

EL «BUEN TRABAJADOR» EN EL NUEVO CAPITALISMO: UN ACERCAMIENTO ANALÍTICO A LA FIGURA DEL EMPRENDEDOR

Efrén Borges*

RESUMEN

Este artículo trata de señalar algunas de las novedades ideológicas que acompañan las transformaciones profundas del capitalismo a nivel global y que estarían reformulando la cuestión de la cohesión social sobre nuevas claves. Con tal objetivo situaremos el foco de análisis en la figura del emprendedor, término que durante los últimos años viene multiplicando su aparición en el discurso público y consolidándose como elemento central en casi cualquier relato acerca de la crisis del empleo y sus alternativas. De este modo, tratará de identificarse la emergencia de un novedoso modelo de subjetividad laboral que define ciertos marcos de acción legítimos, interrogándonos sobre el tipo de prácticas empresariales y políticas públicas que podrían justificarse desde tal modelo.

PALABRAS CLAVES: emprendedor, empleo, trabajo, subjetividad, sujeto laboral, buen trabajador, modelo normativo, nuevo capitalismo.

ABSTRACT

«The “Good Worker” in the new Capitalism: an Analytical Approach to the Figure of the Entrepreneur». This article tries to show some of the ideological changes that involve the deep transformations of the global capitalism and are redefining the social cohesion on new keys. In recent years, entrepreneur has been appearing as a prevalent and essential concept in most discourses about the employment crisis and its solutions. Therefore, we go to analyze the entrepreneur notion, in order to identify a new labor subjectivity model which defines legitimate frameworks of actions, asking us about what kind of organizational practices and public politics would be according to that model.

KEYWORDS: entrepreneur, employment, work, subjectivity, labor subject, good worker, normative model, new capitalism.



INTRODUCCIÓN

El actual escenario social presenta la conformación del desempleo como fenómeno estructural, así como una progresiva precarización del empleo existente. A raíz de la así llamada crisis económica, las estrategias de los poderes político-económicos en materia de políticas públicas se orientan a la flexibilización del empleo como fórmula de reactivación económica, al mismo tiempo que se admite públicamente la imposibilidad de, al menos a corto y medio plazo, eliminar ese desempleo estructural. Si el trabajo asalariado (o su búsqueda) se mantiene como la actividad central para la mayoría de la población, dado que sus condiciones de vida *exigen* retribuciones estables y continuas, ¿bajo qué lógicas discursivas consiguen estas políticas su legitimidad?, ¿cómo logra este orden social su mayor o menor consentimiento? Partiendo de estas cuestiones, el presente artículo pretende una aproximación analítica a las recientes transformaciones ideológicas que acompañan a los cambios operados en el mundo laboral, entendiendo que la aparición de nuevos modelos hegemónicos de «pensar» el trabajo conlleva a su vez nuevos requerimientos hacia el trabajador inscrito en esos modelos, esto es, la producción política de nuevos sujetos laborales.

Durante los últimos años viene surgiendo, desde muy diversos ámbitos, una multiplicación de manifestaciones públicas que plantean el emprendimiento como posible salida (individual) a una actual situación de crisis económica. Así, la reciente proliferación a distintos niveles (institucional, mediático, científico...) de discursos tendentes a la promoción y difusión de la figura del *emprendedor* permite situar este concepto como referencial del *ethos* sobre el que se configura la prescripción normativa de un nuevo sujeto laboral o, dicho de manera sencilla, como el «*buen trabajador*» funcional a un nuevo modelo productivo y más ampliamente a un nuevo orden social. Por ello abordaremos un acercamiento analítico a los discursos articulados en torno al emprendimiento, entendiendo que en ellos no sólo se promueve determinada forma laboral (el autoempleado o determinado tipo de empresario), sino más ampliamente una nueva ética susceptible de ser adoptada por todo individuo, también por el conjunto de trabajadores¹ independientemente de su posición respecto al mercado de trabajo. La extensión de estos discursos estaría contribuyendo a generalizar y consolidar un nuevo paradigma laboral, del que se deduce la demanda de un determinado modelo «normalizado» de subjetividad (Foucault, 1999). De este modo, dado que la figura del emprendedor es asociada indiscutidamente a valores positivos y universalmente deseables, situaremos este

* e-mail: eborges@hotmail.es.

¹ Por trabajador (y trabajadora, se entiende) no nos referimos exclusivamente al empleado asalariado, sino que incluimos formas laborales como el trabajo autónomo. La complejización del mercado laboral no sólo multiplica los tipos de asalarización sino que permite formas de autoempleo (y potenciales empleadores) mucho más próximas a la figura del trabajador que a la del empresario. Un caso evidente es el de los «falsos autónomos», que cuestiona esa supuesta división entre trabajadores asalariados y autónomos.



concepto como el referencial emblemático que mejor engloba las nociones dominantes de «buen trabajador», tratando de describir algunas de las cualidades ideales del modelo normativo al que remite, así como señalando las posibles consecuencias prácticas que tendría su aplicación al conjunto de los trabajadores. De esta forma, aspiramos a indagar en algunas de las claves y pilares en torno a los cuales se está articulando un nuevo modelo de cohesión social.

Nuestro objeto metodológico constará de algunos manuales dirigidos directamente a emprendedores², analizados a la manera de un corpus común, en tanto desarrollan un marco referencial compartido y son, por tanto, articulables de manera más o menos coherente (asumiendo sus contradicciones como elemento de cualquier elaboración discursiva). Si bien estas obras se presentan bajo el propósito explícito de guiar y orientar *profesionalmente* a un potencial autoempleado o empresario, también pueden ser observadas como una apelación al emprendimiento como principio *normativo* dirigido al conjunto de la sociedad. Por ello, leeremos estos manuales al modo de *libros de autoayuda*, esto es, como códigos de conducta orientados a prescribir un «buen» sujeto laboral³ (Ampudia, 2006; Béjar, 2011). El criterio para su selección obedece únicamente a su relativamente reciente publicación y su orientación a la divulgación. Así, la selección de manuales no técnicos nos permite acceder a las afirmaciones ideológicas en su forma más simplificada y popularizada, como vulgarización de los modelos normativos que tratamos de analizar (Boltanski y Chiapello, 2002). En este sentido, estudiaremos estas obras como *dispositivos socializados*, es decir, como soporte en el que se materializa un mismo sentido común, un imaginario compartido que incluye una serie de nociones e ideas difundidas socialmente y que pugnan por constituirse en hegemónicas. Este planteamiento metodológico es deudor del seguido por Boltanski y Chiapello en su análisis de la literatura managerial como soporte discursivo de procesos de reorganización ideológica del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002), si bien la vocación universal de estos discursos nos permite situar al *trabajador* como su principal receptor.

Dividiremos el artículo en tres partes diferenciadas. En primer lugar, se presenta de modo esquemático un breve recorrido teórico señalando algunas de las novedades ideológicas operadas en el mundo del trabajo y el empleo que son coherentes con la progresiva construcción normativa de un nuevo sujeto laboral. A continuación, se examinan algunos manuales dirigidos a emprendedores, con el fin de deconstruir los principales rasgos éticos y morales del «sujeto emprendedor» que de forma más o menos implícita se prescribe y/o naturaliza en ellos. Finalmente,

² Dichos manuales son *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora* (2013), de Manuel Bermejo; *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe, hazte emprendedor* (2011), de Pau García-Milà; y *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles* (2012), de Agustín Medina.

