. This notion proposes a reform of the ethics related to the good worker. Thus, it has tried to reconstruct this process from three perspectives: the study of the axes that articulate the hegemonic discourse on entrepreneurship, the analysis of the devices that have allowed this discourse to lodge in our imaginaries and the exploration of the way in which this discourse is reproduced or reformulated by the entrepreneurs themselves. To carry out the objective has been processed in two phases that have led to both parts of this work. The first part, theoretical, exposes the social, political and productive transformations that have affected the notion of worker and that have turned the entrepreneur in a referential model. The second part proposes an analysis of empirical data that tries to reconstruct the process from different perspectives and shows the contrast between the hegemonic discourse of the notion of entrepreneurship and the daily experiences of entrepreneurial workers.

INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores logros de la gestión neoliberal del capitalismo es haber conseguido trasponer una racionalidad de gobierno propia de la gestión empresarial a todos los niveles sociales, instaurado como norma moral de regulación social al mercado. De esta manera, se ha conseguido que los individuos se constituyan como gestores de su devenir y autorresponsables de sus comportamientos, a través del desarrollo de sus competencias, y como medio inapelable y exclusivo para lograr la libertad, la igualdad, la autonomía o la autorrealización personal. La gestión empresarial se ha impuesto como norma de conducta construyendo un espacio social formado por sujetos atomizados que funcionan como microempresas. El emprendimiento constituye la máxima expresión de este proceso, al permitir la transformación de las normas que conforman el sistema en valores individuales. De esta manera las características que sustentan el sistema económico parecen responder a un orden natural deseable, susceptible de conformar las características que definen no solo al buen trabajador, sino a un buen ciudadano.

Esta forma de entender el trabajo, las relaciones sociales y la vida aparece representada desde los discursos hegemónicos como la solución a las crisis planteadas por el capitalismo pero también, a su vez, como una forma democratizada de acceder al trabajo, que responde a los intereses individuales de cada persona. El emprendimiento es construido como un medio de evitar los lazos explotadores que supone el trabajo por cuenta ajena, abriéndonos a una nueva manera de realizarnos en la vida a través del trabajo remunerado.

El presente trabajo de fin de máster pretende exponer el contraste entre el discurso hegemónico que se da en torno al emprendimiento y las vivencias cotidianas de emprendedores así como las problemáticas y ambivalencias que esta manera de insertarse en el mundo laboral está generando. Se trata de contextualizar un discurso genérico y homogeneizante, que plantea un relato de éxito y emancipa-

ción uniforme y que convierte al sujeto en héroe de nuestro tiempo, desconsiderando las condiciones sociales y económicas en las que se engarza y que explican el éxito vital y social que supone el emprendimiento. Una hipótesis que atraviesa este trabajo es que la propuesta del emprendimiento supone una concepción atomizada de individuo y una propuesta de sociedad en donde se suspenden valores como la cohesión y la ayuda mutua, principios estos nucleares a la hora de legitimar el trabajo asalariado. El emprendimiento se inserta en dinámicas individualizadas, que desconsideran las diferentes situaciones sociales en las que se construye el éxito individual, así como los diferentes contextos sociales en los que se ve inserta la persona que emprende y, por tanto, invisibiliza las asimetrías asociadas al mundo del trabajo. Trata, a su vez, de analizar los procesos contradictorios que atribuyen al emprendimiento el poder de enriquecer la vida personal pero que reclaman la identificación y la sumisión individual con el/al trabajo que se desempeña.

El objetivo, por tanto, es tratar de entender como el discurso dominante sobre el emprendimiento se instala en nuestros imaginarios y, por otro lado, de qué manera es reproducido o reformulado por los propios emprendedores. Para llevar a cabo la primera parte de nuestro objetivo, debemos construir un marco teórico que nos ayude a comprender los procesos con los cuales se ha asentado este discurso. Entendemos que las transformaciones en el sentido común de nuestra sociedad, acompañadas de otras mutaciones interdependientes, como las acontecidas en el seno de las empresas, así como, en la forma de gestión de estas, son cuestiones clave a la hora de analizar la eficacia simbólica a la hora de extenderse este referencial del emprendimiento. Por esta razón, esta primera parte se compondrá de cinco apartados que nos van a ayudar a contextualizar las transformaciones acontecidas y como han afectado a la noción de sujeto trabajador.

En un primer apartado, analizaremos algunos de los ejes normativos y valores en los que se asienta el sistema capitalista para legitimarse: el mercado como ordenamiento de las cosas, la competencia

como norma moral, la propiedad privada como base del intercambio mercantil, el progreso como objetivo y el crecimiento económico como la senda para alcanzarlo. Estos valores, se complementan con una ideología que se presenta como un *ethos* natural que garantizaría la igualdad y libertad de todos los individuos. A continuación expondremos los presupuestos de esta ideología que, en la actualidad, se está encargando de convertir los valores del sistema económico en valores propios del individuo. Seguiremos, con planteamientos foucaultianos, mostrando como el neoliberalismo se ha impuesto como racionalidad de gobierno a todos los niveles, haciendo que el individuo la asuma como propia, induciendo dinámicas autorreguladoras. En un tercer apartado, veremos como la naturalización de los valores capitalistas, representados por la empresa, ha favorecido los cambios acontecidos en la forma de gestión del trabajo. La aceptación de los mercados, como paradigma organizacional, ha determinado que las empresas hayan cambiado su forma de gestión acomodándose a estos. Los cambios acontecidos en la gestión empresarial se van a convertir en nuevas exigencias al trabajador, demandando a éste más autonomía, iniciativa, flexibilidad, independencia, en resumen, devenir emprendedor de la propia vida. Estas reflexiones se vinculan con el siguiente apartado, donde mostraremos como se ha resignificado el concepto de trabajador a través de las políticas laborales que han transitado desde la asistencia y la protección al trabajador, a la activación y la flexibilización. Mostraremos como se ha pasado de entender el trabajo como un problema social a representarse como un problema centrado en el individuo, haciendo de este el gestor de su trayectoria laboral. En último apartado de este bloque, examinamos los procesos que han facilitado la permeabilidad de estas dinámicas laborales individualizantes en el sujeto trabajador, que va a permitir reproducir los valores del capitalismo mediante la asunción del modelo de gestión de la empresa para sí mismo.

En la segunda parte, se realizará un análisis empírico de material diverso (discursos institucionales, indicadores estadísticos, material etnográfico, entrevistas en profundidad) que nos va a permitir

exponer cómo se construye la noción de emprendedor. Esto nos va a llevar a trabajar sobre algunos dispositivos a través de los cuales se normaliza este modelo de trabajador, presentándose como la opción más atractiva y deseable, tanto para instituciones públicas y privadas, como para los propios emprendedores. En otras palabras, analizamos algunos de los discursos que identifican al buen trabajador con el emprendedor y en qué medida permean las vivencias de los emprendedores. Esta parte se divide en cuatro apartados. En el primero, exponemos detalladamente el material de estudio y la metodología que se van a utilizar para el análisis. En el segundo, nos hemos centrado en abordar cómo se conceptualiza la figura del emprendedor, por un lado, por parte de algunos indicadores económicos con los que se mide esta temática y, por otro, en los discursos de las instituciones. Nos interesa indagar la construcción del valor normativo de esta figura. Se parte, en este caso, de que tanto la ciencia en general como la economía en particular así como las instituciones políticas constituyen dos importantes espacios de difusión de esta ideología del emprendimiento. Es importante ver qué tipo de subjetividad se está transmitiendo desde estas esferas para abordar la segunda parte de nuestro objetivo, referida a la permeabilidad de este discurso por parte de los emprendedores. Por ello, en el segundo apartado, planteamos un análisis de uno de los dispositivos de transmisión y formalización de estos discursos, derivado de un pequeño estudio de caso, realizado en una incubadora de proyectos de emprendimiento. Para finalizar, planteamos un apartado que pretende estudiar las vivencias del emprendimiento por parte de los propios emprendedores, para lo que se han realizado entrevistas en profundidad, con el objetivo de analizar cómo ha penetrado el discurso que plantean las instituciones. El análisis de estas entrevistas plantea diversas cuestiones relevantes que nos permiten identificar algunas de las ambivalencias que caracterizan el *ethos* referencial del emprendimiento en sus experiencias concretas.

I. GENEALOGÍA DEL EMPRENDIMIENTO

Nos vamos a centrar en tres espacios que han sido determinantes para construir nuestras representaciones acerca del trabajo y, por ende, en cómo nos entendernos como ciudadanos. Estos tres elementos serían: el sistema productivo, la empresa y las políticas de empleo. Los cambios que se han ido dando en estos elementos van a ser claves para entender nuestros imaginarios sobre el trabajo, y cómo estos conforman las representaciones que nos hacemos en torno del buen trabajador e, incluso, del buen ciudadano. Las transformaciones que han sufrido estas instituciones van a configurar nuestras representaciones del deber ser y conducirnos a pensar que el emprendimiento es la solución para los problemas desatados con la crisis económica de la última década. Pero cada uno de ellos aporta diferentes cuestiones. El sistema productivo se presenta como un sistema de valores que asientan las bases del comportamiento racional. El sistema productivo equipara el funcionamiento de la economía a una ideología o norma moral que viene a representar el orden natural de las cosas, y que, por tanto, hay que dejar que funcione por sí sola para que todo esté en equilibrio (Laval y Dardot, 2013). La empresa se presentaría como la institución referente de la modernidad (Foucault, 2007), esto es, toda organización sea del tipo que sea asume las formas de gestión empresarial como el modelo a seguir. Y finalmente, las políticas de empleo van a sellar los presupuestos que imponen tanto la empresa como los mercados, donde la figura del emprendedor se ha convertido en un referente central del mercado laboral y uno de los temas principales de los discursos políticos en torno a la solución a los problemas de empleo.

Es preciso, por tanto, que para acercarnos a la figura del emprendedor entendamos como han mutado estos elementos y hagamos un recorrido por las transformaciones que ha sufrido, en los últimos años. Este recorrido histórico nos permitirá desvelar las claves de una racionalidad que ha permitido que el emprendimiento sea considerado como una forma óptima de enfrentar los retos que presenta el empleo y construirnos como sujetos trabajadores e

incluso, como ciudadanos. Esta racionalidad pertenece a un tipo de cultura, la cultura occidental capitalista basada en el mercado y la competencia, que actúan como guías referenciales que deben guiar nuestros comportamientos (Laval y Dardot, 2013). Esta idea de progreso utilitarista se apoya en el avance tecnológico, que entiende al individuo como el actor fundamental y que considera el empleo como el elemento constructor de la identidad (Sennett, 2000) y sobre el que se vertebra la integración del individuo en la sociedad (Castell, 2002). Estos elementos van a configurar nuestras representaciones del deber ser, nuestro sentido común.

Racionalidad instrumental del capitalismo y neoliberalismo.

El capitalismo se apoya en la hipóstasis de nociones naturalizadas: “trabajo”, “mercado”, “competencia”, “valor” y así sucesivamente... (Bifo, 2016: 61).

Para entender los procesos que han permitido construir la idea de un sujeto trabajador en torno al emprendedor debemos entender como se ha ido transformando el capitalismo y con él las ideologías que lo sustentan. Siguiendo a Luc Boltanski y Ève Chiapelo (2002) las transformaciones que ha sufrido el capitalismo se han acompañado de transformaciones en su espíritu, entendiendo como espíritu del capitalismo “*la ideología que justifica el compromiso con el capitalismo*” (Boltanski y Chiapelo, 2002: 41). En este sentido, estos autores, hacen referencia a las condiciones que han permitido consolidar el capitalismo en un momento histórico en el que la acumulación, la banca y otras actividades lucrativas estaban prohibidas. Esto solo se hace si posible si se da una transformación paralela en la ideología poniéndose al servicio de las demandas del sistema productivo. Es decir, que entendemos al capitalismo como un sistema de producción de bienes y servicios para su consumo, que va a trascender la manera en que estos se producen. La manera de producir va a determinar el sistema ideológico, como planteaba Marx (1989), y podríamos decir que a la inversa sucede lo mismo, pues, como ve-

remos, el capitalismo industrial que conoció Marx ha ido dejando paso a una manera de producir diferente y con estos cambios, las representaciones e ideologías se han amoldado a estos cambios para posibilitar la persistencia del sistema económico. Este sistema capitalista ha podido mantenerse, a pesar de las transformaciones sufridas, gracias a que ha sido apoyado por un sistema de relaciones humanas, un sentido común que lo legitimaba, una cultura o unos valores, que debemos comprender para poder reflexionar sobre los procesos que acontecen en la actualidad.

El sistema capitalista comienza a afianzarse en occidente tras la revolución industrial. A este hecho contribuyó la extensión de la ética protestante (más concretamente de moral calvinista), que hacía del esfuerzo y el sacrificio que tenían que regular el comportamiento del individuo (Webber, 2009). Aunque ese cambio de mentalidad posibilitó que el capitalismo se afianzase, no es una explicación suficiente para entender la transformación social. A su vez, los economistas clásicos hicieron un gran esfuerzo por consolidar la lógica del capitalismo con argumentos aparentemente alejados de la ideología y la moral, que presentaban a esta disciplina como una ciencia basada en leyes positivas destinadas a establecer el bien común (Boltanski y Chiapello, 2002). Esto es, se presentarían las leyes de la economía y el mercado como una suerte de orden natural, sin admisión a crítica y, de esta manera, se obviarían las valoraciones de carácter político subyacentes a esta propuesta (Fairclough, 2000). Estas leyes supondrían que el beneficio económico y el equilibrio en los mercados son equiparables al bienestar social. Gracias al mercado todo se va a regular por la llamada mano invisible, la oferta y la demanda. Lo que esto presupone es un principio racionalista en el que cada individuo buscaría su propio beneficio de modo que todo se regularía gracias a este equilibrio. Es decir que el capitalismo nos presenta una antropología del hombre como *homo economicus*.

Para garantizar que está búsqueda del propio beneficio se haga en condiciones justas, el liberalismo pensó que debían existir condiciones de

igualdad a la hora de competir bajo las leyes de la oferta y la demanda. Por ello, el funcionamiento del sistema debía garantizar la libertad del individuo, la de la empresa, así como la propiedad privada, como pilares básicos (Boltanski y Chiapello, 2002; Laval y Dardot, 2013). Es decir, el sistema se estaría basando en unos valores que hacen de la libertad la garantía para la competencia que exige el mercado, siendo, a su vez, el principio de justicia social. Por tanto, la libertad se presenta como una aspiración necesaria del ser humano y para el funcionamiento del sistema.

La evolución y el progreso son valores fundamentales para justificar el avance del capitalismo. Las teorías del evolucionismo social (darwinismo social) propiciadas por Spencer a mediados del siglo XIX calaron en la visión general de que la sociedad debía caminar hacia un fin concreto. Las teorías, de inspiración darwinista, parecían dar validez a la competencia como principio social distribuidor de justicia, avalaban el *laissez-fair* (Laval y Dardot, 2013) y planteaban una sociedad basada en la meritocracia. Pero, por otro lado, estas teorías eran altamente deterministas, ponían de manifiesto que la sociedad occidental caminaba en la dirección correcta y justificaron el dominio colonial o la esclavitud de la época. Se veía a las sociedades que no había llegado a la industrialización como entidades “poco avanzadas” y que debían abandonar sus sistemas tradicionales de vida y adaptarse al progreso, en un proceso de asimilación cultural (Clastres, 2004) que dura hasta nuestros días en forma de procesos de globalización. Aunque el evolucionismo social de Spencer fue abandonado marca un cambio entre un modelo de intercambio a uno de competencia.

En la actualidad la idea de progreso ha adquirido unos nuevos matices. Los estados y las empresas identifican el progreso con el crecimiento económico, lo que va a justificar otras dinámicas en las que la competencia se presenta como el motor de la actividad económica y la sociedad (Laval y Dardot, 2013). El progreso se presenta como algo inevitable y la innovación como un recurso económico deseable, marcando un proceso constante en el que hay que

seguir avanzando hacia lo nuevo, que siempre está por llegar. Es decir, se ha naturalizado una idea de progreso concreta, basada en la competencia y representada por el avance tecnológico, la creación de nuevos gadgets, dispositivos e incluso de nuevos servicios para la comunidad, pero que no deja de estar al servicio de una lógica orientada al crecimiento económico y al aumento del consumo (Alonso y Fernández, 2013). Esta constante sumisión a lo nuevo va a ser determinante en las dinámicas productivas así como a la hora de concebirse como individuo en un entorno constantemente sujeto a los cambios (Senet, 2000) y en constante competencia con los demás y uno mismo (Laval y Dardot, 2013).

La asunción de la propiedad privada como un derecho de cada individuo es imprescindible para entender el sistema capitalista. Esto supone que la propiedad de ciertos bienes pertenece a un individuo y nadie puede hacerse con ellos salvo que se intercambien bajo las reglas del mercado. Engels (2017) situaba la aparición de la propiedad privada en el paso de las sociedades nómadas a las agricultoras. Esto propició que la posesión de la tierra se convirtiera en una necesidad para los pueblos para conservar sus bienes y recursos. Este hecho hizo posible que surgieran los estados, la lucha de clases y el paso de la reciprocidad al intercambio. Esta concepción generalista sobre la propiedad privada se basa en concepciones etnocentristas ya que no se puede garantizar que la aparición de la agricultura forzase que todos los pueblos desarrollasen un estado o formas de relación mercantiles (Lewelen, 1985), pero lo que sí pone de manifiesto es que ha sido un hecho básico para asentar nuestro sistema de relaciones económicas. Es decir, supone la posibilidad de poseer algo y poder intercambiarlo en el mercado determinando las características del sistema capitalista y las relaciones que se dan en él. En este modelo de sociedad, todo es susceptible de convertirse en un bien de mercado en tanto en cuanto se puede ser propietario de ello: el aire, la tierra, la lengua, los genes, el clima, la fuerza de trabajo, el patrimonio; todo es susceptible de mercantilizarse (Lafuente y Corín, 2015). Se hace, por tanto, imprescindible atribuir la propiedad de algo

a un sujeto concreto para poder someterse a las reglas del mercado y así, se convierta en capital para poder ser transformado, vendido o consumido. Es más, el propio modelo productivo se sustenta en el consumo, todo lo que se posee se convierte en un producto que ha de ser consumido e intercambiado para la sustentabilidad del sistema.