³ Es relevante señalar que este proceso tiene su correlato científico, más amplio, de producción de un «buen» sujeto en sentido general, en el que destaca el papel de la psicología positiva, popularizada y difundida en buena medida a través de los libros de autoayuda.



en un tercer apartado se apuntan algunas de las implicaciones prácticas que podría tener la aplicación de un modelo de sujeto laboral como el descrito al conjunto de los trabajadores, es decir, qué tipo de prácticas laborales y políticas públicas serían potencialmente justificables y coherentes a dicho modelo.

1. ALGUNAS TRANSFORMACIONES IDEOLÓGICAS

1.1. NUEVAS FORMAS DE REPRESENTAR EL EMPLEO Y EL TRABAJO: DE LA EMPRESA FORDISTA A LA EMPRESA-RED

A partir de la crisis del Estado social fordista⁴ (Castel, 1997) va a producirse una progresiva reorientación de las políticas de intervención social sobre nuevos principios (Miguélez y Prieto 2001). La naturalización de «lo económico» permite presentar como inevitables y necesarias «reformas» del sistema de protección que son definidas como «apolíticas» (Serrano y Martín, 2012) y que encuentran su legitimidad en la «normalización» del riesgo (Beck, 1998). En consecuencia, la norma social de empleo típicamente fordista —estable, seguro, con derechos (Miguélez y Prieto, 2001)— irá dando lugar a una progresiva flexibilización del empleo. En la actualidad, vienen extendiéndose nuevos planteamientos intervencionistas orientados a la penalización de la *dependencia* como patología moral (Serrano y Martín, 2012) al mismo tiempo que apelan a la empleabilidad de *todos* los individuos en un contexto de empleo escaso. Ello plantea como requerimiento general la búsqueda individual y competitiva de cualidades «únicas» o al menos escasas en el mercado laboral. Desde este marco referencial, al mismo tiempo que se exigiría de los individuos su adaptabilidad a unas condiciones de empleo que les vienen impuestas, se trasladaría a su vez a cada uno de ellos la necesidad de *construirse* un espacio propio en ese mercado a partir de la adquisición de competencias de empleabilidad diferenciadoras, esto es, *personales*. Por tanto, la inserción en el mercado laboral es representada como la búsqueda de un espacio *propio* en el mercado laboral, o mejor, como la *creación* de la propia posición en ese mercado.

Paralelamente, la crisis productiva del capitalismo fordista supone una transformación profunda de los principios sobre los que se organiza la producción, lo cual se traduce en una reconceptualización del paradigma organizativo ideal (Lahera, 2005), que se irá desplazando desde el modelo de *empresa fordista* hacia lo que podemos denominar *empresa-red*. La progresiva generalización de la metáfora de la red (Holmes, 2005) asociada al desarrollo de la producción flexible como paradigma económico dominante (Lahera, 2005) va a reconfigurar a su vez la representación del sujeto inscrito en dicha red. De modo esquemático, pueden apuntarse algunas

⁴ Más allá de la mayor o menor implantación real de ese Estado social y su diferente desarrollo por países, lo relevante para nuestro caso es constatar su crisis como modelo ideal, como modelo hegemónico de entender la intervención social.



implicaciones, todas ellas interrelacionadas, de tal modelo paradigmático: favorece formas de poder dentro de la organización más centradas en un poder personal que posicional (Serrano, Martín y Crespo, 2013); establece un control del trabajo en base a resultados, y por tanto una cierta desregulación procedimental que contribuye a generar organizaciones en algún grado desorganizadas (Bauman, 2011); la actividad de trabajo se ve sometida a una triangulación del poder (Serrano, Martín y Crespo, 2013), de forma que tiende a transformarse en relación de servicio en lugar de pura actividad productiva (Dubar, 2002); aumenta el requerimiento de habilidades que no son únicamente técnicas, sino relacionales y emocionales, relacionadas con las cualidades personales más íntimas (Illouz, 2007); frente al concepto de cualificación, reglada, de tipo técnico, se impone el de competencia (Dubar, 2002); se privilegian las habilidades de respuesta inmediata frente a los saberes acumulados por la experiencia en el largo plazo (Bauman, 2011); la trayectoria laboral del trabajador pasa a ser entendida bajo la forma de una sucesión de proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002), los cuales pueden exigir aptitudes laborales diferentes o hasta contradictorias, impidiendo un autorrelato en torno a una identidad personal anclada en el trabajo (Sennet, 2000); se redefinen los mecanismos de control organizacional, orientándose en mayor medida hacia el autodisciplinamiento del trabajador, lo cual no implica una ausencia de control disciplinario sino la aparición de nuevas lógicas y mecanismos (Revilla y Tovar, 2011).

1.2. HACIA LA EMPRESA-CIUDADANO

Esta serie de transformaciones ideológicas van a ir profundizándose generando novedades discursivas en torno al trabajo que se enmarcan en un mismo proceso de flexibilización productiva. Por ello, podría definirse, de manera provisional, un «nuevo» modelo paradigmático ideal, que trasciende el de *empresa-red* para acercarse más bien al de *empresa-ciudadano*. Con tal término nos referimos a las nuevas exigencias organizativas que promueven un modelo de subjetividad en el trabajo que requiere del trabajador la gestión de sí mismo *como si* fuese una empresa —esto es, poniendo a disposición del trabajo (y del mercado laboral) el conjunto de sus habilidades y saberes técnicos pero también los más personales, de tipo emocional y moral— y que condiciona el estatuto de ciudadanía a su relación con el trabajo, directamente vinculada a su actitud, entendiéndose el acceso al empleo como la única forma adecuada de participación social. Por más que se represente al individuo como «unidad productiva» en sí mismo, dichas transformaciones incluirán al conjunto de trabajadores. Así, lo que se requiere del empresario-ciudadano sería más bien una trayectoria laboral flexible: si ha de considerarse a sí mismo al modo de una empresa, sus eventuales empleos representarían no sólo un determinado rol como productor en esos centros de trabajo, sino que formarían parte de una estrategia mercantil de sí mismo. Para observar materialmente estas novedades en la producción de sujetos laborales, vamos a tomar el concepto de *empresario* como categoría referencial del «buen trabajador» de este paradigma productivo emergente.



2. EL SUJETO EMPRENDEDOR

A continuación se analizan los manuales seleccionados, enumerando algunas características generales del modelo normativo que subyace en ellos y que denominamos «sujeto emprendedor», con el objetivo de describir las exigencias éticas y morales que se prescriben y/o naturalizan⁵. Antes, es preciso avanzar una definición general de lo que los autores entienden por «emprendedor», así como bajo qué argumentos exhortan al emprendimiento.