El trabajo asalariado es otro de los factores que van a determinar la configuración del sistema capitalista. Desde que surge el capitalismo el trabajo se ha convertido en un elemento central para nuestra sociedad, un factor estructurador de la sociedad, una manera de insertarse en la sociedad y convertirse en un miembro con derechos (Castel, 2002). Pero en la noción de trabajo no cabe cualquier actividad, solo aquellas actividades que son productivas y que generan un valor económico (plusvalor) (Marx, 2000). Es decir, que se van a invisibilizar muchas actividades que entran a formar parte de la estructura económica y/o social que no encuentran su sitio en las lógicas competitivas del sistema, porque no están remuneradas. Es importante destacar pues, que la actividad remunerada se convierte en *actividad* por antonomasia, ya que puede poseerse como traducción de una fuerza de trabajo y convertirse en un bien con el que competir y generar crecimiento. Más adelante, se plantearán algunas reflexiones acerca de la resignificación de este concepto, pues es fundamental para entender la figura del sujeto emprendedor en la actualidad.

Para asentar todas estas asunciones ha sido muy importante el papel que han jugado los discursos hegemónicos. El discurso que ha ido construyendo el liberalismo y, más recientemente, el neoliberalismo ha sido fundamental para afianzar los valores que sustentan al *espíritu del capitalismo*. Mediante ellos ha sido posible asumir como evidente que la búsqueda de la libertad se asegura gracias al libre intercambio en el mercado, la competencia, la decisión sobre la propiedad o el trabajo como integrador del individuo en la sociedad. Se han condenado todos aquellos elementos que se contraponen a esta libertad incluida la intervención redistribuidora del Estado, puesto que, es a través de los elementos an-

teriormente descritos como se logra la justicia social, construyendo un individuo que busca su propio bien a través de estos mismos. Esto es, la competencia que proporciona el mercado, la meritocracia y la búsqueda del progreso actuarían como reguladores de los comportamientos, suponiendo una antropología del ser humano que hace de éste empresario de sí mismo. Es bajo estos conceptos donde surge la figura del emprendedor como un ideal referencial de individuo.

Hecho este recorrido podemos entender los valores y axiomas principales sobre los que se edifica la lógica del capitalismo actual y como se ve reforzada por la ideología neoliberal, estableciéndose los principios que permiten asimilar una nueva forma de entenderse como sujetos productivos, el sujeto emprendedor. Esta lógica se asienta en un sentido común que sitúa al mercado como la base de los intercambios, la competencia como determinante de la justicia social, un concepto de progreso muy ligado al desarrollo de tecnología, la innovación y al crecimiento económico, y que otorga al trabajo asalariado una importante centralidad como elemento estructurador de la sociedad. Estos factores, sumados a los valores que reconocen las libertades individuales y la autonomía del propio individuo, por encima del colectivo y el contexto social, van a ser los que construyen nuestro ideal de sujeto trabajador. Todo ello responde a una manera de organizarse en torno a la economía que estaría generando una cultura individual y de relaciones sociales basadas la gestión de la empresa y en las normas de interacción que imponen los mercados. Esta norma obliga a cada uno a vivir en un universo de competición generalizada, impone, tanto a los asalariados como a las poblaciones, la participación en una lucha económica unos con otros, sujeta las relaciones sociales al modelo del mercado, empuja a justificar desigualdades cada vez mayores y transforma al individuo, que en adelante es llamado a concebirse y a conducirse como una empresa (Laval y Dardot, 2013).

Neoliberalismo, gubernamentalidad y subjetivación.

La gran innovación de la tecnología neoliberal consiste, precisamente, en vincular directamente la

manera en que un hombre «es gobernado» con la manera en que «se gobierna» a sí mismo. (Laval y Dardot, 2013: 337).

El neoliberalismo es un modo de regulación a varios niveles económico, político e incluso normativo. Se impone en diferentes marcos de acción, resultando una noción altamente polisémica, con lo que es difícil hablar de neoliberalismo como un concepto único. Christopher Byrne (2016) nos ha hecho ver como se han hecho diferentes aproximaciones al estudio del concepto, entendiéndolo como un proyecto hegemónico, como una forma de regulación o como una racionalidad de gobierno (o gubernamentalidad). Quizá sea esta última acepción la más fértil en cuanto a estudios se refiere (Byrne, 2016) y la que más nos puede interesar a la hora de estudiar el fenómeno del emprendimiento y las lógicas que lo posibilitan.

Uno de los objetivos que plantea el neoliberalismo es transformar su forma de ejercicio del poder y del control, tal y como nos lo plantea Foucault en el *Nacimiento de la Biopolítica*. Otros autores, posteriormente, han revisado y reforzado los planteamientos propuestos por éste, como Nikolas Rose o los autores Laval y Dardot que plantean al neoliberalismo como una racionalidad que *tiende a “estructurar y organizar, no solo, la acción de los gobernantes, sino la conducta de los propios gobernados”* (Dardot y Laval, 2013: 15). Se trata pues de gobernar la vida de las personas a través de un gobierno que no interviene de manera directa pero que influiría en lo más profundo de la subjetividades.

“Liberal democratic polities place limits upon direct coercive interventions into individual lives by the power of the state; government of subjectivity thus demands that authorities act upon the choices, wishes, values, and conduct of the individual in an indirect manner” (Rose, 1999: 10).

Para este fin, surgen una serie de tecnologías cuya finalidad es moldear y construir al propio sujeto, llamadas tecnologías de gubernamentalidad. Este término, que fue introducido por el propio Foucault en varios de sus cursos a finales de los

años 70, refiere al “arte de gobernar” a y las técnicas utilizadas para ello. En este sentido tienen gran influencia los discursos y el poder que se ejerce a través de ellos, quien los lanza y desde donde. Considerando que los discursos que proceden de instituciones dotadas de mayor poder se convierten en hegemónicos (Campillo, 2001), estos van a ser determinantes en la construcción de nuestra identidad, siendo garantes de nuestras actitudes, deseos y pensamientos. Son discursos que se naturalizan y se incorporan sin cuestionamientos (Fairclough, 2000). Es decir, nuestra subjetividad, cosmovisión, opiniones no es algo que dependa tan solo de nuestra propia agencia o de una psicología personal innata, sino que son resultado del contexto en el que nos hemos desarrollado (Cabrera, 2001). Por esta razón, es importante que entendamos como estos discursos normalizadores se convierten en formas de dominación, moldeando nuestra subjetividad. En nuestro caso, las formas de dominación neoliberales (que son las que se imponen en la actualidad) han contribuido fuertemente en la construcción del sujeto emprendedor, invitando a asumir valores como la libertad, la autonomía, la igualdad de oportunidades fuertemente asentados en nuestro imaginario, gracias a discursos hegemónicos recogidos, por ejemplo, en los derechos humanos o las constituciones nacionales. Estos valores se identifican, en gran parte, con los que se le atribuyen al emprendedor, pero son estos propios valores los que se convierten en mecanismos de disciplinamiento (Serrano, 2016).

Para entender esto regresamos a la explicación de Foucault. Para él, los modelos de gobierno se han ido transformando bajo las necesidades de los estados de mantener un sistema económico y de relaciones sociales basado en la libertad, tanto en la libertad de mercado como en las libertades individuales. Se ha pasado, pues, de técnicas de gobierno que exigían la construcción de estados fuertes y dominantes, a una forma de ejercer el poder sin intervención estatal (Foucault, 2007; Laval y Dardot, 2013). En este sentido, el poder se estaría ejerciendo, no de una manera directa y coercitiva, sino a través de un disciplinamiento ejercido por otros mecanismos,

como el mercado, la competencia individual o la introducción de técnicas que garantizan actuar sobre uno mismo. En este mismo sentido, Rose (1999) prefiere hablar, más que de estado o gobierno, de gobernabilidad, ya que, de esta manera, la posesión del poder se desliga de un agente concreto. Como decíamos, este ha sido uno de los objetivos que ha perseguido la sociedad neoliberal, imponer por medio de sus valores una disciplina que deja de ser coercitiva y pasa a ser, más bien, voluntaria. A esto han contribuido, también, algunas disciplinas de las ciencias sociales con especial poder normativo como la economía o las catalogadas como disciplinas psi (Rose, 1999), además de otros saberes expertos, de carácter más técnico, como la medicina clínica (Fassin, 2000). Todas ellas, disciplinas que imponen una “normalidad” en el deber ser de las cosas que facilita la regulación de los deseos, pensamientos y comportamientos por parte de uno mismo y de los propios miembros de la comunidad.

No solo los discursos difundidos por instituciones dotadas de mayor poder normativo crean marcos para el autogobierno, avances como los que han supuesto las tecnologías de la información o asumir el modelo de gestión empresarial como el referente también contribuyen a la autorregulación de las conductas (Deleuze, 1999). Por medio de las tecnologías informáticas de la comunicación se consigue crear un gran panóptico y generar mayor implicación y responsabilidad personal por parte del trabajador en el desempeño de la tarea. En primer lugar por la posibilidad de rastreo que estas permiten (Deleuze, 1999; Byun-Chul, 2004). En segundo lugar, porque suponen una herramienta que nos permite ser contactados en cualquier lugar, lo que nos hace estar siempre disponibles para cualquier requerimiento derivado de las necesidades productivas de nuestro trabajo (Bifo, 2016). Ya no hay excusas para no cumplir con la tarea. Por otro lado, asumir la lógica de comportamiento de la empresa como si fuera la tuya propia, supone que todo es susceptible de ser regulado en base a las leyes del mercado y la competencia que exigen los modos de producción capitalista (Laval y Dardot, 2013). La aplicación de este modelo de gestión al propio individuo permite

promover una forma ideal de lograr la autodisciplina, ya que el sujeto individual regularía su conducta según las demandas exigidas por los mercados y se adhiere a valores que nuestro imaginario acepta como deseables, como son la libertad, la autonomía o el progreso, pero que a la postre, actúan como mecanismos de subordinación y autodisciplinamiento.

El concepto de trabajo se ha resignificado con los discursos de la gestión empresarial o las políticas de empleo, favoreciendo el paso de la corporación protectora del fordismo con un estado asistencial, a la empresa posfordista y a un modelo de Estado que se dedica a garantizar los intereses de los mercados privados (Alonso y Fernández, 2009). Se ha entrado en un paradigma en el que priman las disposiciones de los mercados y la empresa privada fortaleciendo la idea de que hay que someterse a los ritmos de estos haciendo del riesgo, la incertidumbre o la resiliencia cualidades necesarias para desenvolverse en el mundo y, a su vez, planteando que la dependencia es un síntoma de debilidad (Serrano, 2016). De esta manera, prácticas empresariales que promueven la inseguridad y la rotación de los trabajadores se presentarían como medidas necesarias para promover las condiciones adecuadas que permitan funcionar al modelo laboral, al mismo tiempo, siendo buscadas por los trabajadores que ya no entienden su trayectoria laboral como una carrera lineal y previsible sino como una suma de experiencias inciertas que se eligen con decisiones arriesgadas (Senett, 2000). Es decir, las medidas de protección del trabajo se vuelven inestables para garantizar el buen funcionamiento económico. El trabajador, por tanto, asume que la precariedad y la incertidumbre son consustanciales al mercado laboral funcionando como dispositivos reguladores del comportamiento. El trabajador trataría de dar lo mejor de sí para no perder el trabajo (Alonso y Fernández, 2009; Laval y Dardot, 2013) y, finalmente, vería como única forma de escapar de la precariedad en abandonar el trabajo por cuenta ajena para funcionar como una entidad independiente.

Por ello, el emprendedor se presenta como un sujeto trabajador en sintonía con las dinámicas de gu-

bernamentalidad neoliberal. Se trata de promover un modelo de sujeto basado en la autonomía, la flexibilidad y la innovación. Pero de forma paralela, estas tecnologías también estarían construyendo un individuo sobre el que recae todo el peso de su devenir, haciéndole responsable tanto de sus éxitos como culpable de sus fracasos (Foucault, 2007; Rose, 1999; Laval y Dardot, 2013; Amigot y Martínez, 2013). Así, vemos que esta manera de gobernar se hace más presente en los últimos años y, con especial énfasis, en el discurso de la gestión empresarial, puesto que las nuevas formas de ordenación del trabajo surgidas desde los años noventa, requieren de un tipo de control centrado en el propio trabajador, es decir, que sea este el que se controle a sí mismo y de manera voluntaria (Rose, 1999; Boltanski y Chiapello, 2002; Foucault, 2007; Laval y Dardot, 2013)

Este discurso legitimador de la empresa se ve reforzado por otro cuerpo de técnicas, fuertemente constructoras de cosmovisiones por su carácter casi religioso. Al igual que el protestantismo que, en su día, ayudó a fijar los valores de primer espíritu del capitalismo (Boltanski Chiapello, 2002; Webber, 2009), en el momento contemporáneo, estos principios estarían reforzando los valores individualizantes del neoliberalismo que fortalecen la aparición de una mentalidad emprendedora y que favorecen el autogobierno del yo. En estas tecnologías de gobierno, los problemas y adversidades a los que se enfrenta el individuo son abordados desde un discurso fuertemente psicologizante, centrando la responsabilidad y la misión de enfrentarlos al propio individuo, sin atender a factores estructurales y problemáticas sociales que también median en la aparición de estos (Crespo y Serrano, 2012). Cargar individualmente con las responsabilidades en la obtención de esos logros, supone ignorar los contextos sociales que inciden en ellos. Estas son las, denominadas por Foucault, *tecnologías del yo*¹,

1 Según la definición de Foucault serían aquellas “que permiten a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad” (Foucault, 1987: 48).

que comprenden prácticas como la auto-ayuda, el coaching, el mindfulness etc., que se sirven de ese discurso altamente psicologicista para centrar en el individuo la responsabilidad de su situación.

A esto debemos sumar otras prácticas cotidianas, que van a actuar también, como un potente recurso normativizador y constructor de subjetividades. Ciertas prácticas, aparentemente inocuas, que favorecen el autocontrol se pueden encontrar desde la escuela, con las nuevas teorías pedagógicas que promueven la autonomía del alumno (Lahire, 2006), rellenar informes, test, pasar controles médicos (Rose et al. 2012) o la simple disposición panóptica del espacio público (del Valle, 1999; Sevilla, 2014). Es decir, el simple hecho de sentirse en un constante examen puede suponer una razón para controlar lo que uno hace. Como vemos, todas estas tecnologías refuerzan una manera de comportarse en el mundo que responde y se adecúa a las nuevas exigencias de los mercados, los nuevos sistemas de organización del trabajo y permite reforzar los valores de las democracias neoliberales, la emancipación del individuo y la promoción de sus libertades frente a la dependencia.

Transformaciones en la gestión empresarial

Una de las tecnologías de reformulación de nuestros imaginarios en torno al empleo tiene que ver con la transformación del discurso del *management* empresarial. Siguiendo la tesis de Richard Senett (2000), los cambios acontecidos en esta institución y su forma de gestión han influido en las personas aportándoles un nuevo carácter. Este nuevo carácter individual será la antesala para el surgimiento del sujeto emprendedor, muy demandado en la actualidad, desde las empresas e instituciones públicas, que han conseguido que se nos presente como el referente de sujeto trabajador de la modernidad. Debemos entender que empresa se presenta como una institución modélica (Foucault, 2007) en la contemporaneidad y, debido a los cambios y necesidades que esta impone, va a determinar en gran medida como nos construimos como sujetos en sociedad.

Estas transformaciones, han sido la respuesta a las nuevas lógicas que requería el sistema capitalista para poder seguir funcionando y que reclamaban la sumisión a los ritmos que imponían los mercados (Alonso y Fernández, 2013). En base a esto, la gestión de la empresa se ha ido adaptando al mercado para poder ser más productiva. Por ende, en este punto, se hace necesario realizar una reconstrucción de las técnicas de gestión empresarial para entender los cambios que ha sufrido esta institución, ayudando a legitimar la racionalidad neoliberal en todos los ámbitos. Si entendemos como se ha ido transformando el imaginario de la gestión empresarial, podremos comprender porque el emprendimiento surge con tanta fuerza en el contexto actual.