2.1. UNA DEFINICIÓN MÍNIMA: EL EMPRENDEDOR COMO EMPRESARIO DE SÍ MISMO

Si bien los autores hacen referencia constante al término de emprendedor, éste pocas veces es definido directamente o bien lo es de forma ambigua y polisémica. Generalmente, el emprendedor sería alguien que lleva a cabo un proyecto empresarial *propio*, que responde a una *idea* de negocio que ha formulado previamente y que tiene como objetivo el éxito de ese proyecto empresarial. Pero no siempre se mantiene esta definición básica, distinguiéndose en ocasiones entre el concepto de emprendedor y de empresario. En síntesis, se puede entender el emprendimiento bajo dos grandes nociones, que conviven y se superponen en el texto: el emprendimiento como actividad empresarial, en la que ser emprendedor equivaldría a ser un determinado modelo de empresario —«el emprendedor es, pues, el empresario bueno» (Bermejo, 2013: 29)—, pero también el emprendimiento como *actitud* vital. En el segundo caso, el concepto de emprendedor trasciende a la figura del trabajador autónomo o del empresario para remitir a un determinado esquema de personalidad, a una «cualidad moral»: «... emprender es una actitud vital. emprender es pasar por la vida dejando huella. Un legado positivo. [...] El sello de emprendedor le corresponde a mucha más gente que la que inicia o desarrolla un negocio» (Bermejo, 2013: 30). Es esta segunda noción la más trascendente para nuestro propósito: inferir una serie de rasgos ideales que nos acerque a un modelo prescrito de buen sujeto laboral. Por tanto, entenderemos por emprendedor al «empresario de sí mismo», cuyo desarrollo de su actividad laboral se vincula al cumplimiento de sus proyectos, que no necesariamente equivaldrían a la creación, gestión y expansión de su propia empresa. Resumidamente, el *emprendedor* deberá *gestionarse* a sí mismo *como si* él mismo fuese una empresa, poniendo todas sus capacidades y recursos, también los de ámbito más *personal*, a disposición de su *proyecto* emprendedor.

⁵ Permanentemente convive en estos discursos una doble articulación del sujeto emprendedor: de una parte, es caracterizado como alguien que poseería una serie de *cualidades extraordinarias* relacionadas con su actitud que lo asimilan a la imagen de un «héroe»; de otra, el emprendimiento respondería a una *esencia* humana que todos los individuos poseerían y tendrían que autodescubrir y autogestionar. Es esta segunda dimensión del emprendimiento la que hace referencia más directamente a una regulación de subjetividades que apela al autogobierno de mentalidades.



2.2. ¿POR QUÉ EMPRENDER? LA INEVITABLE DECISIÓN DE «SALTAR AL VACÍO»

El emprendimiento se vincula a una decisión puramente individual, personal, tomada tras una previa autorreflexión y que atiende a una supuesta «vocación». Como ejemplo revelador de esta idea puede tomarse de referencia la metáfora que identifica la idea de emprender con «lanzarse al vacío desde un avión en paracaídas» (Medina, 2012: 38):

Decidirse a dar este paso tan difícil de lanzarse al vacío. Exactamente igual que cuando alguien se lanza por primera vez desde un avión en paracaídas. Un vacío inmenso por delante. ¿Y el paracaídas, se abrirá o no? ¿Flotaremos como pájaros o nos estrellaremos contra el suelo? Lo que cuesta verdaderamente es decidirse, pero cuando uno lo hace y deja atrás el seguro soporte del avión, es cuando empieza a volar. Libre por completo, disfrutando de una sensación inigualable, una experiencia única que compensa todo el miedo antes de dar el salto (Medina, 2012: 38).

Así, emprender supondría la necesidad de adoptar una actitud de atrevimiento —«lanzarse»—, para decidirse a cambiar la seguridad de lo conocido —«el seguro soporte del avión»— por el riesgo de lo desconocido —«un inmenso vacío por delante»—. Frente al temor inicial se encontraría la certeza de sus beneficios, pues implicaría sentirse «libre por completo». Esa sensación de libertad justificaría la decisión, que sería acertada independientemente del éxito o no del proyecto emprendedor. Es decir, aun terminando éste en fracaso, tan sólo por el intento, por la mera experiencia de emprender, ya habrá «valido la pena». Y por ello, en caso de fracaso sólo cabe volver a intentarlo y re-emprender:

Puede que el aterrizaje sea más o menos placentero. Quizás no salga bien del todo y acabemos con algún hueso roto, pero aun así, todos los que se han atrevido a volar os dirán que ha merecido la pena. Y que en cuanto se recuperen de la caída volverán a intentarlo de nuevo (Medina, 2012: 38).

Pero además de una decisión deseable, el emprendimiento supondría una decisión inevitable. En este sentido, ante a la actual crisis⁶ el emprendimiento presentaría una *necesidad* ineludible: «... en los países con crisis de empleo crece la actividad emprendedora. Surgen más emprendedores siquiera por obligación antes que por devoción» (Bermejo, 2013: 61). Pese a ello no dejaría de ser una elección individual, en un contexto social que es descrito como una *oportunidad* histórica para poner en marcha una supuesta «naturaleza emprendedora» originaria del ser humano —«el hombre primitivo salía de caza o de pesca si quería comer» (Bermejo, 2013: 60)—. Con todo, el emprendimiento no garantizaría un mayor bienestar

⁶ La «crisis» tiene en los textos un sentido amplio: es citada como crisis en abstracto, crisis económica, crisis de empleo, crisis de valores... En cualquier caso, más que elaborar una argumentación sobre su naturaleza, los autores se limitan a constatarla como una realidad y, cuando se hace referencia a su origen, a responsabilizar de ella a «todos», a «la sociedad en su conjunto».



laboral propio. Por el contrario, podría significar una reducción significativa de la retribución económica, así como asumir una menor categoría profesional:

... muchas personas [...] están realizando un trabajo que no les llena, pero les proporciona importantes beneficios. Si deciden cambiar, en algún momento pasarán del puerto seguro al mar abierto. Estas personas quizá saltan al eslabón más bajo en el área que les gusta, con la esperanza de ir ascendiendo para hacerse un lugar en ella; saben que quizá se estarán cinco años cobrando mucho menos de lo que están percibiendo ahora (García-Milà, 2011: 64).

El paso al emprendimiento puede dar lugar, por tanto, «al eslabón más bajo», y ello «cobrando mucho menos», lo cual se vería compensado por el hecho de que permitiría realizar profesionalmente actividades que serían parte del *desarrollo personal*, trabajando «en el área que les gusta». El emprendimiento no garantiza entonces un bienestar a corto plazo (ni lo asegura a medio o largo), sino que se sustenta en la «esperanza de ir ascendiendo». Ahora bien, de la anterior cita puede deducirse también un elemento importante que sirve para hacer atractivo el emprendimiento: al individuo le correspondería la facultad de ser el único responsable de sí mismo, de «decidir» su propio destino, de elegir entre el «puerto seguro» y «el mar abierto».