La literatura dirigida a esta labor de gestión empresarial, es decir, la literatura managerial, se orienta a informar a los altos cargos de las empresas sobre cómo organizar sus recursos, tanto materiales como humanos, para mejorar los beneficios. Autores como Boltanski y Chiapello (2002) han realizado un riguroso análisis de los cambios que ha sufrido esta literatura para explicarnos como se ha ido transformando la ideología que legitimaba esas transformaciones, en sus propias palabras, *el espíritu del capitalismo*. Autores como Alonso y Fernández (2013) han hecho un análisis similar de esta literatura (quizá no con tanta minuciosidad), para mostrar como esos cambios no eran más que una mera adaptación a los ritmos de los mercados. Sin embargo, entendemos que el capitalismo se basa en una naturalización de los mercados como norma de conducta, por tanto, no se trataría solo de influir en el mercado, sino que se persigue adaptar todo al funcionamiento que se le atribuye, incluida la propia empresa. Si bien es cierto que no siempre se ha considerado que los mercados funcionasen por sí solos, ya que se ha influido en ellos de diversas maneras, sin embargo se trataba de hacerlo respetando las leyes de funcionamiento de estos, la oferta y la demanda. Con la primera crisis del siglo XX se entendió que se debía influir a través de medidas que estimularan el consumo. Con las de finales del mismo siglo se entendió que se debía influir garantizando su libre funcionamiento,

es decir, adaptando todas las estructuras políticas y sociales a los mercados.

Dentro de la literatura a la que nos hemos referido se pueden identificar tres fases bien diferenciadas, que muestran cómo se adapta la gestión empresarial a estos cambios por los que ha pasado el capitalismo: una fase primera que se corresponde con estructuras empresariales sólidas, centrada en la producción y en la maximización y mejora de los procesos mecánicos implicados en esta, dominada por el modelo fordista y las teorías de Taylor; una segunda etapa más flexible y centrada en adaptar los procesos al factor humano y sus capacidades personales; y una tercera etapa, en la que nos encontraríamos ahora, donde la organización flexible se acentúa, se diluyen las estructuras jerárquicas y se pone aún más en el centro al individuo, llegando a someterle a las mismas lógicas de gestión que se aplican a la empresa.

La primera etapa surge en el periodo de entre-guerras del siglo XX. El factor productivo que la define es la cadena de montaje, la producción en serie y, por tanto, la necesidad de adecuar la gestión de manera que se pudiese atender a las necesidades de las líneas de montaje. Estos procesos de organización y gestión del trabajo venían definidos por un capitalismo de consumo creciente y la necesidad, por tanto, de la producción en masa para alimentar ese consumo. Por ello, había una preocupación constante por el control y por reducir el conflicto, por tanto, se hacía mucho hincapié en mantener estructuras jerárquicas y un trato algo paternalista desde la dirección de la empresa hacia el empleado (Alonso y Fernández, 2013). Esto se planteaba en paralelo con las decisiones políticas, que habían tomado una dirección concreta; se hacía necesario un mercado previsible, que estuviera bajo control. “*El mercado está bajo control; los resultados de la producción lo están también*” (Alonso y Fernández, 2013: 61).

Esta manera de gestionar el trabajo entra en crisis a partir de los años 60. Esta crisis está motivada por el exceso de producción y la escasez de demanda, lo que hizo que la producción en masa dejase de ser la más adecuada, dando paso a una segunda

etapa. A esta, además, se le sumó la crisis del petróleo del 73. Cabe decir que esta transformación no habría sido posible, tampoco sin una transformación en la mentalidad de los ciudadanos, sustentada por el rechazo a las antiguas formas de trabajo, que cristaliza en las protestas de finales de los 60 y donde se reclamaba un trabajo más humanizado, creativo, libre y que premiase el reconocimiento del talento (Boltanski y Chiapelo, 2002; Alonso y Fernández, 2009; Laval y Dardot, 2013; Bifo, 2016). Políticamente se instaura el rechazo a las políticas Keynesianas y se orientan cada vez más por una vuelta a no intervenir en los mercados.

Durante estos años surge la Escuela de Recursos Humanos, basada en las teorías de otro gurú de la gestión empresarial, Elton Mayo, que propone una forma de gestionar la producción centrada en el factor humano y en adaptar el puesto de trabajo a la persona, en lugar que esta se adapte al puesto como sucedía con la producción en masa. Algunas de las consecuencias que esto supone son las transformaciones en la concepción del sujeto trabajador. Se empieza a promover un proceso de psicologización del trabajo, en el que se individualizan las responsabilidades del trabajador, entendiendo que las causas de que la productividad de éste bajen depende de circunstancias personales (Crespo y Serrano, 2012). Esto permitirá la liberación de responsabilidades a la estructura empresarial en lo que concierne a las problemáticas del trabajador. Lo que se buscaba era la solución a la rigidez que presentaban las estructuras empresariales y que tanto dificultaba hacer frente a la incertidumbre que suponían las crisis. Todo ello se veía reflejado en la literatura gerencial, que proponía sistemas de trabajo más favorables al cambio que al control (Alonso y Fernández, 2013). La gran empresa fordista se presenta como un enclave amenazante y los cuadros medios, encargados de transmitir en dirección vertical las decisiones (de arriba a abajo) y problemáticas (de abajo a arriba), comienzan a ver que la estructura antigua, demasiado burocratizada, no satisface sus necesidades. Las soluciones que empiezan a tomarse pasan por la descentralización, la meritocracia y la dirección por objetivos (Boltanski y Chiapello, 2002).

Esta transformación se ve amplificada a partir de los años 90, entrando en la etapa actual. Las empresas se empiezan a gestionar de forma más democrática, horizontal y más adaptada a los mercados que a la propia estructuración interna. Son empresas compuestas por individuos que trabajan en equipo, donde el fluir de ideas y la colaboración es imprescindible. Estos proporcionan un resultado más flexible y creativo y se amoldan mejor al verdadero objetivo, que es el cliente (Boltanski y Chiapello, 2002). Esta orientación al cliente se ve reflejada en las formas de producción ligera, la subcontratación, el trabajo en red, el trabajo justo a tiempo; la eliminación de capas de burocracia y mandos intermedios que dificultan estos procesos, pero sin dejar de dirigir el trabajo de alguna manera (Boltanski y Chiapello, 2002). Se trataba de establecer una nueva forma de control basado no tanto en la supervisión directa del trabajo como en la creación de valores positivos, los cuales, si son asumidos por los trabajadores reforzarían el compromiso y haciendo así que el control directo dejara de ser necesario (Deleuze, 1999; Alonso y Fernández, 2009; 2013). Ya no se habla de jerarquías rígidas sino de líderes que saben conducir equipos, entrenadores y no capitanes. Se pone un especial énfasis en garantizar el compromiso y la autonomía del trabajador, que deja de ser un empleado para pasar a ser un colaborador que ya no va a trabajar por un salario, sino que lo hará por objetivos.

Según Reygadas (2011) este cambio ha sido posible gracias a la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la importancia de la innovación en la economía contemporánea. Este hecho ha posibilitado un cambio en el contenido de la producción revalorizando el trabajo cognitivo y creativo. De esta manera, las antiguas empresas gestionadas bajo preceptos fordistas, se presentan inútiles para estimular el flujo de ideas y hace fuerte *“a los leitmotivos de la nueva gestión: la flexibilidad de todas las personas, el fomento de las iniciativas individuales y el «emprendizaje» (entrepreneurs-hip), la responsabilización, el «partenariado» (partnership) y la nueva gestión participativa”* (Alonso y Fernández 2013: 67). Han comenzado, pues, a

aparecer una serie de empresas que se diferencian mucho de las primeras empresas del capitalismo manchesteriano que estaban caracterizadas por una fuerte jerarquización de los puestos de trabajo, la explotación, generadoras de desigualdades y con un control estricto del trabajador y su producción, para dejar paso a unas empresas más humanas, horizontales y participativas (Reygadas, 2011). Pero esta gestión participativa tiene su contrapartida.

Por un lado, esto ha sido posible porque el trabajo fordista se ha deslocalizado o se ha subcontratado (Boltanski y Chiapello, 2002). Esto ha hecho que las estructuras se aligeren en las empresas cabeza, que se hayan quedado con el trabajo que genera valor añadido (el cognitivo), pero que se mantengan formas de trabajo explotadoras en las empresas subcontratadas o deslocalizadas (Castillo y López, 2003). Pero esta nueva forma de gestión, que estimula el flujo de ideas, podría suponer una nueva forma de explotación y alienación del trabajo. En este sentido, se estaría proporcionando un ambiente de trabajo que invitara al trabajador a estar constantemente produciendo nuevas ideas para que finalmente la empresa se apropiase y beneficiase de ellas (Bifo, 2016).

Por otro lado, el discurso se ha centrado aún más, si cabe, en el individuo, en su autonomía, sus sentimientos o en su libertad de decisión y elección (Boltanski y Chiapello, 2002). Centrar el discurso en estos factores facilita que la producción cognitiva fluya mejor, permite controlar al trabajador desde sí mismo y constituye una herramienta perfecta para que la empresa pueda implementar métodos de contratación que aligeren sus plantillas, como disponer del trabajador *freelance*, autónomos, que ya no se dirigen a la empresa reivindicando derechos porque no son empleados sino prestadores de servicios.

Resignificación del trabajo: de la dependencia a la autonomía

Los cambios acontecidos en el sistema capitalista y su ideología, sumados a las transformaciones en la empresa para adaptarse a estos, han forzado

cambios en la manera de concebir el trabajo y por tanto nuestra concepción del trabajador. El trabajo remunerado aparece como uno de los elementos más importantes para entendernos como sujetos, es decir, el trabajo, al igual que el género o la nacionalidad va a ser un fuerte constructor de identidad. De este modo, el significado que le damos al trabajo va a ser determinante en nuestra construcción como sujetos sociales (Prieto, 2007).

Gran parte de esta labor tiene que ver con el lenguaje y los significados que atribuimos a los conceptos. El lenguaje conforma los comportamientos, es decir, los individuos se comportan de la manera que lo hacen porque han aprendido a concebirse a sí mismos mediante un marco discursivo concreto; *“la forma en que los individuos se conciben a sí mismos como sujetos, se atribuyen un papel social y dan sentido a sus acciones depende de las categorías discursivas que, en cada momento, utilizan”* (Cabrera, 2001: 267). Por ejemplo, como sucede con la noción de clase social, para que un individuo se pueda identificar con una clase u otra, primeramente tiene que haberse construido el concepto en el cual se quiere clasificar a sí mismo. Prieto (2007) nos muestra como las nociones de trabajo y empleo a menudo se identifican pero, a pesar de ello, son conceptos diferentes. El hecho de que esto suceda viene determinado por las transformaciones históricas que el concepto de trabajo ha sufrido hasta convertirse en empleo: un elemento construido socialmente, que ocupa una posición central y que ha llegado hasta el rango de norma social. Pero quizá gran parte de la culpa de que estos términos se identifiquen proviene de los sesgos que desde el discurso científico economicista se han venido dando y que niegan otro tipo de trabajo que no sea el remunerado, ya que, el trabajo solo se reconoce si se da en el mercado y solamente el de éste tipo es el que interesa para hacer políticas; un concepto que desde la sociología se ve de manera mucho más amplia y diversa (Prieto, 2007).

Con la noción de desempleo sucede lo mismo. Plugiese (2000) plantea como este concepto ha ido evolucionando desde el siglo XIX hasta nuestros

días. Con el inicio de la industrialización pasó de entenderse como una actitud voluntaria de rechazo al esfuerzo, a verse como un problema social que afectaba a las personas que querían trabajar pero no pueden hacerlo por las debilidades del mercado (Plugiese, 2000). Esto es, mientras que durante un tiempo se consideró que estar desempleado respondía a una decisión voluntaria de la propia persona o a una imposibilidad física de para el trabajo, con el tiempo, se va a entender como algo involuntario, favoreciendo su problematización e intervención política (Plugiese, 2000), además de establecer una jerarquización entre las dos formas de estar desempleado que nos indica quién puede recibir ayuda y quién no.

En nuestra sociedad existe una alta dependencia del salario para garantizar la subsistencia (Castel, 2002). El trabajo, en tanto que proveedor de salario, es un factor de vínculo con la sociedad, no tenerlo supone una desafiliación. Convertir esto en un problema social explica en gran medida el nacimiento de las políticas de protección al trabajador (Castel, 2002). Las concepciones que todas ellas hacen sobre el trabajador, el empleo y desempleo van a ser determinantes para las concepciones sobre el trabajo y por tanto para entendernos como sujetos sociales. Esto significa, que la construcción de la propia identidad también es una cuestión política (Campillo, 2001). Debemos prestar atención, por ello, a las políticas de empleo puestas en marcha tras las transformaciones de los mercados y como estas se asemejan a los discursos de la gestión empresarial. Estos discursos van a influir en nuestros imaginarios sobre el empleo, influyendo en como entendemos al sujeto trabajador y las actitudes que se le presuponen.

La aparición en el panorama político internacional de Thatcher y Reagan y sus formas de gobierno neoliberales son un marco favorable para potenciar los cambios que en las empresas se presentan como necesarios. Estas políticas estaban basadas en la desregularización de los mercados y en promover una política laboral flexible, todo ello bajo una moral reaccionaria, que supondrá un paso en

firme para construir una sociedad de empresarios (Laval y Dardot, 2013). A estas políticas flexibilizadoras del trabajo se le suman otras de activación del desempleo que han ido moldeando la concepción del sujeto trabajador para terminar concibiéndolo como un sujeto activo, responsable de sus acciones y las consecuencias de estas. Estas políticas activas de empleo, inciden en la empleabilidad (Boltanski y Chiapello, 2002) y la activación del propio individuo como único factor para lograr el empleo, sin tener en cuenta factores del mercado o contextuales. Es decir, se centran en que sea el individuo quien se enfrente al mercado, que sea él quien establezca los cambios sobre sí mismo y sus capacidades para lograr el fin de encontrar un empleo, en lugar de intervenir en las condiciones estructurales del mercado de trabajo (Crespo y Serrano, 2012). Esta nueva racionalidad nos presenta un mercado que regula todo equitativamente y que no supone ningún obstáculo en los objetivos de inserción en el mundo laboral; el verdadero problema se situaría en la actitud del individuo que no pone los medios suficientes para lograr implementar sus posibilidades de empleabilidad mejorando sus capacitaciones (Crespo y Serrano, 2012; Amigot y Martínez, 2013). Por ello se entiende que no habría necesidad de intervenir en el mercado salvo para evitar todos los impedimentos que garanticen su libre funcionamiento (Laval y Dardot, 2013), como si velar por estas garantías de funcionamiento no fuera ya una manera de intervenir en ellos.

Por lo dicho, vemos como los discursos empresariales, así como las políticas de empleo han promovido un nuevo sentido común sobre el trabajo (Serrano, 2016). Han contribuido a generar un imaginario sobre el sujeto trabajador en el que pasa de ser una persona dependiente de la empresa o del Estado, para ser alguien autónomo, libre y que solo dependería de sus capacidades. En esta mutación han jugado un papel importante los discursos del *management* empresarial centrados en las competencias (Amigot y Martínez, 2013), es decir, enfocados en el individuo y sus capacidades como el elemento que los hace aparecer como buenos o malos empleados. A su vez, vemos que este modelo

de competencias se encuentra presente en diversas políticas de empleo y en sus discursos, en concreto, en las destinadas a promover el espíritu empresarial o las de emprendimiento. Esto nos lo muestra un estudio realizado por Darmon y otros autores, en el que se expone cómo las políticas de protección de los desempleados, en la mayoría de los países europeos (aunque con diferencias territoriales) están fomentando la inserción de los trabajadores a través del concepto de empleabilidad. Es decir, son políticas que focalizan la acción en los propios individuos en desempleo para lograr su inserción laboral (Darmon et al., 2006). Se trata de educarlos en la idea de que son ellos los que deben renovar sus capacitaciones con el objetivo de adaptarse a las demandas mercado laboral. Todo ello viene determinado por las presiones que los gobiernos sienten para reinsertar a los desempleados lo más rápido posible en el mercado laboral, de tal modo, que se focalizan en la capacitación de estos a través de cursos impartidos por centros formativos que colaboran con los servicios de empleos de los respectivos países. La consecuencia de gestionar así la incorporación de los desempleados es que categorizan al desempleado y al trabajador, proporcionan herramientas para distinguir entre los parados que asumen los valores de la activación y la capacitación y los que no, los merecedores de las ayudas y los que no, además de determinar quiénes son los empleables y los que no lo son.

Estas políticas activas de empleo inducen una nueva moral del trabajo que convierte a las políticas asistenciales pasivas en factores desincentivadores para incorporarse al empleo. Se entiende que estas políticas generan dependencia y se trata de fomentar la autonomía. La dependencia aparece como una característica patológica y la función del estado debe ser reforzar la propia gubernamentalidad (Serrano, 2016). Esto ha llevado a que en los últimos años se haya invertido la tendencia que dominaba el carácter de estas políticas, pasando de la asistencia a la activación (del Pino y Ramos, 2016). La diferencia entre aplicar unas políticas u otras es la consecuencia del cambio en el sistema de valores que se quiere operar. El giro hacia la activación es resultado de

una representación del desempleo que pone énfasis en los problemas que presenta el propio individuo para insertarse en las lógicas del mercado laboral, y que descalifica las medidas asistenciales que implicaría considerar que el problema deriva del propio mercado (Serrano, 2016), una cuestión con poca cabida debido a la racionalidad que domina en el sentido común de nuestra sociedad. Pero el hecho de decantarse por una vía u otra tiene consecuencias sobre las personas que están en situación de desempleo, cómo se enfrentan a su situación y la manera en que se entienden cómo trabajadores. (del Pino y Ramos, 2016).

Como ya se ha manifestado, la mayoría de las políticas a nivel global han ido transitando de la asistencia a la activación, ya que, optar por las asistenciales sería asumir que el problema está en el mercado (del Pino y Ramos, 2016). Un paso más allá en estas lógicas viene dado por concepto mixto, la flexiguridad: favorecer la flexibilidad del mercado de trabajo a través de la movilidad de los trabajadores, pero garantizando la seguridad de estos en las etapas de transición de un empleo a otro. En el fondo, esta modalidad de política laboral se dirige a favorecer la empleabilidad del trabajador, es decir, que a pesar de la ayuda que se pueda prestar al trabajador desde las instituciones, se promueve que sea él quien se enfrente al mercado, que sea él quien establezca los cambios sobre sí mismo y sus capacidades para lograr el fin de encontrar un empleo, en lugar de intervenir en las condiciones estructurales del mercado de trabajo (Crespo y Serrano, 2012).

En la flexiguridad se cristaliza una de las grandes paradojas de la modernidad, se afirma la autonomía y agencia del sujeto moderno, y al mismo tiempo se afirma la incapacidad de hacerse cargo de la situación que padece (Crespo y Serrano, 2012). Nos devuelve a la idea del individuo como gestor de sí mismo, como un empresario de su propia vida; y al igual que una empresa debe adaptarse a los ritmos de los mercados realizando los cambios pertinentes para ello, el sujeto trabajador debe adaptarse a los ritmos de los mercados de trabajo en un constante proceso de reciclaje personal. Es la expresión de la

psicologización del trabajo, una forma de construir sujetos, por medio de un discurso que convierte “*la transformación de los problemas sociales en problemas personales y psicológicos y de las soluciones a dichos problemas mediante el trabajo sobre uno mismo*” (Crespo y serrano, 2012: 44). Para lograr este fin se ponen en marcha mecanismos de diversa índole que tratan de transformar las actitudes que éste muestra ante la vida y generar un cambio en el sentido común de nuestra cultura. La vida se equipara con el mercado y se promueve una cultura que entienda a la empresa como la institución referente. Este nuevo discurso sobre el trabajo es enarbolado por el *management* empresarial y, gracias a la psicología, se está contribuyendo a legitimarlo (Amigot y Martínez, 2013), un discurso que construye un sujeto descontextualizado de sus situaciones socioeconómicas.

Las últimas políticas sobre empleo se han concentrado en el estímulo del emprendimiento, como máxima expresión de la activación e incidiendo en estos valores propios del individuo y que todos aceptaríamos como deseables: autonomía, libertad, independencia, la adaptación a los cambios, pero que, a su vez estarían actuando como métodos de disciplinamiento (Laval y Dardot, 2013), es decir que paradójicamente, estos dispositivos de empleo estarían llamando “*a la autonomía para subordinar, al progreso para hacer más vulnerable, a la libertad para someter*” (Serrano, 2016: 114).

La gestión empresarial como modelo a seguir por el individuo.

El emprendimiento supone la traslación del modelo empresarial como modelo vital. Se estaría construyendo un sujeto social que guía su vida bajo las reglas de la empresa, esto es la oferta y la demanda, el mercado, la competencia constante, el progreso como la reinención constante de sí mismo. Pero esta forma de gestión, la de la empresa, no solo se estaría aplicando al comportamiento individual, es una lógica que se extrapolaría a todas las instituciones

Ahora bien, ¿qué función tiene esa generalización de la forma “empresa”? Por un lado se trata, desde luego, de multiplicar el modelo económico, el modelo de la oferta y la demanda, el modelo de la inversión, el costo y el beneficio, para hacer de él un modelo de las relaciones sociales, un modelo de la existencia misma, una forma de relación del individuo consigo mismo, con el tiempo, con su entorno, el futuro, el grupo, la familia. (Foucault, 2007: 278).

La consecuencia de que la empresa y su modelo de gestión se conviertan en un modelo omnipresente es que favorecen que el comportamiento individual asuma los valores capitalistas. Esta forma de gestionar los comportamientos hace que el individuo conduzca su vida como si también de una empresa se tratase, se someta a los ritmos de los mercados y se convierte en un empresario de sí mismo (Foucault, 2007; Laval y Dardot, 2013). *Se trata, de hecho, de producir una relación del sujeto individual consigo mismo que sea homóloga a la relación del capital consigo mismo* (Laval y Dardot, 2013: 21). Pero no solo el modelo empresarial se convierte en referente, también su discurso. De esta manera, las necesidades derivadas de este adquieren el rango de valores sociales. Por esta razón, las propuestas de las políticas de empleo e, incluso, algunos discursos de la psicología han asumido a la perfección estos valores, reforzando este discurso (Rose, 1999; Crespo y Serrano, 2012; Amigot y Martínez, 2013) en donde la figura del emprendedor, como modelo de persona y trabajador, surge con más fuerza.

En este proceso, en el que el individuo asume los valores de la empresa, el emprendimiento se presenta como una fórmula perfecta para transmitir a la población los valores individualizantes del modelo de gestión de las democracias neoliberales (Laval y Dardot, 2013). Como nos ha hecho ver Foucault, este modelo de gestión sería la transposición del modelo de gestión empresarial actual a los comportamientos individuales. Esta forma de gestión, como hemos visto, promueve la implicación personal en el proyecto empresarial y del autosometimiento a los ritmos de los mercados, lo que hace que nuestros comportamientos queden autorregulados y que los proyectos puestos en marcha se vean afectados.

Asumir como modélicos los valores de la empresa permite, además, ver al ser humano como un conjunto de capacidades que conforman un capital. Este capital se habría ido construyendo a base de inversiones previas que buscan maximizar los beneficios invertidos en el futuro (López, 2013). Digamos que esta manera de entenderse como sujeto en el mundo nos lleva a crear estrategias basadas en el cálculo y la maximización para todas nuestras actividades y abre las puertas a que nuestro proyecto vital pueda ser entendido como un producto sobre el cual sacar rendimiento. El emprendimiento no sería sino la puesta a la venta de uno mismo, su vida, sus ideas, sus capacidades como un producto del cual sacar rendimiento. Por ello, es imprescindible un cambio de actitud que nos lleve a “invertir” en nosotros mismos para revalorizarnos, arriesgar en las decisiones que tomamos y así, competir mejor en los mercados. La renovación de conocimientos, la adaptación al cambio, asumir riesgos, ser flexible, tener iniciativa, son las nuevas exigencias de la empresa frente al cálculo, la previsibilidad, la seguridad que presentaban las grandes corporaciones fordistas. Por ende, a lo largo de nuestra trayectoria vital debemos estar en constante aprendizaje pero la elección de lo que elegimos aprender ya no respondería a un interés intelectual propios de nuestras motivaciones, sino al resultado de un cálculo maximizador de lo que esos conocimientos nos pueden aportar como profesionales.

Al igual que los conocimientos, las redes y contactos deben estar orientadas a mejorar nuestras situaciones profesionales. Debemos trabajar nuestro cuerpo para estar más saludables y mejorar nuestra imagen de cara a futuros clientes o empleadores. Se trataría de generar más confianza en los clientes, permanecer más activos, poder dar más de nosotros mismos. Este trabajo sobre el sí, nos lleva a que la manera de intervenir para cambiar las cosas se realice sobre uno mismo. Este modo de gestión de la responsabilidad se opone al que regía la fábrica, en la que todo estaba planificado, si había un problema respondía a la organización de la estructura, a una mala estrategia de previsión corporativa o incluso a una mala gestión de los mercados. Esta represen-

tación favorecía que los trabajadores se pudieran organizar y exigir unos derechos comunes que los protegieran de las malas decisiones de sus empleadores. Bajo este nuevo modelo emprendedor se entiende que los problemas son debidos a una mala gestión de las capacidades individuales, con el consiguiente debilitamiento del derecho laboral. Se individualiza el riesgo entendiendo que los problemas sociales son causados por decisiones del propio individuo (Beck, 2002), lo que genera un descrédito en el estado social, los sindicatos y todas aquellas estructuras de protección comunitaria. Esta nueva forma de agencia del sujeto trabajador está socavando los mecanismos de protección del trabajo asalariado ya que la relación laboral se ve profundamente transformada, perdiendo de vista la capacidad de percibir la subordinación y la dependencia (Riesco, 2012). Ahora el trabajador es dueño de sí mismo y ya no vende su fuerza de trabajo al empresario, actúa como un prestador de servicios o un colaborador, lo que produce que la relación laboral se individualice y las negociaciones colectivas se vean profundamente afectadas, surgiendo nuevas formas de abordar las crisis y la precariedad que no pasan por la reivindicación de derechos.

Se induce un tipo de subjetividad que impulsa modos de relación y que restringe el espacio de acción a la intervención sobre sus propias facultades, ya que intentar cambiar las estructuras que rigen el devenir el mundo aparece como inútil. El problema no estaría en los mercados sino en una mala gestión de uno mismo. Esto lleva al sujeto trabajador a pensar que la protección que provee la empresa, como gran entramado, es cosa del pasado, un síntoma de debilidad y dependencia de un sistema que no está bajo su control. Se busca ser una pieza activa y autónoma de la institución, tomar las riendas y asumir el riesgo y la incertidumbre como consustancial a la existencia. El yo es lo único sobre lo que se puede actuar y hay que gestionar el talento personal como si de un recurso económico se tratase, que bien invertido nos llevará al éxito profesional y a la satisfacción personal. Se persigue depender de uno mismo reproduciendo los valores de la empresa sobre el yo. Estos valores que ya no solo se aplicarían en el

mundo del trabajo, sino que se extrapolarían a todos los ámbitos del mundo social (López, 2013; Laval y Dardot, 2013). Al depender de uno mismo el individuo, al igual que la empresa, está llamado a ser innovador, emprendedor, flexible, asumir riesgos y estar preparado para el cambio constante, no solo para competir al ritmo fluctuante de los mercados si no porque todos los ámbitos de la vida requieren de estas actitudes.

La empresa privada, por otra parte, podría verse beneficiada de la aportación creativa e innovadora que aporten los emprendedores que colaboran con ella. A falta de financiación pública, con motivo de la crisis, son muchas las empresas privadas que dotan a los emprendedores de recursos lucrándose del contenido de sus proyectos (Santos, 2014; Alonso y Fernández, 2013). Unido a esto, se produciría una intensificación del control sobre el emprendedor que presta servicio en la empresa, ya que, al desaparecer la relación laboral tradicional e imponerse determinadas dinámicas de flexibilización, la empresa ya no está obligada a garantizar nada al colaborador y puede contar con él cuando sea necesario. Esta fórmula, permite a la empresa maximizar el rendimiento del trabajador que presta el servicio y el abaratamiento de costes laborales.

II. ANALISIS EMPIRICO

En esta fase, tratamos de analizar algunos de los mecanismos y tecnologías de difusión de esta noción del buen trabajador, el emprendedor, así como la permeabilidad de este referencial entre las personas afectadas. Teniendo en cuenta las limitaciones propias de este ejercicio de TFM en cuanto a tiempo y espacio, se trataría de un estudio exploratorio, en donde se trataría de avanzar preguntas, que requerirían de una mayor elaboración empírica. Realizaremos un recorrido por diversos materiales empíricos para tratar de dilucidar algunos de estos procesos performativos y analizaremos algunas de las vivencias y experiencias manifestadas por algunos emprendedores, lo cual nos llevará a un análisis

complementario que abrirá nuevas cuestiones relacionadas con los significados del emprendimiento.

Metodología

Tener una buena preparación teórica y estar al tanto de los datos más recientes no es lo mismo que estar cargado de «ideas preconcebidas». Si alguien emprende una expedición, decidido a probar determinadas hipótesis, y es incapaz de cambiar en cualquier momento sus puntos de vista y de desecharlos de buena gana bajo el peso de las evidencias, no hace falta decir que su trabajo no tendrá ningún valor (Malinowski, 1973: 26).

Hemos dividido esta parte empírica en tres fases a fin de reconstruir diferentes cuestiones sobre la construcción del sujeto emprendedor y del fenómeno del emprendimiento. Se trata de contrastar los discursos que mantienen sobre emprendimiento instituciones públicas y privadas con un alto poder simbólico con las narrativas que mantienen los emprendedores sobre sus propias prácticas y vivencias. Por ello, planteamos tres niveles de análisis.

En primer lugar, pretendemos analizar una serie de discursos procedentes de instituciones públicas y de estudios oficiales sobre emprendimiento. Consideramos que a través de estos discursos se está ayudando a construir la noción de emprendimiento y, por ende, al emprendedor. Los textos que hemos escogido para este análisis serían²: el Plan de Acción Sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea, la Ley de Apoyo a los Emprendedores 14/2013 (LAE) (que se basa en las recomendaciones de la Co, y el Informe GEM España 2017/2018 (Global Entrepreneurship Monitor).

En segundo lugar, se analizará, a partir de un estudio de caso, como toma forma este discurso en prácticas concretas, en este caso, un espacio de encuentro de emprendedores. Se trata de un estudio de caso de un espacio de trabajo colaborativo (*co-working*) e incubadora de proyectos, donde se

² Escogemos estos documentos por ser por representativos el discurso institucional de promoción del emprendimiento tanto a nivel europeo como nacional.

realizaron observaciones participantes alternas entre los años 2015 y 2017. No pretendemos que el análisis de este caso sea extrapolable y se pueda generalizar, pero sí puede aportar algunas pautas de cómo se transmite este discurso a través de prácticas específicas. Los datos que utilizaremos para nuestro análisis se basan en la información recogida en conversaciones informales con usuarios y gestores del espacio, asistencia a charlas motivacionales en el propio centro y observaciones registradas, tanto de actividades programadas por el centro como de prácticas cotidianas. Pretendemos analizar qué elementos se aportan en un espacio de estas características para contribuir a la construcción de narrativas sobre la noción del sujeto emprendedor.

En tercer lugar, nos ha interesado recoger el testimonio de varias personas vinculadas activamente con el emprendimiento o el trabajo autónomo, en la actualidad o en algún momento de sus vidas, a fin de identificar las representaciones que manifiestan sobre el emprendimiento y cómo valoran su experiencia. Para ello, se han realizado 4 entrevistas en profundidad tratando de diversificar la muestra por género (2 hombres y dos mujeres) y edad (entre 20 y 50 años). Todos habían superado los estudios básicos, teniendo, una de las entrevistadas, un módulo de formación profesional y el resto, estudios universitarios. El objetivo es analizar cómo se sitúan sujetos en condiciones sociales diversas, frente al discurso hegemónico que plantean instituciones públicas y privadas sobre emprendimiento. Por esta razón, se ha tratado de buscar una muestra de individuos en distintas condiciones sociales por entender que las vivencias del emprendimiento no pueden dissociarse, a diferencia del discurso hegemónico sobre el emprendimiento, de la situación social en la que se ubica el emprendedor. Hemos procedido, por tanto, en tres fases: análisis de la construcción del emprendimiento por parte del discurso institucional (a); estudio la traducción de estos preceptos normativos en prácticas concretas a través de un estudio de caso (b) y análisis de las vivencias y significado de la actividad emprendedora por sujetos emprendedores (c).

a) La construcción del emprendedor desde el discurso institucional.

Como hemos mostrado, este discurso del emprendimiento ha calado de forma particularmente notoria en el seno de las empresas y de las instituciones públicas. En este sentido, nos resulta de particular interés analizar cómo estas instituciones construyen y promueven una imagen del buen trabajador y de la actitud adecuada para enfrentarse al mundo laboral. El emprendimiento es construido, por parte de estas instituciones, como la solución a los grandes problemas que ha planteado la crisis económica y a las transformaciones que la ordenación productiva ha generado. Pero a ellos se suman los medios de comunicación de masas que, como grandes constructores de opinión, están ayudando a promover esa imagen casi mítica del héroe moderno (Santos, 2014; Serrano, 2016).

Este discurso nos presenta un sujeto trabajador idealizado, homogeneizado, muy distinto del sujeto lleno de contradicciones con el que nos hemos encontrado en el análisis empírico. *Un discurso reduplicado, clónico, donde se repite esquemáticamente la misma fórmula mística compuesta por el talento la innovación, la actitud, el plan de empresa* (Santos, 2014: 29-30). Se trata de un discurso que presenta a un ser humano totalmente aislado del contexto y con la capacidad de influir en éste y transformarlo solo con recurrir a sus capacidades personales, es decir, se le atribuye una capacidad transformadora excesivamente centrada en el sujeto olvidando otros condicionantes. *Este “sí mismo” es el hilo conductor del relato y acaba ocupando tal lugar protagonista que niega el contexto social, la influencia de otros actores* (Santos, 2014: 33).

Nos interesa, en esta fase, analizar cómo se está construyendo las nociones de emprendedor y emprendimiento desde discursos pertenecientes a la legislación, los estudios sobre el tema y al discurso político. Entendemos que el discurso político influye en los modos de percibir un fenómeno social y va a conformar las categorías desde las que plantea su estudio (Desrosières, 2011), es decir, las narrativas

de estos discursos contribuyen, en cierta medida, a la construcción del mundo social.

La primera de las cuestiones que puede extraerse del análisis tiene que ver con el significado mismo de esta noción. Puede destacarse la gran indeterminación que este término de emprendimiento implica. No está claro a qué grupo de personas hace referencia. Se trata de un lema que incluye a empresarios, trabajadores por cuenta propia, autónomos o a personas con una actitud innovadora ante la vida. Es más, existe una confusión semántica de términos que se usan como lugares comunes en el lenguaje superponiendo empresario y emprendedor, emprendimiento y creación de empresas (Kahale et al., 2017). Aunque en la práctica cubre realidades muy distintas, en los documentos institucionales se establecen disposiciones que obvian las diferencias sustanciales entre las diferentes maneras en las que uno puede entenderse como de emprendedor.

Artículo 3. Emprendedores.