2.3. SER EMPRENDEDOR: UNA GUÍA PARA EL BUEN SUJETO

2.3.1. *El emprendedor es joven*

Si bien se presenta como una propuesta accesible a todas las personas, la *edad* es señalada como una variable que iría en contra de la voluntad de emprender: «... los años van en contra de la capacidad de reinventarse, de arriesgarlo todo por un objetivo nuevo. Pero el ser humano es capaz de todo, incluso en las más adversas circunstancias» (Medina, 2012: 32). Es decir, potencialmente todas las personas tendrían en alguna medida la potencial capacidad de emprender —«el ser humano es capaz de todo»—, pero a menor edad más propicias serían las circunstancias para hacerlo. Al hablar de los jóvenes el prototipo tomado como ejemplo es el de alguien que ha cursado o cursa estudios universitarios, que no tiene responsabilidades familiares y tampoco la necesidad urgente de un empleo estable —«en el caso de los jóvenes recién salidos de la universidad [...] ellos no tienen un trabajo remunerado que perder, ni una familia que mantener» (Medina, 2012: 52)—, obviando otras posibles (y probables) situaciones sociales en las que puede encontrarse un joven. Al mismo tiempo, los jubilados y prejubilados son referenciados como la excepción a la regla, siendo descritos como un grupo de edad con ingresos estables y suficientes y que además disponen de tiempo libre: «El tiempo les sobra y el dinero [...] no tiene por qué ser un obstáculo. En cualquier caso, si todo fracasa, siempre les queda el colchón de sus ingresos permanentes y garantizados» (Medina, 2012: 46). Por tanto, dado que dispondrían de recursos —dinero y tiempo— podrían dedicarlos a una actividad emprendedora «productiva», transformando lo que de otro modo sería una vida «improductiva»: «[Los jubilados o prejubilados son] personas [...] sin más



horizontes que el cultivo de sus hobbies, o el ocio improductivo y aburrido en el que mecer sus recuerdos» (Medina, 2012: 46). De este modo, al identificar la jubilación con la inactividad e interpelar al jubilado a adoptar una actitud vital activa, implícitamente se le está invitando a comportarse *como si* fuese alguien joven. Esto es, en términos generales la actitud emprendedora se identifica en buena medida con una «*actitud joven*», atribuyendo a la juventud una serie de características tópicas que se corresponderían con las requeridas para emprender.

2.3.2. *El emprendedor es activo*

De este modo, mientras que la pasividad se problematiza, el buen sujeto debería ser activo: «La gente emprendedora es particularmente activa» (Bermejo, 2013: 86). No sólo sería necesario tener «buenas ideas», ya que todas las personas podrían tenerlas —«todas las personas que lean este libro tienen muchísimas ideas, tú también. El problema es que muy pocas veces las personas creen que alguna de estas ideas puede llegar a ser un proyecto realizable. No se lo toman en serio» (García-Milà, 2011: 28)—, sino además la predisposición necesaria para llevar esas ideas a la práctica —«tomárselas en serio»—. Esta actitud activa se relaciona directamente con la capacidad de *autodeterminación*. A partir de la autoconfianza —«la persona que tiene que creer más en lo que tú haces eres tú mismo» (García-Milà, 2011: 60)—, el sujeto debería ser capaz de tomar la decisión de «actuar», a pesar de los posibles riesgos que ello suponga —«la primera vez que empiezas algo, no creo necesario que sea necesario tener un plan de fuga; si esperas siempre un plan de fuga, normalmente no llegas a empezar nada» (García-Milà, 2011: 71)— y a pesar de las circunstancias adversas, que no serían más que alguna de «... las infinitas excusas que te puedes poner a ti mismo para no empezar algo» (García-Milà, 2011: 30).

2.3.3. *El emprendedor es conformista*

La «naturaleza activa» propia del emprendedor parece contradecirse con su necesidad de adaptación a la sociedad, la cual exigiría un cierto grado de *conformismo*. Si bien el éxito del emprendedor sería equivalente a que su proyecto tenga éxito y «crezca», no necesariamente conllevaría una mejora retributiva: «Éxito» puede ser sencillamente ganar suficiente dinero para pagarte tu nómina» (García-Milà, 2011: 61). Y dado que una evolución ideal del proyecto emprendedor (desde un momento inicial de incertidumbre hasta un momento futuro de estabilidad) en la práctica no tendría por qué ser la norma, el necesario conformismo del emprendedor tendría que ver además con la aceptación del *fracaso* como un hecho corriente, y por tanto de una trayectoria laboral inexorablemente inestable y discontinua: «... el fracaso no es sólo patrimonio de los “fracasados”. [...] En realidad el fracaso no existe y [...] son sólo el peaje que hay que pagar para llegar hasta el éxito» (Medina, 2012: 148). Por más que el emprendedor siempre tendría alguna posibilidad de éxito —«... incluso en situaciones de madurez, o de crisis, es posible encontrar ideas que



den lugar a proyectos exitosos» (Bermejo, 2013: 107)—, no estaría garantizado que todos los proyectos prosperasen, porque «... la posibilidad de fracasar siempre existe...» (García-Milà, 2011: 23). En tal caso, la única respuesta adecuada sería la autorresponsabilización —«sin duda, no asumir los fracasos, ni saber aprender de ellos es el mayor fracaso que podemos tener» (Medina, 2012: 137)—, ya que lejos de tener un efecto negativo, el fracaso serviría de aprendizaje, contribuyendo a una mayor preparación a la hora de re-emprender un nuevo proyecto: «... si una vez has tenido una idea buena, mañana puedes tener otra. Con una ventaja adicional: la segunda vez, con un nuevo proyecto, ya tendrás mucha más información de la que crees, porque habrás aprendido» (García-Milà, 2011: 99).

2.3.4. *El emprendedor es independiente*

Este permanente riesgo al fracaso se vería compensado por la posibilidad de la *independencia* que significaría la «libertad absoluta» de ser «tu propio jefe»⁷: «[Los emprendedores] persiguen un objetivo común, que es la libertad absoluta, ser los únicos dueños de su tiempo y de sus acciones» (Medina, 2012: 47). Sin embargo, si bien un sujeto sería más libre cuanto más independiente fuese, se reconoce que tal independencia nunca es absoluta: «... se trata de planteamientos utópicos de la independencia, porque la práctica nos va descubriendo matices de dependencia...» (Medina, 2012: 77). Por ello, el emprendedor debería necesariamente establecer relaciones de colaboración en torno a su proyecto, las cuales podrían provenir del entorno personal —... el hecho de tener a otras mentes de tu confianza (familia, amigos, compañeros de trabajo...) y pedirles que te ayuden, lo que haces es sumar cerebros al tuyo, porque todos se implicarán» (García-Milà, 2011: 30)—, si bien no toda relación personal sería aprovechable para el proyecto emprendedor: «... hay muchos emprendedores que se rodean solamente de amigos y de otras personas de confianza, pero tener ese tipo de buena relación personal no significa en absoluto que funcione bien en el desempeño empresarial» (Medina, 2012: 142). En este sentido, la independencia del emprendedor tendría que ver más bien con la constante selección de sus vínculos con otros en función de que supongan *relaciones útiles* o no. Desde este planteamiento, la actitud egoísta se desproblematiza: la realización de las metas propias (individuales y personales) representaría la aspiración máxima vital, justificando una concepción utilitarista de las relaciones sociales: «Hay relaciones y asuntos tóxicos en los que no debes ya entrar porque te quitan energías, tan necesarias para tu proyecto» (Bermejo, 2013: 225). En último término, dado que el proyecto trasciende el espacio laboral para constituirse como parte de su proyecto personal,

⁷ La independencia del emprendedor en términos laborales significaría para el caso del autoempleo la ausencia de subordinación a un «jefe». Sin embargo, más ampliamente, esa independencia significaría para el conjunto de trabajadores la vinculación laboral con los otros de forma electiva y voluntaria en función de los intereses propios.



todas las relaciones sociales se subordinarían al interés del proyecto, privilegiando unas u otras en función de su utilidad: «... piensa que hay que tener amigos hasta en el infierno» (Bermejo, 2013: 146).