Se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley. (LAE 14/2014)

Se utiliza un término genérico y homogeneizante, siempre identificado con la actividad empresarial, la cual aparece siempre vinculada con el crecimiento económico. Esta asociación de conceptos, sumado a la situación de crisis, favorece que se plantee como una necesidad irrevocable el establecimiento de cambios en la legislación.

Esta situación justifica por sí misma la necesidad de emprender reformas favorables al crecimiento y la reactivación económica. Las reformas no sólo deben aspirar a impulsar la actividad de manera coyuntural, sino que deben también abordar los problemas estructurales del entorno empresarial en España, buscando fortalecer el tejido empresarial de forma duradera. (LAE 14/2013).

Se trata de realizar reformas que no solo impulsen el emprendimiento sino todo el tejido empresarial, entendiendo que la actividad emprendedora es parte de ese tejido. La actividad empresarial aparece ligada al concepto de crecimiento a todos los niveles, económico y del empleo, aunque no se haya demostrado una vinculación necesaria entre estas dos variables (Martínez y Amigot, 2018). Esta correlación, que se presenta como obviedad, se ve reflejada en afirmaciones como las lanzadas desde la Comisión Europea en su Plan de Acción Sobre Emprendimiento 2020: *Para devolver a Europa el crecimiento y los altos niveles de empleo, Europa necesita más empresarios.*

Como hemos visto, se vincula la actividad emprendedora con la actividad empresarial y esta última, a su vez, con el crecimiento económico. Por ello, desde todas las instancias políticas se plantea la necesidad de promover una cultura de emprendimiento, que hace de la mejora de las capacidades de los emprendedores, más que la intervención en la estructura socioeconómica, la clave del éxito socioeconómico.

Independientemente de que se vayan o no a fundar negocios o empresas sociales, los jóvenes que se benefician de una educación emprendedora desarrollan conocimiento empresarial, habilidades esenciales y diversas actitudes como la creatividad, iniciativa, tenacidad, trabajo en equipo, comprensión del riesgo y sentido de la responsabilidad. (Plan de Acción Sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea)

Las capacidades que se atribuyen al emprendedor se alojan siempre sobre los mismos conceptos: creatividad, iniciativa, el riesgo, etc. Se trata de capacidades individuales que es necesario reforzar porque ello supone un beneficio que repercutirá en la creación de empresas y, por ende, en el crecimiento económico. Este foco en la mejora de las capacidades individuales se reproduce en algunos de los planteamientos de la LAE. A pesar de plantearse un reconocimiento del papel que juega la estructura económica, se hace paradójicamente al individuo el

origen y destinatario de una posible solución frente a la crisis.

Las causas de ello hay que buscarlas, además de en algunas deficiencias que han venido caracterizando a nuestro modelo de relaciones laborales, en la ausencia de una mayor iniciativa emprendedora entre los más jóvenes que haya llevado, ante la falta de oportunidades de trabajo por cuenta ajena, a unos mayores niveles de autoempleo capaces, a su vez, de generar más empleo. (LAE 14/2013).

Por ello, la creación de empleo pasa necesariamente por transformar al individuo y fomentar una cultura del autoempleo, desplazando el problema del nivel estructural al individual (Crespo y Serrano, 2012). Es decir, se trata de atajar un problema estructural incidiendo en el poder transformador que se le atribuiría al individuo. Este planteamiento desconsidera que existen otros factores que escapan a la agencia del emprendedor, determinados por contextos empíricos concretos (Pfeilstetter, 2011). Esto pondría en duda que la capacidad creadora del emprendedor sea el motor del cambio por sí sola. En lugar de ello, otros factores como las capacidades económicas e institucionales en las que este sujeto se ve inmerso mediarían en el éxito o fracaso de la iniciativa emprendedora. Por tanto, estos planteamientos institucionales convierten a la creatividad que se le atribuye al individuo y la propia iniciativa en solución de cuestiones estructurales, desestimando la opción de regular el mercado laboral (Martínez y Amigot, 2018).

Por otro lado, las instituciones públicas habrían asumido el discurso economicista empresarial, de maximización de beneficios y de necesario sometimiento a los mercados (Laval y Dardot, 2013) que regula la economía y genera crecimiento económico. Por ello se plantea la necesidad de potenciar este sector eliminando posibles trabas a su actividad, como pueda ser el marco jurídico.

En segundo lugar, el entorno normativo e institucional en el que se desenvuelven las actividades empresariales resulta de esencial importancia para impulsar ganancias de productividad y ahorrar re-

cursos que actualmente se dedican al cumplimiento del marco jurídico. (LAE 14/2013)

Este discurso se hace eco de un axioma transmitido los últimos 30 años, que convierte a los derechos laborales en impedimentos para que la actividad empresarial sea productiva. Este contexto explica la orientación de las políticas de empleo que buscan la flexibilización de la contratación y la activación, reforzando un planteamiento neoliberal en el que el individuo es dueño de su propio devenir. Por tanto, es preciso que sea el propio sujeto quien afronte los problemas de acceso al empleo, aunque suponga una pérdida de derechos, porque esta es la mejor forma de generar crecimiento. Es decir, se promueve una cultura que crea que la capacidad individual y el talento emprendedor son las claves del éxito empresarial. Se trata de que la sociedad cambie sus percepciones sobre el empresario y que vea en la actividad empresarial un itinerario deseable para la inserción laboral. Se trataría así de promover un cambio cultural.

Europa tiene un número limitado de historias conocidas de éxito empresarial. Es debido al hecho de que el empresario no ha sido siempre considerado como un itinerario preferido de carrera. (...) Un elemento importante para cambiar la cultura empresarial es, por tanto, un cambio en la percepción de los empresarios, su valor en la sociedad y las oportunidades de creación o adquisición de negocios como oportunidades de carrera. (Plan de Acción Sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea)

Esta figura del emprendedor, como forjador de su propio destino, se construye también desde los propios estudios que se aproximan al fenómeno, ayudando a alimentar todos aquellos atributos que se le presuponen. Si nos fijamos en el informe GEM (Global Entrepreneurship Monitor), éste incluye bajo el concepto de emprendimiento cualquier actividad empresarial o negocio llevada a cabo y consolidada (Alameda, 2016; Kahale et al., 2017), y el emprendedor sería el motor de esta actividad. Este tipo de estudios no solo miden el fenómeno del emprendimiento, sino que también contribuyen a producirlo, identificando al emprendedor, de nue-

vo, con el mundo empresarial, el crecimiento y las capacidades individuales.

Por ejemplo, al hablarnos de las oportunidades que la población española percibe para emprender, hacen alusión a un concepto que vuelve a situar al individuo como el factor más importante: *dichas percepciones o juicios de valor pueden estar claramente sesgados, o incluso equivocados, pero para los individuos pueden resultar determinantes para tomar la decisión de emprender* (Informe GEM 2017/2018: 43).

Sitúan al individuo en el centro de la decisión como si está estuviera tomada bajo un cálculo racionalizado de coste de oportunidad, al más puro estilo de la teoría de la decisión racional. Según estos, serían las propias personas que emprenden las responsables de su decisión, así como tanto de su éxito como de su fracaso posterior (Martínez y Amigot, 2018).

Otra de las características que estos estudios reproducen de la noción de emprendedor es la capacidad para asumir riesgos. Una cualidad que se atribuye de nuevo al propio sujeto y que se ve necesaria estimular. Así lo manifiesta la LAE 14/2013: *es necesario un cambio de mentalidad en el que la sociedad valore más la actividad emprendedora y la asunción de riesgos.* Esta comprensión del riesgo que para la Comisión Europea era esencial aprender para desarrollar un *conocimiento empresarial*, según el Informe GEM actúa como refuerzo positivo o negativo según es percibida por la persona que decide emprender.

La encuesta GEM presenta un indicador en el cual la persona entrevistada responde si el miedo al fracaso resulta ser un obstáculo para emprender. (...) Vemos precisamente cómo los hombres obtienen porcentajes superiores en aquellos factores que favorecen emprender y porcentajes inferiores en el miedo al fracaso (que inhibe emprender). (Informe GEM 2017/2018: 43-45)

Según este informe, el género influiría en la decisión individual de lanzarse a emprender y entenderse como emprendedor, lo que va a determinar

la tendencia a persistir en la actividad. Esta consideración del género como variable mediadora podría haber posibilitado una lectura más política y socializada del fenómeno. Sin embargo, por el contrario, se asume una representación individualizada que plantea que el problema radica en una inadecuada percepción de sí mismas y de una falta de confianza en sus propias capacidades.

En este sentido, el informe destaca que, a pesar del énfasis en la promoción del emprendimiento de las mujeres aludiendo a las posibilidades liberadoras que ofrece esta modalidad laboral (Alameda, 2016), finalmente los hombres emprenden más (el 55,1% del TEA de los hombres en 2017, mientras que el 44,9% de las mujeres). En ningún momento se plantea o cuestiona los valores androcéntricos del emprendimiento, así como su cosmovisión de clase y heteropatriarcal entendido, sin embargo, como natural por parte de la economía (Orozco, 2014). Esta concepción del riesgo, atribuida al emprendedor y asociada culturalmente a la masculinidad, favorece a los hombres. En cualquier caso, vemos como se hace de una capacidad individual, la tolerancia al riesgo, la razón que conlleva a emprender obviando e invisibilizando otras presiones socioculturales que podrían incidir en la orientación de la decisión de hombres y mujeres.

El GEM no solo incide en la potencia de la decisión individual del emprendedor, como ya hemos mencionado, también incide en esa asociación entre el emprendimiento y la actividad empresarial. El emprendedor sería el motor de la actividad económica de la empresa y es capaz de tomar decisiones basadas en el conocimiento del mercado y las oportunidades que este ofrece.

En la edición GEM España 2017/18, el 31,9% de la población española encuestada ha manifestado percibir oportunidades para emprender en los próximos seis meses. Sin embargo, es un porcentaje que aumenta hasta el 44% en el caso de la población involucrada, lo que nos indica que los emprendedores son personas que perciben con más facilidad las oportunidades de negocio que ofrece el mercado (Informe GEM 2017/2018: 43-44).

Se transmite la concepción de que el emprendedor estaría dotado de una capacidad de detección de las oportunidades, centrando la agencia en el propio sujeto. Sin embargo, es el mercado el agente activo que va a determinar la decisión de que el negocio sea factible o no, es quien ofrece la oportunidad. Ya no es un sujeto autónomo el que toma decisiones por sí mismo, en base a su *conocimiento empresarial*, se trataría de un sujeto sometido a lo que le permite el mercado (Crespo y Serrano, 2012).

La Comisión Europea es otro de los actores importantes en la transmisión de este tipo de discursos que hacen de los conocimientos y la educación en valores empresariales factores clave para el desarrollo emprendedor y, por tanto, económico. Propone tres áreas de intervención, entre ellas una sería esta: *Educación empresarial y formación para apoyar crecimiento y creación de empresas* (Plan de Acción Sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea). El informe GEM reproduce este planteamiento como una de las cuestiones que favorecen el emprendimiento.

La metodología GEM incluye una pregunta en esa dirección, en la que la persona entrevistada contesta si percibe que tiene los conocimientos y habilidades necesarias para crear una empresa. (Informe GEM 2017/2018: 44).

Ambos planteamientos inciden en reforzar una orientación individualizante del emprendimiento. Sin embargo, la experiencia acumulada y los conocimientos pueden convertirse en elementos que faciliten emprender, pero también pueden ser un impedimento para mantenerse o acceder al empleo por cuenta ajena. Así lo muestran los procesos de reducción de los mandos intermedios en las empresas, que limitan la contratación a jóvenes con estudios superiores, pues permiten reducir costes para la empresa frente a la contratación de trabajadores más experimentados y con mayor antigüedad (Boltanski y Chiapello, 2002). Estos trabajadores más experimentados y desestimados del trabajo por cuenta ajena, por su alto coste, podrían verse abocados a emprender como única vía de salida de una

situación de inactividad. Sin embargo, el discurso institucional sobre el emprendimiento hace del factor individual, como la acumulación de experiencia, la clave del éxito emprendedor, olvidando las dinámicas del mercado laboral.

Sí que existe en cambio un patrón en relación al indicador de conocimientos y habilidades necesarias para emprender, donde los países menos desarrollados presentan un porcentaje que supera el 53% y las economías innovadoras obtienen un promedio del 43% (...) la población de los países desarrollados tiene más formación que la de países en vías de desarrollo y, sin embargo, puntúa mucho más bajo en este indicador. (Informe GEM 2017/2018: 53).

Como nos muestran estos datos, no existe correlación entre preparación y emprendimiento en un contexto económico adverso. Más bien, es este último factor el que actúa como detonante. De ahí que, lejos de esta imagen del héroe emprendedor, la literatura sobre emprendimiento haya diferenciado entre emprendimiento por oportunidad o por necesidad (Almodóvar, 2018), distinguiendo entre aquellos que emprenden con medios y conocimientos necesarios y los que lo hacen abocados a ellos por una situación de precariedad. En este sentido, mujeres, inmigrantes o trabajadores de avanzada edad, con particulares problemas de inserción en las empresas (Boltanski y Chiappelo, 2002), estarían llamados a emprender, por necesidad, para salir de esas situaciones. Paradójicamente, los planes de fomento y apoyo al emprendimiento, tanto europeos como nacionales, se centran con especial atención en estos colectivos con particulares dificultades para encontrar empleo, desconsiderando los factores de carácter estructural y político que explican su exclusión del mercado de trabajo (Martínez y Amigot, 2018). Las herramientas, emprendedoras, como hemos indicado, se basan en potenciar las capacidades individuales, desestimando actuar sobre una estructura que es la causa de que estos colectivos se vean en una situación desfavorable. Por tanto, aquellos colectivos que responden a los valores normativos en los que se asienta el emprendimiento están en una situación ventajosa.

Vemos, por tanto, como estas narrativas construyen una noción de emprendimiento que nos presentan un trabajador empoderado, independiente, responsable tanto de sus éxitos como de sus fracasos, tolerante al riesgo, una personalidad cargada de talento capaz de revolucionar por sí mismo la sociedad (Pfeistetter, 2011; Santos, 2014). Se identifica al emprendedor con la empresa y se le responsabiliza de su trayectoria laboral, pero se desconsideran condicionantes propias del contexto socioeconómico. Este discurso determina qué se entiende por creativo, útil, novedoso, práctico, lo que tiene valor o mejora la vida del resto de la sociedad y, en definitiva, todo aquello que este produce. Esta noción de emprendimiento deja fuera otras formas de entender, hacer y transformar la sociedad (Pfeistetter, 2011). Estas son desconsideradas por los análisis debido a su carácter informal (Almodóvar, 2018), son difíciles de medir debido a que no se construyen como un proyecto empresarial que de rendimientos económicos o no son contempladas, simplemente, porque son demasiado convencionales y carecen de aportes innovadores y/o tecnológicos.

Así esta conceptualización del emprendimiento va a construir a un sujeto emprendedor estandarizado, jerarquizando y valorando quién es y quién no es emprendedor, reproduciendo, en última instancia, otras desigualdades establecidas en nuestra sociedad. Esta concepción que está sirviendo para homogeneizar al colectivo, al igual que otros conceptos como el de juventud (Castillo y López, 2004), ayuda a legitimar intervenciones que solo beneficiarían a quien emprende en un contexto favorable, y quien dispone de recursos económicos y capital simbólico.

b) Incubadora de proyectos, incubadora de emprendedores.

Una segunda parte del análisis ha ido dirigida, tal y como se plantea en líneas anteriores, al estudio de una práctica específica de implementación de este ideario del emprendimiento. Esta parte del análisis trata de analizar cómo esta noción del emprendedor se trasmite por medio de las prácticas concretas. Para ello, recurrimos a datos etnográficos.

ficos, recogidos en una incubadora de proyectos madrileña. Nos vamos a centrar en ciertos procesos observados en el espacio que suponen una vía de transmisión de valores. Estos valores reproducen muchas de las lógicas e imaginarios sobre el trabajo y el emprendimiento que venimos mostrando a lo largo del trabajo. Pero antes de entrar en estas cuestiones analíticas, es preciso introducir el espacio en el que se realizó la investigación.

El espacio, I. H³., se ubica en el centro de Madrid entre el paseo del Prado y el Barrio de las Letras. Funcionan como una incubadora de proyectos de emprendimiento cuyo modelo de trabajo es el colaborativo o *co-working* y se presentan *como una red global de personas, espacios y programas que inspiran, conectan e impulsan para generar un impacto positivo en la sociedad*.

Físicamente, el espacio de trabajo se divide en dos plantas, una superior en la que se encuentran las oficinas y despachos del personal fijo, lugar en el que no se pudo hacer observación presencial, pero que podía observarse desde el hall ya que, las paredes, al ser acristaladas, lo permitían. La parte de abajo alojaba las salas de *co-working* y *co-learnig*, un patio central que se iluminaba desde arriba con luz natural, alrededor del cual se distribuían salas de reuniones y la cocina.

La decoración del espacio aportaba un tono de informalidad al ambiente, plantas, mesas móviles, estanterías de madera hechas juntando cajas de verdura y techos decorados con pequeños trozos de tela colgantes, dando un toque festivo, alternativo e informal a los ambientes. La cocina se presenta como una estancia destacada en este espacio de trabajo. Equipada con todo tipo de comodidades como: friegaplatos, vitro cerámica, nevera y estanterías llenas de platos, tarros con especias, café e infusiones, etc., se presentaba como el espacio preferido por los usuarios para el encuentro y la socialización. Se trataba de un espacio lúdico que invitaba a la rela-

jación y a la comodidad, siempre limpio y que aportaba una sensación hogareña al espacio de trabajo.