2.3.5. *El emprendedor es reputado*

Para ser capaz de establecer y sostener esas relaciones provechosas el emprendedor habría de poseer un importante capital social, ofreciendo una *imagen adecuada* en cada situación social para agradar a los otros:

Piensa que cada día, cada evento al que acudes, cada reunión que tienes, cada curso que haces, cada entrevista que concedes a la prensa, cada entrevista con un candidato para entrar a tu compañía, cada presentación a un cliente, cada negociación con un proveedor, cada conversación aparentemente intrascendente con tu compañero de asiento en un avión... son oportunidades para crearte una buena imagen. Para ir fabricando tu reputación personal (Bermejo, 2013: 193).

Este cuidado por la imagen generaría una *reputación* personal que en última instancia representaría el valor que los otros otorgan al emprendedor. La reputación premiaría o penalizaría la buena o mala labor del emprendedor, lo cual se revelaría decisivo precisamente a la hora de establecer relaciones con los potenciales colaboradores de un proyecto: «Como tantos intangibles, la reputación se echa en falta no en el día a día, pero sí en momentos críticos, en el “Día D”» (Bermejo, 2013: 208). Dicha reputación se conformaría tanto en la esfera profesional como en la personal —«la construcción de la credibilidad personal también necesita de una reputación en los frentes no estrictamente profesionales» (Bermejo, 2013: 194)—, así como a través de los méritos (y deméritos) en la trayectoria emprendedora —«a medida que vas ganando experiencia te será más fácil venderte porque más elementos de reputación has ido agregando a tu currículum» (Bermejo, 2013: 195)—. Todo ello no se recogería, al menos únicamente, en un «currículum» profesional. Más bien la reputación vendría otorgada a través de cauces fundamentalmente informales por las personas con las que se relaciona en sus proyectos, y que apoyarían o participarían del proyecto del emprendedor en función de la «credibilidad» que subjetivamente le atribuyesen: «¿Qué credibilidad merece el emprendedor o el equipo promotor? Ideas hay muchas, y muy buenas. Lo que hace la diferencia es la gente que las lleva a la práctica. La credibilidad personal» (Bermejo, 2013: 191). Pero a pesar de no estar sujeta a mecanismos formales, sí se constituiría a partir de elementos objetivables de mérito —«indudablemente los éxitos facilitan mucho la labor de venta personal» (Bermejo, 2013: 195)—, el cual sería reevaluado durante toda la trayectoria laboral, en cada proyecto emprendedor: «... aprendí una lección muy importante: el pasado ya pasó y el éxito, como los toreros o los futbolistas, te lo tienes que ganar en la actuación cada tarde» (Medina, 2012: 63).



2.3.6. *El emprendedor es un líder*

El emprendedor tendría que contar siempre con algún tipo de *equipo de trabajo* —«yo no llevaría a cabo un proyecto solo; si sois dos o tres personas trabajando en una idea, es más fácil empezar a trabajar» (García-Milà, 2011: 31)— en el que asumiría el rol de *líder*. El objetivo común de ese equipo sería desarrollar el proyecto de su líder-emprendedor —«es, por tanto, muy importante contar con excelentes colaboradores, pero que estén alineados con un solo objetivo: el tuyo, que eres el líder natural de tu proyecto» (Medina, 2012: 105)—, dado que tal proyecto sólo podría tener sentido en tanto desarrollo de una idea *personal e individual* del emprendedor. La colaboración de terceros que supone el equipo de trabajo sería obtenida por el líder-emprendedor debido a su capacidad de atraer y aglutinar a otros en torno a *su* proyecto en base a una suerte de habilidades carismáticas. Su posición de líder no obedecería entonces a mecanismos de autoridad coactiva —«imponer es rápido, pero de dudosa eficacia» (Bermejo, 2013: 149)—, sino a su capacidad para convencer y persuadir: «[Una persona emprendedora] sin perder un ápice de autoridad, no practica el ordeno y mando como recurso habitual en la gestión de sus equipos. Convince más que impone» (Bermejo, 2012: 153). Y dado que su liderazgo tendría su base en atributos personales y no en una posición de fuerza, el emprendedor no se limitaría a «liderar un equipo de trabajo», sino que la manera ideal de organizar el trabajo del proyecto sería el *trabajo en equipo*.

2.3.7. *El emprendedor es un comunicador*

Si el liderazgo del emprendedor no descansa en su poder posicional, entonces es fundamental su capacidad de *comunicar*: «Al final, nuestra capacidad para que la gente se identifique con nosotros [...] depende de la capacidad comunicativa» (García-Milà, 2011: 53). El emprendedor habría de convencer a personas sobre las que no dispondría de poder coactivo, sino únicamente de su capacidad para transmitir a los demás argumentos convincentes en términos *racionales* —«la GEGQ [Gente Emprendedora, Gente de Calidad] atrae a otra gente, precisamente porque expresan con calidad lo que quieren hacer y lo que esperan de quienes les rodean». (Bermejo, 2013: 70)— y para motivar en términos *emocionales*: «Preocúpate por la felicidad de tus equipos. Si son felices van a rendir mucho más» (Bermejo, 2013: 199). En definitiva, para ser capaz de atraer y aglutinar personas en torno a *su* proyecto, formando equipos de trabajo, debería ser capaz de lograr el compromiso de sus miembros en el proyecto —«con tus equipos tienes asimismo que gestionar el compromiso. La gente emprendedora consigue que se genere orgullo de pertenencia» (Bermejo, 2013: 150)—.