En cuanto a los actores que identificamos en la incubadora iban desde gestores, miembros fijos y eventuales, colaboradores, usuarios externos. En ocasiones estos roles podían superponerse, pudiendo un miembro (fijo o eventual) ser, al mismo tiempo, gestor o colaborador. Ser miembro supone pagar una cuota: si se es fijo, mensual; si se es eventual, se podía pagar por meses, semanas o días. Los miembros fijos y temporales disponen de libertad para el uso del espacio, aunque los fijos disponen de ventajas como tener un espacio fijo de trabajo, no pagar más por la reserva de salas de reuniones y el acceso a la zona de oficinas.

El perfil de los profesionales que acuden y hacen uso de este centro son un grupo heterogéneo de emprendedores, trabajadores *freelance* y en general autónomos de muy diferentes especialidades: procedentes de las ciencias sociales, las artes, la cultura o la filosofía, así como, la física, la farmacéutica, la agronomía o la informática. Comprenden edades entre los 20 y 55/60 años, pero la franja de edad que más personas agrupa estaría entre los 35 y 45 años.

Una vez presentado el espacio y los lugares analizaremos a través de que dinámicas se transmiten los valores de emprendimiento del espacio. Se han construido cuatro categorías ejes para el análisis que representan los valores más destacados de la cultura del espacio de trabajo. Además, estos ejes nos van a ayudar a establecer conexiones con el discurso dominante sobre el emprendimiento.

Estimulo del espíritu emprendedor:

I. H. se caracteriza por ser una incubadora de proyectos de emprendimiento social, por lo que desarrolla todo tipo de dispositivos que favorecen la transmisión de valores como la innovación, la colaboración, la implementación del talento individual, la creación de un impacto positivo en la sociedad, en definitiva, transformar el mundo.

3 Anonimizado.

La constante presencia de *slogans*, xerografiados en diferentes lugares del espacio, es un elemento recurrente para despertar estos valores en los usuarios. En ellos, se llama a colaborar: *Juntos sumamos*; a ser creativo y tener iniciativa: *Hoy son ideas. Mañana lo que quieras*; y a resaltar la capacidad transformadora del individuo: *Todo sigue igual hasta que alguien decide cambiarlo*. Estos lemas están llamados a despertar las capacidades individuales y son reproducidos por unos actores claves en la institución, los mentores. Estos actores se presentan como personajes mesiánicos, que han superado toda una vida de fracasos hasta llegar al éxito, se han hecho a sí mismos y son un ejemplo viviente de la capacidad del individuo para transformar la sociedad. Uno de ellos parafraseaba a Gandhi en el cierre de una de sus charlas⁴: *Sed el cambio que queréis ver en el mundo*, invitando a la intervención sobre uno mismo para cambiar el contexto. Nunca se apela en estas narrativas a factores contextuales que han sido clave para que logren el éxito profesional como: trayectoria familiar, acceso a determinada información, apoyo de instituciones y redes (Santos: 2014).

Otra forma de transmitir estos valores es a través de los encuentros informales facilitados por la organización del espacio. Uno de ellos, el *sexy salad*, es una comida informal que se organiza en el propio espacio, una vez a la semana. La finalidad es generar conocimiento mutuo entre los usuarios y que se desarrollen vínculos y posibles colaboraciones en proyectos. Se produce el encuentro entre aquellos miembros consolidados en la institución, gestores y otros miembros que llevan poco tiempo o son nuevos, de tal modo, que los primeros actúan de estímulo para los usuarios neófitos. Ellos son la prueba de que se puede montar un proyecto. Además, se define una trayectoria que marca el momento en el que se encuentra el emprendedor. Para llegar a ser miembro permanente de la entidad se tiene que empezar ocupando un espacio eventual en las salas de

4 D.I La Moneda, pronunciaba esta frase como colofón a su intervención en una charla a la que asistí en 2017 “Colaboración, pilar básico de la nueva economía”. En ella varios ponentes expusieron proyectos colaborativos y se debatió sobre los aportes de la economía colaborativa.

abajo hasta que se forma un proyecto sólido. Este proceso actuaría en forma de ritual de paso, a través del cual, el neófito ha de pasar por todas las experiencias que la administración pone en marcha asimilando la cultura emprendedora que se promueve en la entidad. Tras esto podría optar a tener un espacio permanente: ser un miembro de pleno derecho.

Otros actores importantes en la transmisión de valores emprendedores son los *partners* (o colaboradores) de la entidad. Estos suelen ser empresas de promoción de emprendedores. En concreto, se dedican a buscar el talento joven para financiarlo. Todas las semanas I. H. promueve el encuentro entre estos colaboradores y los futuros emprendedores para asesorarlos o financiar los proyectos que son considerados viables. Estas sesiones constituyen además una ocasión de fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes por medio de consignas que tratan de reforzar sus capacidades individuales: cómo venderse, como gestionar las emociones, mejorar la comunicación, coordinar el equipo. Se promueven estrategias de gestión de las capacidades personales y los sentimientos a semejanza de los que utiliza la empresa, y que promueve que estos colaboradores se transformen, a través de un viaje hacia uno mismo, en constructores y empresarios del sí.

Innovación.

Otros colaboradores con los que cuenta I. H. se dedican a implementar la innovación. Estos cuentan con un espacio permanente en la incubadora y en él imparten un máster en innovación. El concepto de la innovación que se promueve es muy psicologista, centrado en poder transformador del individuo. Se considera que la capacidad creativa del individuo es un *músculo que puede ser entrenado*⁵ con el objetivo de tener ideas más innovadoras. Esta idea está fuertemente influenciada por los planteamientos de un tipo de psicología que considera que la capacidad creativa no es una capacidad singular innata, sino que está en todos los seres humanos e incluso se puede ubicar en el cerebro (Alonso y

5 Conversación con uno de los colaboradores

Fernández, 2013). Al igual que el discurso del emprendimiento, se reivindica el poder transformador del individuo. Este concepto de la innovación obvia aquellas dinámicas ideológicas que determinan qué se entiende como innovador y profundiza en la idea de un individuo creativo por naturaleza.

Desde esta perspectiva, no solo se considera que la creatividad se podría entrenar, sino que se puede estimular. Por ello se crean entornos de trabajo que estarían destinados a que la creatividad aflore. El entorno de I. H., la decoración, la cocina reproducen una tendencia en el diseño que tiene como referente a Silicon Valley (Florida, 2010). Se crea, por tanto, un entorno de trabajo, en el que se mezcla el ocio, el juego y el trabajo con el objetivo de crear sensaciones de confort que estimulen la creatividad de los usuarios. Y además de esto, están los omnipresentes lemas que cumplen con la función motivacional de los usuarios, animándolos a materializar sus ideas.

Colaboración.

La colaboración se presenta como un tema recurrente de este espacio de trabajo concreto, además de ser una incubadora de proyectos es un espacio de *co-working*. Su director expresaba: “*La esencia de I. H. es la experiencia de la colaboración*”⁶. Sin embargo, esta colaboración reproduce lógicas competitivas, más que comunitarias o colaborativas. Un ponente en una charla hablaba así de su proyecto:

*Somos una organización de empresas, pymes y autónomos y consideramos que la competencia no nos hace más fuertes, sino que es a través de la colaboración como podemos crecer... Lo importante es que formamos un paraguas, una asociación y no afrontamos los proyectos en pequeños grupos... esta estructura nos da más fuerza al presentarnos ante una gran empresa (Ponente 1)*⁷.

6 Esta frase fue pronunciada por el director de Impact Hub durante su discurso de presentación en la misma charla antes mencionada.

7 Procede de otro extracto del mismo evento anterior.

Este extracto manifiesta la ambivalente concepción que se tiene acerca de la colaboración. Si bien, por un lado, la apelación a la colaboración permite distanciarse de un marco competitivo, por otro, reclama a esta como herramienta para mejorar la competitividad exigida por los mercados. La colaboración se presenta como una estrategia que aún a las fuerzas de individuos atomizados para poder competir con la gran empresa tradicional. Es decir, la colaboración es una de las estrategias del nuevo espíritu del capitalismo, la empresa en red (Boltanski y Chiappelo, 2002), una gran empresa que se conforma de colaboradores independientes, interconectados pero atomizados, que han de aunar sus fuerzas para competir con otras empresas.

*La colaboración aparece cuando se intenta que tu empresa tenga un mayor impacto del que tenía. Y se exige una reinención constante. (Ponente 2)*⁸.

La colaboración no solo es una necesidad para poder competir, es una manera de enfrentar el cambio constante. La colaboración es un recurso no de solidaridad sino de ayuda instrumental a que el flujo de ideas sea constante, se implementa la creatividad y se favorece el cambio. Es decir, se naturaliza que los proyectos empresariales deben basarse en individuos aislados o pequeños equipos de trabajo, ya que facilita el cambio, la adaptación a los mercados, la flexibilidad y el flujo de ideas. Se trata de una estrategia que han asumido las grandes empresas para reducir los costes de producción.

Hace años en las empresas existían expertos con todas las respuestas, pero ahora no hay expertos, tienes que recurrir a la colaboración con otras personas que te den lo que no tienes en casa (Ponente 2).

El trabajador colaborador aportaría el dinamismo necesario para mejorar la innovación en la empresa. Se trataría de un trabajador, como ya hemos visto, desposeído de su condición de ajenidad y por tanto de los derechos laborales asociados a esta condición. Por tanto, la colaboración no sería

8 *Ibid.*

un medio de crear cohesión, sino que actúa como un parche al aislamiento que implican las lógicas de trabajo vinculadas al emprendimiento. En otras palabras, la estrategia de la colaboración legitima el trabajo atomizado en individuos independientes, que se interrelacionan, tan solo, para competir en los mercados con otras empresas, pero no permite romper con esa lógica individualizante que dificulta la cohesión, la defensa de los derechos colectivos así como la definición de lo común.

Autonomía y autogobierno

En este espacio se han desarrollado ciertas dinámicas que hacen que los usuarios, a pesar de gozar de cierta autonomía para organizarse, regulen sus conductas asumiendo como propios los valores de la organización (Rose, 1999; Foucault, 2007). En este sentido, en este espacio estudiado juegan un papel interesante para favorecer la regulación personal elementos como la disposición del espacio, las advertencias escritas, las acreditaciones o las dinámicas de trabajo.

Ya hemos mencionado que todas las paredes del espacio eran acristaladas lo que daba la sensación de poder observar y ser observado desde cualquier parte. A esto, había que sumar que las salas eran diáfanas y, salvo algunas columnas, era posible ver lo que sucedía en todo momento y en cualquier lugar. Esta disposición se daba sobre todo, en los espacios de la planta inferior, en la que la mayor parte de los usuarios eran eventuales. Esta forma de disponer el espacio crea un entorno panóptico que da la sensación de amplitud y libertad pero, al mismo tiempo, expone a uno mismo a la vista e interpelación de los demás. Esta sensación de poder ser visto ayudaría a que los usuarios del espacio se comporten de manera responsable sin necesidad de ser controlado.

Por otra parte, en ciertos lugares encontramos indicaciones escritas que invitaban a regular nuestro comportamiento sin la agencia directa de nadie. Por ejemplo, en la cocina, un cartel pintado con tiza dice: *FRIEGA (alarga la vida) y otras cosas*. O en la puerta de acceso a la sala de trabajo, otro cartel

nos invita a respetar el silencio, a dar solemnidad a la escena y a no molestar a la gente que está trabajando: *Feliz convivencia hablemos bajito*. Son elementos que invitan a mostrar actitudes que favorezcan la convivencia que son asimilados por los usuarios como normas de conducta apropiada, siendo ellos mismos los que se exigen silencio, en ciertas ocasiones.

A pesar de que se permite el libre movimiento, existen mecanismos de control como la huella. El acceso a ciertas partes del espacio estaba destinado a los usuarios permanentes de I. H. Para garantizar que solo ellos podían acceder a estos espacios existía un control de apertura en los accesos por huella dactilar. Esto no solo es un límite en la supuesta libertad de movimiento de los usuarios eventuales, sino que actúa como un control para los usuarios fijos. Los movimientos de estos quedan registrados. Las horas a las que entran, salen, etc. puede ser rastreados desde el dispositivo (Deleuze, 1999). Este hecho favorece la autorregulación de las conductas, siendo responsables los individuos de los usos de las instalaciones que el espacio pone a disposición.

En cualquier caso, a los usuarios y gestores se les otorga libertad para organizar su jornada por ellos mismos. Esto hace que organizar el tiempo sea una tarea a desempeñar, ya que los horarios no les vienen impuestos por nadie. Se da, por tanto, una autogestión del tiempo de trabajo que, no obstante, va a estar regida por los objetivos, los clientes o los equipos de trabajo. De hecho, una de las formas de trabajo que se promociona es la colaborativa, horizontal, sin jerarquías, esto es, *co-working*. Los proyectos que surgen en el espacio están compuestos de equipos de trabajo entre diferentes emprendedores que establecen sinergias e intereses comunes. Se construyen equipos donde todos los componentes comparten un mismo objetivo. De esta forma, se establece un control suave que no se ejerce jerárquicamente sino que se autoimpone por el equipo (Alonso y Fernández, 2013). Esta manera de trabajar logra que cada miembro, al estar implicado de una u otra manera en el proyecto, se exija tanto a sí mismo como a los demás, buscando la

implicación de todos los miembros al mismo nivel y profundizando en esta lógica del auto y heterocontrol. Se trata de generar dinámicas de trabajo desde la autonomía y la flexibilidad haciendo que el sujeto se implique más en los procesos de trabajo, sea más creativo, haciendo que la empresa o el proyecto sean más competitivos (Boltanski y Chiapello, 2002).

Las diferentes dinámicas expuestas van a suponer un medio de afirmación de ese imaginario sobre la actividad emprendedora en la que el sujeto aparece como el centro de toda la actividad y de él dependen todas las transformaciones que se quieran llevar a cabo. Esto no quiere decir que esta ideología emprendedora cale de la misma manera en todos los actores que se daban cita en el espacio⁹. Este discurso era reproducido, en mayor medida, por usuarios permanentes, gestores y colaboradores de la entidad. Este espacio actuaba como una institución pastoral que tenía cierto efecto performativo en los asistentes.

c) Vivencias y significado del emprendimiento por parte de emprendedores.

Esta parte del análisis se centra en los discursos que se han recogido por medio de entrevistas en profundidad a emprendedores. A través de sus vivencias se ponen de manifiesto ciertas ambivalencias acerca del significado y condiciones de la agencia en los procesos de emprendimiento y su contraste con el discurso hegemónico.

El emprendimiento, tal y como señalamos en un momento anterior, ha supuesto una transformación en la relación laboral tradicional. En el modelo taylorista, esta relación se daba de manera coercitiva: un empleador disponía de la fuerza de trabajo del empleado, pudiendo exigirle, durante el tiempo de trabajo, el cumplimiento de la tarea que se había

⁹ Algunos de usuarios eventuales me comentaron en diferentes ocasiones que ellos venían por diversas razones a este espacio de trabajo: usar las salas de reuniones, no trabajar solos en casa, etc.; y que, eso no significaba que tuvieran que compartir las retóricas de la innovación o la colaboración presentes. Uno me llegó a comentar que todo el discurso sobre el emprendimiento social le parecía un tanto contradictorio.

acordado mediante el contrato de trabajo; ahora, con el emprendimiento, esta relación desaparece, pasando a ser una relación clientelar en lugar de laboral. El trabajador deja de estar sometido al empleador, para establecerse una relación como prestador de servicios para un cliente que bien puede ser un particular como una empresa. Este cliente pasa a establecer una relación de poder con el emprendedor. Esta relación entre cliente y prestador de servicios va a ser la clave para entender algunas ambivalencias que encontramos en los discursos de los emprendedores. Ya no solo el empleador, sino también el cliente se convierte en un elemento disciplinante, que hace que el emprendedor regule sus deseos, pensamientos y acciones según las necesidades de este.

El mercado va a funcionar como un dispositivo de control similar al cliente. El emprendedor funciona como un hombre empresa que ha naturalizado una forma de actuar regida por los ritmos de los mercados, tomando decisiones que son el resultado de un cálculo maximizador entre el beneficio y el esfuerzo. Por tanto, el mercado y el cliente van a actuar como factores disciplinantes que van a explicar las tensiones que produce el emprendimiento. Es decir, el emprendedor se va a hacer responsable de las decisiones que toma, pero estas decisiones vienen determinadas por factores externos, como el cliente y los mercados.

Sin embargo, la naturaleza de estas tensiones entre la responsabilidad individual y el sometimiento a dinámicas externas en los emprendedores depende en gran medida de la posición que uno ocupa en la estructura social. La clase, el género, la edad, la etnia, son factores que van a determinar las condiciones y necesidades del emprendedor y presionan de manera importante, determinando en muchas ocasiones el éxito o fracaso de lo que se hace, que en última instancia va a ser asumido por el emprendedor.

Estos factores van a ser los causantes de que el emprendedor no sepa muy bien que acciones están al alcance de su agencia y cuáles están condiciona-

das por condicionantes externos. Esto va a provocar un discurso ambivalente en el que ellos afirman que pueden hacer algo, que depende de ellos, pero que existen factores que les impiden hacerlo. Es decir, es un discurso que se mueve constantemente entre la autorresponsabilización y la justificación. Si bien, alguno manifiesta que asumir, constantemente, la responsabilidad de todo, pertenece a una retórica política perversa.

Pero de ahí, a decir que la solución de la humanidad es el emprendimiento social. Eso también, a veces cae... bueno yo creo, desde determinados sitios se cae un poco en una cosa muy neoliberal de... quien no trabaja es porque no se curra su propio proyecto. (Entrevista 1. Varón 38 años)

En otros discursos esta conciencia de la falta de agencia no evita que el sujeto finalmente asuma como propias y voluntarias las decisiones que uno toma

Hombre, este camino, que es un poco un camino forzado, pero es un camino donde tú has tomado la decisión de ir por ahí. No estoy diciendo que no hubiera otras opciones, que claro que las hay. Pero es un camino consciente. (Entrevista 3. Varón 49 años)

Esta afirmación resume esta tensión que se da entre la capacidad de ser dueño de uno mismo, de responsabilizarse de las decisiones que uno toma y de poder elegir su propio destino, con el sometimiento a los condicionantes que venimos exponiendo. Hemos considerado relevante organizar el análisis de estos discursos en cuatro ejes clave para mostrar cómo ha permeado el discurso dominante sobre el emprendimiento en los sujetos y sus modos de dar sentido a la actividad laboral: la autonomía, la colaboración, la flexibilidad y la innovación.

Autonomía

En los discursos institucionales y las políticas de empleo, la autonomía se presenta como una cualidad necesaria, propia y representativa del trabajador. La dependencia a las políticas asistenciales se ve como algo patológico (Serrano, 2016), un

síntoma de debilidad que hay que contrarrestar por medio de una intervención sobre uno mismo. Esta posibilidad de ser dueño de lo que uno hace invisibiliza el papel de las dimensiones estructurales, no permite ver los condicionantes que enfrentan a los emprendedores a la hora de consumir sus proyectos. Aceptando este postulado, en el que los condicionantes externos van a determinar las decisiones personales, la supuesta autonomía que se le atribuye al emprendedor queda cuestionada. En los discursos propios de los emprendedores acerca de la autonomía, esta tensión entre autorresponsabilidad y lo viene impuesto por factores externos se expresa de dos maneras: una positiva, que se asocia con una toma de decisiones conscientes, y otra negativa, en la que el emprendedor asume no tener responsabilidad de lo que le sucede, lo que va a determinar la manera en que se lleva a cabo su decisión.

Por ejemplo, uno se hace responsable de la decisión de someterse a una dinámica de formación constante, pero esta decisión se basa en las exigencias de un mercado y las necesidades de un cliente que le reclaman esa área de conocimientos.

O sea, al final son cosas que no cobro y estoy empezando a pensar que quizás por la consultoría pueda ir; pero no lo estoy, es decir estoy otra vez en plan de que, estoy; tengo que pensarlo todo, como enfocar la web, esto, como voy a... y seguir estudiando, claro. Porque es que, yo veo que tengo que estudiar mucho más para hacer esto. O sea, ya no se trata del diseño gráfico, se trata de orientar a una empresa como vender su producto o servicio y orientarle y darle todos los pasos... (Entrevista 2. Mujer, 43 años)

En otras ocasiones, el emprendedor asume la responsabilidad de haber tomado la decisión de autoemplearse, pero, al mismo tiempo, reconoce que la decisión viene motivada por cuestiones estructurales como haber sido expulsado del mercado laboral.

Es que hay un montón de gente que como yo, ha entrado porque se ha cerrado la vía laboral que tenía. Y se ha metido en esto. Entre otras cosas por

un tema de edad, te quiero decir, yo sigo buscando trabajo pero lo que te encuentras es que no te están contratando porque tienes más de 45 años, no por otra razón. Entonces, sabes que eso no va a mejorar, o sea, que va a ir a peor (Entrevista 3. Varón 49 años)

Puede decidir, incluso, a qué se quiere dedicar, siempre y cuando el contexto sea favorable y se disponga de un capital económico. Ya hemos hablado de que hay dos maneras de acceder al emprendimiento, una por oportunidad y otra por necesidad (Almodóvar, 2018). Solo en el primer caso hay una capacidad real de decisión; de la segunda manera, la decisión está sujeta a cuestiones contextuales ajenas al control del sujeto emprendedor.

Pero incluso, puede ocurrir, que aunque se emprenda con recursos, haya que amoldarse al mercado para que el proyecto pueda perdurar. En los discursos de estos sujetos, se expresaba una gran conciencia de la dependencia y sometimiento de este a los ritmos y en base a esto tiene que regular sus decisiones.

Entonces, según cuál es tu posición el mercado tú vas por unos lados u otros, generas unas estrategias de marketing u otras. (Entrevista 4. Mujer 24 años).

Es decir, el mercado va a determinar en gran medida el carácter que van a tomar los proyectos, afectando a la posibilidad de llevar a cabo un proyecto con el que identificarse o que conserve las características de la decisión con la que uno se compromete en el momento inicial.

O sea, tienes el peligro de que sea tu idea y la tengas protegida y... y sea lo que tú quieres hacer... tan pura, que no sea rentable. Y entonces no es un proyecto viable. Y tienes el peligro de que, por hacerlo rentable, la idea se corrompa. Y entonces lo que se pierda, sea ya, la conexión tuya con el... con el proyecto. (Entrevista 1. Varón 38 años)

A otro nivel, la autonomía se presenta en sus discursos contrapuesta a la sumisión del trabajo

por cuenta ajena. Esta última modalidad suponía no controlar el trabajo que se realizaba, lo que provoca sentimiento de frustración y no sentirse enriquecido por el trabajo. Sin embargo, mediante el emprendimiento el trabajador siente que su trabajo le pertenece y es reconocido.

Yo en todas las empresas que estuve, de verdad, siempre dije todas las ideas y nunca me escucharon, nunca. Pero aquí en Madrid igual. O sea, nunca, nunca me escuchaban y yo decía: bueno. Y luego, cuando trabajé por mi cuenta, sí que me escucharon (Entrevista 2. Mujer 43 años)

Sin embargo, estos mismos sujetos expresan que la autonomía que le ofrece su trabajo como emprendedor no parece aportar diferencias sustanciales con el trabajo por cuenta ajena. Trabajar como emprendedor supone que todos los trabajos que se realizan se hacen para un tercero que actúa como cliente. La relación laboral ha desaparecido y se convierte en una relación de consumo. El emprendedor funciona como producto en esa relación, viéndose impelido a gestionar su vida como una empresa y venderse a sí mismo (Foucault, 2007). Esto va a convertir al cliente en agente disciplinante ante el cual, el emprendedor, tiene que autorregularse voluntariamente.

Tú siempre tienes alguien que te está pagando. Si solo tienes un cliente, te está pagando exactamente igual que tu jefe. Entonces, si dice: oye mañana a las nueve en mi despacho; pues ya está. Oye que vete a no sé dónde y haz no sé qué, oye que mañana quiero el informe con no sé cuál. Es que es lo mismo, o sea, no sé si me explico. (...) El tío que va con la bici de globo, pues es igual: oye, que no me haces este pedido, pues a tomar por culo, ya no te llamo [se ríe]... (Entrevista 3. Varón 49 años)

Se estaría estableciendo una relación de sumisión voluntaria con el cliente, que finalmente permite que el emprendedor no perciba diferencias formales con el trabajo por cuenta ajena, en cuanto al espacio de autonomía de la tarea que realizan.

O sea, me he visto desbordada... doce horas... O sea, primero trabajando en tiendas y estudiando, doce horas. Años (o en épocas); y luego ahora como autónomo. Y digo: si es que estoy igual. Haciendo otra cosa, pero estoy igual. (Entrevista 2. Mujer 43 años)

Esta manera de trabajar no presenta grandes diferencias para el emprendedor con respecto al trabajo por cuenta ajena en cuanto a la forma de ejecutarlo, pero sí en cuanto a la protección y la responsabilidad, que se desplazan a uno mismo. Al no existir una relación laboral sino mercantil con el cliente (bien sea un particular o una empresa), este último no tiene que hacerse cargo de las protecciones laborales que lleva aparejada la relación laboral. Como consecuencia de esto, el emprendedor se percibe más vulnerable si se compara con un trabajador por cuenta ajena.

La forma de trabajo es exactamente igual. Te quiero decir, esto es una cuestión puramente técnico jurídica, o sea, de que tienes alguien en plantilla o no lo tienes. De cara al trabajador es mucho peor porque no cotizas, cotizas lo mínimo, no estas cotizando por lo que te están pagando, no sé cómo decirte. (Entrevista 3. Hombre 49 años)

Si te pones enferma tienes que seguir, sí. Sí porque, aparte no hay, no te cubre nada. O sea... (...) no te pagan por los días que no trabajas. (...) Sí te dan la baja, sí. Pero no estás cubierta si... depende de lo que pagues. Si pagas el mínimo, no te pagan, vamos. O sea, sí tienes la baja, pero... (...) Yo muchas veces lo pensaba, o sea, es que como me rompa un pie, puf, ¿qué voy a hacer? Si yo dependo de salir a la calle. (Entrevista 2. Mujer 43 años).

Por tanto, estos sujetos se distancian de la retórica institucional, y no perciben las políticas asistenciales como una debilidad para el trabajador, sino una seguridad. Sin embargo, la autonomía y emancipación que se le atribuye al emprendimiento no aportan una sensación al emprendedor de mayor seguridad sino, al contrario, de mayor vulnerabilidad.

Colaboración

El emprendedor se presenta como un trabajador aislado, como una microempresa concentrada

en uno mismo, que para ser funcional y poder adaptarse a las necesidades del cliente debe recurrir a la colaboración de otros profesionales. La colaboración es asumida como la estrategia para salir de la anomía que supone trabajar en solitario y poder dar el servicio que el cliente necesita. Formando asociaciones temporales, se puede dar un servicio concreto, para después volver a funcionar como partes separadas cuando el proyecto termina. Estas estrategias no hacen más que reforzar un vínculo superficial con otros profesionales muy volátil e instrumental, que se va a reconfigurar de forma permanente.

Resulta que el vecino de arriba, el vecino nuestro de arriba, el tipo arreglaba, pues, restauraba motos antiguas de estas de los 60, 70 (...) A mí lo que me hacía era, que me enviaba todas las fotos, que era un trabajazo porque, encima con el móvil, había que retocar para sacar de ahí algo en condiciones. Y yo tenía que retocar todo esto y diseñar la web. Entonces, junto con un compañero de piso que era programador, hicimos la web. (...) Y nada, fue muy bien, o sea, hice la... hice el diseño y el chico lo programo. (Entrevista 2. Mujer 43 años)

Esta forma de trabajo establece unas relaciones entre los colaboradores individualizadas unidas por un objetivo común, lo que desencadena actitudes de exigencia mutua y de compromiso individual.

...es una preocupación constante, que depende no solamente de ti porque éramos cinco personas, pero sí... tienes que estar tú muy activo. No es como si te contratan a media jornada en algo y tú actúas, más o menos, de forma pasiva, vas, haces tu labor, pero no te sales de tus márgenes. Aquí no, aquí tienes que estar haciendo un sobre esfuerzo... quizás no... no, yo que sé, no físico de estar trabajando como tal, pero sí mental, de estar todo el rato pensando en... ¿sabes? En cómo sacar eso adelante y potenciarlo y demás. (Entrevista 4. Mujer 24 años)

Esto genera unas estrategias de autorregulación y regulación del grupo de iguales que actúan exigiendo al otro el mismo compromiso, ahondando en lógicas de autoexplotación más que de cohesión.

Pero claro, parte de la base de que es un grupo de iguales. Pero claro, luego por las persona que uno es y, o sea, por la persona que o no eres y por lo que sea, se generan desigualdades (...) Las desigualdades a nivel de liderazgo, de responsabilidades, de compromiso, de todo. Entonces, genera por unos lados, a lo mejor, contabilidades, por otros lados genera frustraciones y cabreos porque éste no hace nada, ¿sabes? Entonces, llegas en un momento en el que algo está naciendo, en lo que hay que poner un 200% de energía y que no hay una confianza. (Entrevista 4. Mujer 24 años)

En esta afirmación se expresa una exigencia de implicación mutua en el proyecto a realizar. Al no existir una relación laboral que vincule a los componentes de manera homogénea con el proyecto, el compromiso es libre y personal. Es decir, la colaboración plantea un trabajo entre pares, en que la libertad y las necesidades individuales de cada miembro son determinantes para establecer el nivel de compromiso que van a aportar. Cuando existan compromisos desiguales, el grupo va a actuar como elemento disciplinante generando tensiones y reproches hacia quien no cumple, en lugar de generar apoyo mutuo.

Flexibilidad

La flexibilidad, esto es, la capacidad de adaptación del empleado, es una de las demandas inexorables del sistema productivo de la actualidad. El emprendedor asume que ha de adaptarse a las disposiciones de un sistema que cada vez se vuelve más volátil (Senett, 2000). En este contexto emprendedor, el trabajador debe estar en disposición de cambiar sus necesidades y amoldarlas a las necesidades de terceros. Esta cuestión determina una actitud activa, una disposición al cambio y a la formación constante.

Es que te preguntan: ¿cómo hago? Entonces claro, es que tú no puedes decir solo: ¡hala!, ahí tienes, apáñatelas. No, al final ves que es que necesitan más. Entonces claro, para eso necesitas también estar más preparada, ya no es solamente saber diseñar. (Entrevista 2. Mujer 43 años).

El cliente es el vehículo que va a determinar los itinerarios a tomar por el sujeto. Va a ser quien decida cuando se trabaja, dónde, cómo y en base a esto, el emprendedor debería tomar una decisión. El emprendedor va a tomar la decisión condicionado por cuestiones vinculadas a su posicionamiento en la escala social y propia de sus necesidades vitales. A esto hay que sumar otras cuestiones que si dependen de él, como el cálculo del esfuerzo que le va a suponer y lo que va a reportar.

Sí, luego me han salido más cosas con ellos que, en general, pues cosas... fíjate, por ejemplo lo de Canarias, cuando me fui... eh... y al final me fui porque les puse un precio que yo creí que ellos no me iban a pagar. O sea, su oferta, les mandé a tomar por culo varias veces. O sea, porque, en el fondo, también eran ofertas que era decir: oye tío, ¿me voy a ir yo a Canarias a perder dinero? (Entrevista 3. Varón 49 años)

Una vez tomada la decisión, el sujeto asume la responsabilidad sin coacciones, por lo que se establece un compromiso para dar el servicio al cliente. Aceptado el compromiso, se somete a los ritmos que impone el cliente, se ha de convertir en un producto versátil (Senett, 2000) y debe amoldar su vida a proveer de ese servicio. Ha de estar dispuesto a moverse geográficamente o renunciar a su vida persona; debe estar siempre disponible y debe tener la capacidad para improvisar.

Porque tú piensas que estos trabajos suelen ser intensivos. O sea, que no tienes... o sea, son dedicación absoluta. O sea, tu cuando entras solo hay eso. O sea, es en el sentido de: cógete un tren y te vas a Oviedo y te estas allí. Y si tienes que reunirte el sábado, que eso lo sabes el viernes, pues te quedas el sábado, y si no, te puedes coger un tren y te puedes volver. Y si lo has pagado y lo pierdes, o lo otro, pues le pasas la factura a... te quiero decir, que tú lo puedes sacar, pero que no sabes si lo vas a coger o no, ni que vas a tener que hacer. O sea, de hecho, lo normal en estas cosas es que tengas reuniones, sobre todo, puedes, a lo mejor al principio, planificar un poquito, pero al final, luego se va de madre, incluso juegas con eso que... y ahora te meto una huelga, tienes que hacer una reunión fuera de calendario ab-

solutamente, o se cambian plazos o se cambia todo... entonces no tienes, en ese sentido, una vida que compaginar (Entrevista 3. Varón 49 años)

Esta sumisión a los tiempos y las formas que propone el cliente es muy diferente en cada emprendedor, pero existe una característica común: la aparente voluntariedad con la que se acepta. Es decir el cliente puede reclamar cuestiones diferentes pero la decisión de aceptarlas se sitúa, de nuevo, en la decisión tomada voluntariamente por el emprendedor. En algunos casos está suponiendo una confusión en los tiempos y lugares de trabajo.

Pues, a ver, lo prioritario son las reuniones y los proyectos de clientes. Esto es lo prioritario y en torno a esto gira todo lo demás, incluso vida privada (que no debería ser así). Por ejemplo, ahora en Agosto yo me voy unos días, me da igual, yo lo digo. Me voy unos días, me llevo mi portátil y desde allí, si tengo que hacer un skype lo hago, una reunión por skype, o si tengo que currar, sin problema. Pero me pego, a lo mejor, cinco o seis horas y luego me voy a la playa con mi familia. O sea, que estoy con el ordenador pero estoy con ellos, ¿sabes? Como con ellos, ceno con ellos. ¿Sabes? No es aquí, que te chupas el ordenador día y noche y sola, porque claro trabajas sola. Y luego, encima los fines de semana. Tienes ganas de que llegue el fin de semana y luego dices: joder, si es que tengo que seguir, si es que es más de lo mismo y al final te das cuenta de que pierdes amigos, pierdes mucha gente (Entrevista 2. Mujer 43 años).