2.3.8. *El emprendedor es creativo*

Puesto que el emprendimiento se prescribe a *todos* los sujetos, puede presuponerse desde el comienzo, al menos como posibilidad, una escasez de recursos materiales. Ello, no obstante, no supondría un freno al emprendimiento —«... no

conozco a ninguna GEGQ de éxito para quien el dinero haya sido realmente un factor limitante. Piensa en tanta GEGQ que salió de la nada» (Bermejo, 2013: 155)—, ya que se solventaría gracias a la *creatividad*: «... hasta cierto punto, tú eres tu propio McGyver [...]. Es decir, que con lo poco que tienes puedes hacer grandes cosas» (García-Milà, 2011: 65). La creatividad estaría vinculada a la capacidad de innovar, de desarrollar un proyecto «diferente» —«no trates de ser mejor, esfuérzate en ser diferente» (Medina, 2012: 69)—, y se encontraría en el origen de todo proyecto emprendedor. Éste no sería sino la puesta en práctica de una idea en primer lugar «imaginada» por el emprendedor, que a partir de entonces habrá de desarrollar: «A la innovación se llega por la imaginación, primero, y por una ardua labor de gestión que sirve para aterrizar y rentabilizar las ideas soñadas» (Bermejo, 2013: 109). Y dado que todas las personas tendrían ideas personales, convicciones y pasiones propias que desarrollar —«quienes dicen que no tienen ideas son, en realidad, personas que no se detienen a pensar en lo que piensan...» (García-Milà, 2011: 28)—, para innovar bastaría con poner en marcha la creatividad personal, que sería algo incontrolable, una suerte de inspiración —«la innovación es el fruto de la creatividad y la creatividad por definición es anárquica, imprevisible y revolucionaria» (Medina, 2012: 127)—, pero al mismo tiempo algo que puede aprenderse, pues sería esencialmente una *actitud*: «Se necesita un talante especial para ser creativo, pero, sin embargo, ese talante se puede adquirir y se puede fomentar, porque la creatividad es sobre todo una actitud» (Medina, 2012: 127). Por tanto, todo proyecto partiría de esa «búsqueda» del emprendedor por «encontrar» una idea, *su* idea, que sería fruto de la reflexión puramente particular y personal —«[una idea] es algo personal, del mismo modo que hay problemas completamente obvios para ciertas personas que yo nunca percibiría, aunque me concentrase mucho en identificarlos, simplemente porque no son un problema para mí» (García-Milà, 2011: 28)—. Así, las ideas serían fruto de un proceso asocial, al elaborarse individual y aisladamente. Pero, además, si lo que define a una idea como «buena» o no es exclusivamente su rentabilidad en un mercado, las ideas provendrían de la iniciativa privada y mercantil, sin la cual esa «innovación» no tendría razón de ser: «Lo que de verdad da sentido a la innovación, en clave emprendedora, es la existencia de una oportunidad de negocio» (Bermejo, 2013: 108). En consecuencia, las ideas individuales y, en último término, la iniciativa mercantil serían el elemento que transformaría y haría avanzar la sociedad. Y en tal esquema de representación, el emprendedor equivaldría al «héroe» de la colectividad, la persona que reuniría los valores positivos de una sociedad y que harían que ésta progrese:

[En referencia al emprendedor] Pero ¿quién crea empleo ahora que por desgracia es un bien tan escaso en muchos países? ¿Quién contribuye a generar riqueza y sostener así el Estado del Bienestar? ¿Quién va a dar a nuestros hijos oportunidades de desarrollo en el futuro? (Bermejo, 2012: 24).



3. EL TRABAJADOR-EMPRENDEDOR: ALGUNAS IMPLICACIONES DEL SUJETO EMPRENDEDOR COMO MODELO NORMATIVO UNIVERSAL

Vamos ahora a señalar algunas de las consecuencias prácticas que la prescripción de un modelo de sujeto laboral del tipo descrito tendría para el conjunto de trabajadores. Es decir, dada la pretensión universal de este marco discursivo, ¿qué tipo de prácticas empresariales y qué tipo de políticas públicas serían coherentes con entender al trabajador como un emprendedor, tal y como aquí se ha definido? ¿Cuáles se naturalizan y cuáles otras se problematizan?

La elección del *joven* como figura ideal de emprendedor (o «lo joven» como su actitud ideal) representa una llamada a la incorporación a un *nuevo* modelo laboral, en tanto se describe a un individuo que se *incorpora* al mundo del empleo. Más ampliamente, la elección de los colectivos de jóvenes y de jubilados como ejemplos de circunstancias propicias al emprendimiento supone apuntar a grupos alejados de la producción —grupos que pueden definirse como de «consumo puro» (Cabrera, 2005): los que *aún* no trabajan y los que *ya* no trabajan— y que por tanto no aluden a formas de empleo concretas. Se trata de sujetos que, así representados, dispondrían de un salario o una remuneración con un fin individual, obviándose cualquier tipo de interdependencia familiar: si se omite cualquier tipo de cargas familiares o sociales, la remuneración de un empleo estaría estrictamente orientada al trabajador, y por tanto habría de ser proporcional a los gastos de un individuo y no de una unidad familiar —en este sentido, resulta paradigmático el debate público en torno a los «minijobs», empleos cuyo salario se dirige a cubrir los gastos de subsistencia individuales—. Pero al mismo tiempo, la asociación de los valores emprendedores a la figura estereotipada del joven supone la asimilación de las condiciones laborales prototípicas del empleo juvenil: una categoría laboral «construida» en base a su carácter «deficitario» (Serrano, 1995), representada en un estado de semiinserción en el mercado laboral y favorable a formas «atípicas» de empleo más «atractivas» para el empleador. Así, la identificación del emprendedor con el joven supone legitimar la generalización de condiciones de empleo precarizadas —nuevamente, podemos utilizar la figura del «minijob» como ejemplo, ya que suele justificarse como una solución provisional y transicional de inserción laboral—.

La imagen estereotipada de los jóvenes se asocia a la de un sujeto *activo*. Consecuentemente a esa actitud emprendedora que apela a «actuar» a pesar de las circunstancias, una elevada protección del puesto de trabajo representaría, en el caso de un empleado por cuenta ajena, un desincentivo para iniciar un nuevo proyecto emprendedor. Así, las prestaciones por despido podrían entenderse como una limitación al emprendimiento, favoreciendo el «apego» a un puesto de trabajo que impediría al trabajador iniciar o continuar su trayectoria emprendedora. De manera más general, lo que se problematiza son las políticas pasivas en su conjunto. Tomando el ejemplo de los subsidios por desempleo, éstos no serían sino elementos «paralizadores» de la acción del desempleado. En consecuencia, las políticas desmercantilizadoras —que posibilitan espacios de ciudadanía *fuera* de la esfera productiva— desincentivarían el emprendimiento mientras que las políticas remercantilizadoras —que definen



como único espacio de ciudadanía el trabajo, o más ampliamente el mercado— contribuirían a fomentarlo.

El sujeto emprendedor sería acrítico y *conformista* con la sociedad de la que forma parte, así como crítico e inconformista consigo mismo, lo cual le llevaría a aprender de los errores que le llevaron al fracaso, no dejando nunca de «buscar» un nuevo proyecto que realizar. Ello podría tener como traducción para el «buen trabajador» su conformismo frente a las condiciones laborales que impone «el mercado» y al mismo tiempo, dado que la trayectoria laboral se define como un proceso de continuo aprendizaje, la necesidad de su permanente autoformación. En este sentido, la aceptación de empleos y de tareas de trabajo de diferente tipo aumentaría los conocimientos profesionales del trabajador y le adjudicarían una ventaja relativa en el mercado de trabajo. Así, se desproblematiza la intensificación del trabajo y su desregulación laboral. En su caso, trabajar más allá de los límites establecidos por un contrato laboral sería entendido como una «inversión» en sí mismo como trabajador: el sobreesfuerzo que implicaría el emprendimiento tendría una recompensa presente —el trabajo aportaría un elemento de desarrollo personal— y futuro —esa inversión en esfuerzo tendría (potencialmente) su recompensa en un éxito profesional a largo plazo—.

En la búsqueda de su *independencia*, la necesidad del trabajador de vincularse o desvincularse laboralmente en función del propio interés plantearía la legitimación de nuevas formas de empleo más «flexibles», que no «obligasen» coactivamente a mantener una relación laboral que ya no desearan ambas partes. La relación laboral respondería a necesidades inmediatas y deberían ser reversibles cuando tales necesidades dejasen de existir: formas laborales como los contratos de duración determinada, a tiempo parcial o de prueba permitirían el establecimiento de relaciones laborales eficientes, evitando mantener «artificialmente» al trabajador en un empleo para el que ya no sería funcional. Al mismo tiempo, desde la perspectiva del trabajador, ese empleo dejaría de resultarle satisfactorio al no aportarle valor en forma de autoempleabilidad, impidiéndole continuar su desarrollo profesional y personal. Pero, además, la ampliación de las relaciones laborales a un afuera del centro de trabajo plantea la posibilidad de la colaboración de empleados «externos» a la empresa, lo cual podría justificar formas de empleo precarias, como el caso del denominado «falso autónomo», o incluso de empleo informal.

El concepto de *reputación* como medición del valor profesional plantearía una desregulación de sus criterios de medición, al encontrarse sometido a un juicio subjetivo. Además, la vida profesional y la vida privada pasan a ser entendidas como dos esferas inseparables, por lo que todos los espacios de vida deberían estar vinculados al trabajo⁸, haciendo absurda la distinción entre trabajo y vida personal

⁸ Si bien no es posible desarrollar aquí la cuestión, esa ruptura de la distinción entre los ámbitos profesional y personal exigiría una sobreimplicación del trabajador (al entender la actividad laboral como algo que necesariamente trasciende el centro de trabajo) que afectaría especialmente al trabajador, cuyo rol social le asigna ya una «doble jornada» de trabajo.



—ello cuestionaría la idea misma de tiempo libre, el cual es asociado a una concepción del trabajo como un tiempo y un espacio de no-vida (Pardo, 2010)—. A su vez, el requerimiento de ofrecer una «imagen» apela a dimensiones productivas psicosociales y morales que trascienden los saberes técnicos, lo que presupone del trabajador (luego no se retribuye) la gestión de las impresiones y presentación del «yo» (Serrano, Martín y Crespo, 2013). De manera más amplia, el buen trabajo es definido en términos psicosociales, lo que implicaría su medición en base a criterios subjetivos y en buena medida abiertos a la arbitrariedad, contribuyendo a generar una mayor incertidumbre en el trabajo, o más exactamente, a trasladar esa incertidumbre desde la organización hacia el trabajador, que pierde el control de uno de sus recursos de poder relativo en las relaciones laborales: en tanto se privilegian las competencias actitudinales se desvalorizan las cualificaciones técnicas, concepto que alude a regulaciones colectivamente consensuadas y públicamente reguladas, y por tanto susceptibles de ser defendidas colectivamente y protegidas públicamente.

A partir de la noción del emprendedor como *líder* las relaciones laborales son entendidas a partir de criterios personales, favoreciendo un tipo de poder sin autoridad (Serrano, Martín y Crespo, 2013) que contribuye a invisibilizar el conflicto y a responsabilizar de la regulación de las condiciones de trabajo a la «decisión» de actores externos —el cliente—, impersonales —la producción— o abstractos —el mercado—. La acción colectiva, de este modo, pierde su sentido: si no hay conflicto estructural entre empleados y empleadores —«lo bueno para el dueño de la empresa debe ser lo bueno también para todos sus empleados» (Bermejo, 2013: 26)—, sus eventuales conflictos se entenderían como «desacuerdos» particulares, susceptibles de ser solucionados en una negociación entre individuos.

En una organización del trabajo centrada en la ética del *trabajo en equipo* se requieren del trabajador «capacidades blandas» (Sennet, 2000), como sus habilidades comunicativas y relacionales, pero sobre todo su adaptación a las circunstancias (Sennet, 2000). Por tanto, el buen trabajo debería alejarse de lo burocrático para aludir más bien a la capacidad de reacción, de respuesta ante lo imprevisto, lo cual significa cuestionar la regulación de tareas en la actividad de trabajo, ya que coartaría la «espontaneidad» del trabajador. Se justifica así la movilidad funcional del trabajador, desregulada contractualmente a su máximo posible.

La apelación a la capacidad *comunicativa* del sujeto emprendedor podría tener implicaciones en el mundo laboral en un doble sentido: por una parte, la comunicación puede entenderse como factor productivo, como una serie de habilidades de tipo relacional que «exigiría» el trabajo; pero por otra, la capacidad comunicativa puede ser entendida como mecanismo de (re) inserción en el mercado de trabajo. Así, el trabajador habría de presentarse como alguien «atractivo» laboralmente en el mercado, y para ello debería hacer valer tanto sus argumentos racionales —a partir de un currículum demostrable— como su predisposición motivacional —con una demostración actitudinal de compromiso y una motivación *previa* al trabajo (y posteriormente *en* el trabajo)—. De esta forma, se requiere del trabajador la demostración de una sobremotivación (además de una posterior sobreimplicación) que haga que el empleador le otorgue su *confianza*, brindándole la «oportunidad» de acceder a un empleo.



El desarrollo de la *creatividad* personal y de la innovación en la sociedad es atribuido directamente a la iniciativa privada y mercantil. Se trataría de un proceso individual y orientado al interés propio, cuyo representante más evidente sería el emprendedor-empresario. De esta forma, el auténtico sujeto susceptible de ayuda pública sería la figura del empresario, en favor del cual habría que legislar. Y ello para garantizar el interés general, ya que el empresario sería el sujeto «creador» de riqueza y empleo, pero, además, contribuiría a desarrollar puestos de trabajo cada vez más creativos e innovadores, esto es, más emprendedores.

A MODO DE CONCLUSIÓN

A través del análisis de manuales dirigidos a emprendedores hemos tratado de identificar un modelo normativo que se articula en torno a la figura del emprendedor, señalando a su vez algunas de las exigencias y demandas laborales concretas que se derivan de tal modelo. En este sentido, podemos afirmar que, a grandes rasgos, la construcción política del paradigma del emprendimiento se dirige a justificar una precarización y despolitización de las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores. De este modo, si bien las demandas éticas y morales que se deducen de los discursos en torno al emprendimiento representan una forma de trabajo *utópica*, el modelo paradigmático que subyace a tales discursos es funcional a un proyecto *político* de aplicación de prácticas concretas en el mundo laboral. Por tanto, la idealización del buen trabajador que se induce de la figura del emprendedor, en tanto se constituya como hegemónica, podría servir de marco ideológico desde el que analizar las distintas transformaciones que están operando en el mundo del trabajo. En nuestro caso, nos limitaremos a apuntar tres cuestiones generales, todas ellas interrelacionadas, que se plantean a modo de tesis y susceptibles de ser desarrolladas —y, en su caso, confirmadas, matizadas o refutadas— en investigaciones futuras:

1. *El cuestionamiento del Estado social.* Las políticas orientadas a la protección universal y las políticas pasivas de empleo se problematizan, al entenderse como promotoras de actitudes como la pasividad y la dependencia que contribuirían a generar subjetividades inadecuadas para acceder al mercado de trabajo. El fundamento del Estado habría de orientarse, entonces, a su papel de socializador, relegando las políticas protectoras a una función asistencial. De este modo, se plantea la *necesidad* de «reformular» el Estado social, lo cual desde este marco de representación implicaría interpretar las posturas políticas encaminadas a defender el Estado social como *conservadoras*, mientras que aquéllas dirigidas a su cuestionamiento serían calificadas en términos *progresistas*. Frente a la necesidad de desproteger al trabajador para incentivarlo a «actuar», el sujeto laboral auténticamente susceptible de ayuda pública sería el empresario, presentado como el creador de riqueza y de puestos de trabajo. Así, al mismo tiempo que se despersonaliza la destrucción de empleo o su precarización —como obra del «mercado» o de la «sociedad»—, la creación de empleo sí se personaliza, atribuyendo a



los empleadores el papel de «héroes» de la colectividad: modelos y guías de éxito para el conjunto de la sociedad (y por tanto también para el conjunto de los trabajadores).

2. *La configuración de una nueva norma de empleo.* Al reformularse el desempleo como un problema de desempleabilidad, se plantea como un imperativo moral la aceptación de una nueva norma de empleo —inestable, precario— y de una nueva norma de trabajo —intensificado, desregulado— que impondría «el mercado». Sin embargo, ese proceso «flexibilizador» obedece a causas políticas, esto es, a la *decisión* de los actores sociales con capacidad de incidir *sobre* el mercado. Por tanto, a partir de la vinculación entre ciudadanía y trabajo se legitimarían decisiones políticas (presentadas como «técnicas») orientadas a la multiplicación y normalización de formas laborales atípicas, al prescribirse la inserción en el mercado laboral como única forma de participación social. De esta manera, se estarían generalizando formas laborales que en un principio se constituyeron como «atípicas», pero que van extendiéndose al conjunto de los trabajadores, debilitando la norma «típica» de empleo (resumidamente, indefinido y a jornada completa). Ello legitimaría, paradójicamente, propuestas políticas encaminadas al establecimiento de una suerte de *contrato único* en el mercado laboral que englobase la pluralidad de formas laborales y las simplificase, presentándose como la solución a la (creciente) segmentación del mercado laboral (igualando, eso sí, los derechos laborales de ambos segmentos a la baja).
3. *La individualización de las relaciones laborales.* La imagen idealizada de las relaciones dentro de la empresa a las que remite el emprendimiento caracteriza la organización de la producción bajo la forma (y la ética) de un «equipo». En tal representación, la relación entre los miembros de la empresa —también entre empleador y empleado— se plantea en términos cooperativos, como relación de compañerismo (basada en criterios personales) y no de subordinación (basada en criterios posicionales). De esta forma, tanto el empresario como el trabajador tendrían objetivos comunes (responder a los objetivos de «la producción») y coincidentes (la creación de empleo uno, la inserción en el empleo el otro), definiéndose la relación entre capital y trabajo como inherentemente consensual. El conflicto laboral entre los diferentes actores queda reducido a la forma de «desacuerdos personales» susceptibles de ser superados a partir de la voluntad de las partes. Tal caracterización de las relaciones laborales imposibilita el mismo planteamiento de la asociación y acción colectiva de los trabajadores como *sujeto político*: cada trabajador respondería a su «proyecto» laboral, único y particular, y por tanto debería negociar con su empleador de manera individualizada y en función de su criterio y situación personal. En consecuencia, la acción de los sindicatos o asociaciones supondría, por una parte, una presión en favor de la sobreprotección del puesto de trabajo (que perjudicaría al propio trabajador) y, por otra, la «construcción» de un conflicto laboral en esencia «inexistente» que enfrentaría a empleados y empleadores en torno a «irreales» posiciones. En este sentido, los derechos laborales, colectivamente constituidos, significarían



una *imposición* sobre el empleador que desincentivaría la contratación o, al menos, la desvirtuaría: el empleado sería contratado en base a los criterios impuestos por una regulación «impersonal» y pactada «desde fuera», sin tener en consideración a sus auténticos protagonistas, el empleado y el empleador concretos.

RECIBIDO: febrero de 2016, ACEPTADO: enero de 2017

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMPUDIA, F. (2006): «Administrar el yo: literatura de autoayuda y gestión del comportamiento y los afectos». *REIS*.
- BAUMAN, Z. (2011): *Daños colaterales. Desigualdades sociales en la era global*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- BECK, U. (1998): *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BÉJAR, H. (2011): «Cultura psicoterapéutica y ayuda. El código psicológico-positivo». *Papers*, 96/2, pp. 341-360.
- BERMEJO, M. (2013): *Gente emprendedora, gente de calidad: Bienvenidos a la revolución emprendedora*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- CABRERA, B. (2005): «Hablemos de falsos debates. Culturas, identidades y capitalismo o el modo de entretenerse en lo cómodo». *Témpora*, número extraordinario 2005, pp. 105-130.
- CASTEL, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social*. Barcelona: Paidós.
- CRESPO, E. y SERRANO, A. (2011): «Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo», en Ovejero, A. y Ramos, J.: *Psicología Social Crítica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- (2012): «La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades». *Teoría y crítica de la psicología*, 2, pp. 33-48.
- DUBAR, C. (2002): *La crisis de las identidades: la interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- FOUCAULT, M. (1999): *Estrategias de poder*. Barcelona: Paidós.
- GARCÍA-MILÀ, P. (2011): *Está todo por hacer: Cuando el mundo se derrumbe, hazte emprendedor*. Barcelona: Plataforma Editorial.
- HOLMES, B. (2005): «La personalidad flexible. Por una nueva crítica cultural». *Brumaria*, 7, extraído de la versión *online* disponible en: <http://www.brumaria.net>.
- ILLOUZ, E. (2007): *Intimidaciones congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Buenos Aires: Katz.
- LAHERA, A. (2005): *Enriquecer el factor humano: paradigmas organizativos y trabajo en grupo*. Barcelona: El Viejo Topo.



- MEDINA, A. (2012): *Hoja de ruta para emprendedores: Crear una empresa en tiempos difíciles*. Madrid: Pirámide.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (2001): «Crisis del empleo y cohesión social». *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 19, pp. 223-240.
- PARDO, J.L. (2010): *Nunca fue tan hermosa la basura*. Barcelona: Galaxia Gutenberg.
- REVILLA, J.C. y TOVAR, F.J. (2011): «El control organizacional en el siglo XXI: en busca del trabajador autodisciplinado». *REIS*.
- SENNET, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- SERRANO, A. (1995): «Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo». *REIS*, 71-72/95 pp. 177-199.
- SERRANO, A. y MARTÍN, M.^aP. (2012): *Políticas de empleo europeas*. Universitat Oberta de Catalunya.
- SERRANO, A., MARTÍN, M.^aP. y CRESPO, E. (2013): «La regulación paradójica del trabajo y el gobierno de las voluntades», en Tejerina, B., Cavia, B., Fortino, S. y Calderón, J.A.: *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*. Francia: Tirant Lo Blanch.