Los modelos de gestión empresarial de comienzos de la industrialización marcaron una separación entre la esfera de la vida y el trabajo. Los nuevos procesos productivos del capitalismo, puestos en marcha a finales del siglo XX, han desembocado en nuevas formas de gestión empresarial que están rompiendo con esta diferenciación e intentando conciliar las dos esferas (Valenzuela et al. 2015). Estos procesos, sumados a otros como: las dinámicas de trabajo que permiten las nuevas tecnologías de la información, posibilitando trabajar en cualquier momento desde cualquier lugar (Berardi, 2016) o el auge de la economía del conocimiento está haciendo que la frontera entre el tiempo de trabajo y

el tiempo vital se desdibuje. En el caso del emprendimiento más bien parece asemejarse a una tecnología gubernamental que actúa promoviendo una autosujección constante al trabajo, desembocando en explotación laboral voluntaria que afecta a otras esferas de las relaciones afectivas.

Innovación

La innovación, muy asociada a los procesos de flexibilización del trabajo y a las dinámicas de colaboración, es la nueva piedra angular de la producción en los países occidentales. La creatividad y el trabajo cognitivo son, en la actualidad, la mayor fuente de beneficios para las empresas o cualquier otro proyecto (Florida, 2010). El emprendedor, por tanto, asume que ser creativo es la clave para construir un proyecto sólido. Al hablar de creatividad siguen apareciendo ambivalencias entre lo que depende de la propia agencia y lo que es función de otras cuestiones.

Tè quiero decir que, es que lo de autónomo o no autónomo, creo que es irrelevante... O sea, que simplemente, no sé cómo decirte, es solo la matrícula que le pongas al coche; o sea, roja o azul, me da igual. Es el contenido de lo que estás haciendo el que define si ese contenido es interesante o no, da seguridad o no porque está en un ámbito donde tengas una... unos clientes o una contratación estable, que tu empresa lo sea. (Entrevista 3. Varón 49 años)

El emprendedor amolda su idea a un público concreto que es el que va a garantizar que la idea, el proyecto o la actividad se puedan realizar, ya que actúa como financiador en última instancia. Es decir, que en este proceso creativo el cliente o el contratista es el que dispone las reglas de juego.

No vale solo con que tú tengas algo bueno que ofrecer. Tiene que haber una necesidad en el mercado (Entrevista 2. Mujer 43 años)

La dinámica de ofrecer un producto para que el cliente lo escoja pertenece al pasado, ahora el proceso es al revés, la demanda de un servicio, producto, etc. es lo que va a originar el proceso creativo.

Por eso es importante que el emprendedor sea innovador y flexible, saber que demanda el cliente y hacer un trabajo sobre uno mismo para amoldar el producto a lo demandado. Se mantiene, de nuevo, un discurso ambivalente que se mueve entre la fe en sus propias capacidades para crear algo y la sumisión a fuerzas externas como el mercado, las necesidades de los clientes o la falta de financiación.

Creo que podría hacerlo y no lo hacía. O sea, que sabría cómo montar cosas que diesen dinero. Lo que pasa que necesitas, por así decir, o tener ideas que nadie haya tenido en algo no muy trillado, pero eso, necesitas dinero para ponerlas en marcha. (Entrevista 3. Varón 49 años)

El discurso de los emprendedores se mueve en una ambivalencia constante entre la autoafirmación de sus posibilidades y el reconocimiento de los límites contextuales. En este sentido, podemos decir que el discurso hegemónico ha logrado penetrar parcialmente en cuanto a que el sujeto asume tener capacidad transformadora que lo hace único pero, por otro lado, hay un reconocimiento paralelo de su ausencia de autonomía. Reconoce que hay sometimiento, pero lo acepta voluntariamente, sigue una vida flexible, nómada y precaria pero siente que pierde la seguridad y los vínculos afectivos. Sin embargo, a pesar de la conciencia y expresión de estas ambivalencias, el emprendedor regula sus conductas en base a las disposiciones de los clientes, el mercado y las presiones de su situación socioeconómica asumiéndolas como propias.

CONCLUSIONES

La legitimación del sistema neoliberal contemporáneo se basa en la naturalización de una serie de conceptos que van a ser asumidos como normas de comportamiento: la libertad individual, la oferta y la demanda, la competencia, la propiedad privada, la fé en el progreso. El surgimiento e institucionalización del capitalismo como modelo económico y productivo fue posible gracias a que se produjo un cambio paralelo de mentalidad en la sociedad de mediados del siglo XVIII. Las transformaciones y crisis que ha sufrido el sistema no han hecho que se cuestione sino, más bien, lo refuerza. La ideología que lo sustenta se ha transformado de manera que los valores y principios del capitalismo han pasado de ser una norma moral a una razón de gobierno. La ideología neoliberal imperante en la mayoría de las democracias occidentales sustenta un modelo económico que hace de la gestión empresarial no solo un modelo aplicable a la economía sino a todos los ámbitos de la vida. Como consecuencia de esto, los valores mercantilistas se han visto reforzados y asumidos como parte del sentido común contemporáneo.

Estos cambios han profundizado en asentar una representación de sujeto trabajador como único agente en la construcción de su trayectoria laboral y vital. Asumimos que el empleo es un constructor de identidad y como tal, estas concepciones, difundidas a partir de diversos espacios como la empresa y las instituciones, han hecho asumir como un modelo referencial a un trabajador descontextualizado, autónomo, libre, innovador, arriesgado y en definitiva, emprendedor.

Esta concepción del yo ha intensificado los mecanismos de gobierno propios del neoliberalismo. Ha favorecido una manera de gobernar que no implica coerción directa sobre las poblaciones ya que son estas quienes asumen los valores del mercado como propios. El propio individuo entiende que debe regular su comportamiento en base a los dictados económicos, que debe competir y asumir, además, que todo ello favorece la adquisición de la

libertad, la autonomía, el progreso y todas aquellas virtudes que se le atribuyen al sujeto emprendedor y que se nos presentan como deseables.

Se contruye un nuevo sujeto regido por las normas de la empresa, un empresario de sí. Esta disociación entre el discurso institucional y la situación concreta ante la que se enfrentan los emprendedores genera una serie de contradicciones que van a hacer de lo que se entiende como emancipatorio una condición de dependencia. Se empuja al individuo a que busque su autonomía por medio de estrategias individualizantes que no lo hacen más independiente, sino más vulnerable. Este hecho le va a llevar a buscar nuevas estrategias de vínculo social y lucha contra las crisis que no pasan por la tradicional reivindicación de derechos y de ejercicio de la ciudadanía sino que se mueven entre estrategias como la colaboración instrumental, hecha a medida de los nuevos ritmos productivos, y que, en última instancia, contribuye también a fortalecer la atomización de los sujetos.

El emprendimiento, como modalidad de empleo, es esencializado desde los discursos hegemónicos, presentando una noción de trabajador autónomo, emancipado, que se hace a sí mismo y que se realiza a través del empleo. Esta visión, que pretende legitimar decisiones políticas, presenta un sesgo economicista que impide ver la sumisión del emprendedor a los ritmos del mercado e invisibiliza las dinámicas económicas, estructurales y las relaciones clientelares que hacen posible que un proyecto emprendedor salga adelante, más que la propia agencia del emprendedor. Además, la situación socioeconómica de la persona que lanza este proyecto condiciona en gran medida la posibilidad de materializar el proyecto y la forma que adquiere este proyecto. Esto cuestiona que el emprendimiento sea una forma de introducirse en el mundo laboral en condiciones de igualdad. Tampoco es posible asociar la autogestión de uno mismo, atribuida, desde el discurso hegemónico, a esta modalidad de empleo, ni que se convierta necesariamente en emancipación y empoderamiento. En la mayoría de los casos comporta una gran ambivalencia entre

responsabilidad y sumisión a los ritmos económicos de los mercados o a terceras personas (en forma de clientes) que termina suponiendo una mercantilización del yo.

El emprendedor, como tipo ideal de persona, responde a valores asentados en el discurso economicista, descontextualizado sus circunstancias sociales y reproduciendo los valores propios de la empresa privada. Se construye un imaginario en torno a una figura elitista, que se identifica con el hombre de éxito, un héroe independiente que moviliza a toda la sociedad, a partir de un proceso de resignificación positiva del empresario.

Esta ética androcéntrica y neoliberal que desconsidera otros factores que no sean los individuales a la hora de buscar respuestas frente a la exclusión social podría estar causando que las mujeres y otros colectivos estigmatizados por el sistema productivo vean intensificadas sus dificultades de inserción. Sin embargo y paradójicamente, estos colectivos (mujeres, jóvenes, etc), con mayores dificultades para insertarse en el empleo, son puestos como coartada para implementar políticas a favor de esta modalidad de trabajo, y se les impele a emprender (por necesidad) como alternativa al trabajo por cuenta ajena poniéndoles en una situación de vulnerabilidad.

El discurso mantenido por instituciones dotadas de un gran poder simbólico es reproducido en

espacios de encuentro para emprendedores como, las incubadoras de proyectos. A través del análisis de un estudio de caso hemos visto como, por medio de prácticas concretas, se reproducen estas narrativas de éxito y emancipación asociadas a la actividad del emprendedor y se difunden estrategias propias de la empresa contemporánea, como la apuesta por la innovación y la colaboración.

A nivel de prácticas concretas y vivencias del emprendimiento, los emprendedores reconstruyen sus experiencias en torno a una ambivalencia que se mueve entre lo que pertenece a su capacidad de agencia y la sumisión a las dinámicas socioeconómicas, los clientes y lo estructural, derivando en un proceso de regulación de las conductas, pensamientos y deseos personales, esto es, de autoexplotación. Las transformaciones en el contenido del trabajo, que reclaman mayor creatividad, o la presencia de las nuevas tecnologías, TICs, han permitido deslocalizar el trabajo de un espacio concreto como era la fábrica, facilitando así una colonización por parte del mercado de otras esferas de la vida personal. Esto conlleva un proceso de superposición entre lo laboral y lo vital, según el cual, el emprendedor se convierte en una mercancía más siempre disponible en el mercado, contribuyendo así a su autoexplotación. Por tanto, se trata de un discurso que plantea no solo nuevos modelos de sujeto sino que también reformula el sentido del trabajo y (limita) el espacio de ejercicio de la ciudadanía.

BIBLIOGRAFÍA

- Alameda, M.T. (2016) *Emprendimiento y trabajo autónomo: su realidad como mecanismo de incorporación y de permanencia en el mercado de trabajo*. Madrid, Cinca.
- Almodóvar, M. (2018). “Tipo de emprendimiento y fase de desarrollo como factores clave para el resultado de la actividad emprendedora”. *Cuaderno de relaciones laborales*, 36(2), pp. 225-244.
- Alonso, L. E. y Fernandez J. C. (2009): “Uso del trabajo y formas de gubernamentalidad: La precariedad como herramienta disciplinaria”. En Crespo, E., Prieto C., Serrano, A. *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Universidad Complutense: CISS, págs. 229-258
- Alonso, L.E. y Fernández, C.J. (2013): *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid, Siglo XXI.
- Amigot, P. y Martínez, L. (2013): “Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica”. *Universitas Psicológica*, vol.12, n.4, 1073-1084.
- Boltanski, L., Chiapello, È. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, Akal.
- Beck, Ulrich (2002): *La sociedad del riesgo global*. Madrid, Siglo XXI.
- Berardi “Bifo”, F. (2016): *El trabajo del alma: de la alienación a la autonomía*. Buenos Aires: Cruce.
- Byrne, C. (2016): “Neoliberalism as an object of political analysis: an ideology, a mode of regulation or a governmentality?”. *Policy & Politics*, vol 45, no 3, 343-60,
- Byun-Chul, H. (2014): *Psicopolítica*. Barcelona, Herder Editorial S.L.
- Cabrera, M. A. (2001): “Historia y teoría de la sociedad: del giro culturalista al giro lingüístico. Lecturas de la Historia”. *Nueve reflexiones sobre Historia de la historiografía*, Zaragoza, Institución Fernando el Católico pp. 255-272.
- Campillo, A. (2001): *La invención del sujeto*, Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 219- 236.
- Castel, R. (2002): *La Metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del Salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo, J.J. y López, P.(2003): *Los obreros del Polo: una cadena de montaje en el territorio*. Madrid, Editorial Complutense-Universidad Pública de Navarra,
- Castillo, J.J. y Lopez, P. (2004): *Los hijos de las reformas laborales. Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*. Madrid, UGT
- Clusters, P. (2004): “La sociedad contra el estado”. En Marquina, A (2004) *El ayer y el hoy: Lecturas de antropología política. Vol. I*. Madrid, Cuadernos de la UNED. pp. 389-410.
- Crespo, E. y Serrano Pascual, M. A. (2012): “La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades”. *Teoría y Crítica de la Psicología*, 2, 33-48.
- Darmon, I.; Frade, C.; Demazière, D; Haas, I. (2006): “Formadores y usuarios frente al doble vínculo de la formación para la empleabilidad”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24, núm. 2, pp. 37-62
- Deleuze, G. (1999): *Conversaciones 1972-1990*, Valencia: Pre-Textos.

- Del Pino, E. y Ramos J. A. (2016): “Políticas de protección por desempleo en perspectiva comparada: hacia la re-mercantilización y la activación”. En del Pino, E. y Rubio, M. J. *Los Estados de Bienestar en la Encrucijada. Políticas Sociales en Perspectiva Comparada*. M. Madrid, Tecnos pp. 212-236.
- Del Valle, T. (1999): “Reelaboraciones de la conceptualización espacio-temporal desde el análisis feminista y su aplicación a la antropología urbana”. *Ankulegui, gizarte antropologia aldi-zkaria*. pp. 43-52
- Desrosères, A. (2011): “Las palabras y los números. Para una sociología de la argumentación estdística”. *Apuntes de investigación del CECYP* Año XIV, No 19 pp. 75-101.
- Engels, F. (2017): *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*. Madrid: Ediciones Akal
- Fassin, D. (2000): Entre las políticas de lo viviente y las políticas de la vida. Hacia una antropología política de la salud. *Revista Colombiana de Antropología*, 40.
- Fairclough, N. (2000): “Representaciones del cambio en el discurso neoliberal”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 16,. España: Universidad Complutense de Madrid. pp. 13-35
- Florida, R. (2010): *La clase creativa: la transformación de la cultura del trabajo y el ocio en el siglo XXI*. Barcelona, Paidós,
- Foucault, M. (2007): *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2008): *Tecnologías del yo y textos afines*. Buenos Aires: Paidós.
- Kahale, D.T. (2017): *Emprendimiento para fomentar y promover la inclusión social y laboral de la juventud*, Centro de Estudios Financieros, Madrid
- Lafuente, A. y Corsín, A. (2015): “Economías y tecnologías del Don”, *Dossieres EsF*, n. 16, pp. 24-30.
- Laval, C.y Dardot, P. (2013) *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona, Gedisa.
- Lewellen, T. (1985): *Introducción a la antropología política*. Barcelona. Ediciones Bellaterra,
- Lahire, B. (2006): “Fabricar un tipo de hombre autónomo: análisis de los dispositivos escolares”. En *El espíritu sociológico*. Buenos Aires: Manantia. pp. 301-326.
- López R. (2013): “La “empresa” como modo de subjetivación”. *Revista Confluencia*, Año, 6 N° 13, pp. 119-145.
- Martinez, L. y Amigot, P (2018): “Tensiones entre el emprendimiento y el trabajo autónomo en las políticas europeas de empleo: un nuevo capítulo en la relación entre el “trabajo como empleo” y el “trabajo sobre sí”” *Cuaderno de relaciones laborales* 36(2) 245-254
- Marx, K. (1989): *Contribución a la Crítica de la Economía Política*. Moscú, Editorial Progreso.
- Marx, K. (2000): *El capital tomo I*. El Cid Editor
- Malinowski, B (1973) *Los argonautas de Pácifico occidental*. Barcelona, Planeta.
- Pérez, A. (2014): *Subversión feminista*. Madrid, Traficantes de sueños.
- Pfeilstetter, R. (2011): “El emprendedor. Una reflexión crítica sobre usos y significados actuales de un concepto”. *Gazeta de Antropología*, 27 (1),
- Plugiese, E. (2000): “Qué es el desempleo”. *Política y Sociedad*, 34, Madrid, pp. 59-67

- Prieto, C. (2007): "Del estudio del empleo como norma social a la sociedad como orden social". *Papeles del CEIC*, vol. 2007/1.
- Reygadas, L. (2011) "Capitalismo 2.0?: etnografía de una empresa del mundo digital", *Maguaré*, vol. 25, no. 1, pp. 162-202.
- Riesco, A. (2012): "Empresas sin asalariados y asalariados sin empresas: apuntes sobre la crisis y transformación del empleo", *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, no. 27, pp. 134-148.
- Rose, N. (1999) *Governing the soul. The shaping of the private self*. London/New York Free association books,
- Rose, N., O'Malley, P. y Valverde, M. (2012) "Gubernamentalidad". *Astrolabio*, Nueva Época. Pp. 113-152
- Santos, A. (2014) "La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor". *Papeles desde relaciones ecosociales y cambio global* N° 127, pp. 29-43
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama, Barcelona.
- Serrano Pascual, A. y Crespo, E. (2012): "La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades". *Teoría y crítica de la psicología 2*, Universidad Complutense de Madrid pp. 33-48..
- Serrano Pascual, A. (2016): "Colonización política de los imaginarios del trabajo: la invención paradójica del emprendedor". *Sociólogos contra el economicismo*, págs. 110-128,
- Sevilla, A. (2014): "Hegemonía, gubernamentalidad, territorio. Apuntes metodológicos para una historia social de la planificación". *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N.º 27, enero-abril, pp. 49-72.
- Valenzuela, H., Reygadas, L., Cruces, F. (2015): "Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas". *Revista Española de Investigaciones sociológicas*, núm. 150, pp. 191-208
- Weber, M. (2009): *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid, Alianza.