IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

“Diario de la guerra del cerdo en el nuevo capitalismo”.

María Eugenia De Ponti, Hernán Rodríguez y Joaquin Molina.

Cita:

María Eugenia De Ponti, Hernán Rodríguez y Joaquin Molina (2011). *“Diario de la guerra del cerdo en el nuevo capitalismo”. IX Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-034/150

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/e9Wr/Bgg

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

X Jornadas de Sociología de la UBA.

Capitalismo del siglo XXI, crisis y reconfiguraciones
Luces y sombras en América Latina.

Diario de la guerra del cerdo en el capitalismo flexible.

Mesa: Mesa 14 "Trayectorias e inserción en el mercado de trabajo"

Eje temático: *Trayectorias e inserción de grupos profesionales y estudiantes universitarios. Por sectores por niveles de educación, públicos y privados. Principales problemáticas vinculadas con el desarrollo del país y la capacidad de innovación, salud o desarrollo.*

Autores: De Ponti, M. Eugenia.
Molina, Joaquín.
Rodriguez, Hernán.

Resumen.

El nuevo desarrollo del capitalismo ha sentado una parte importante de sus bases de acción en un modo de organización de la producción que destaca por su flexibilidad. Este nuevo modelo capitalista viene acompañado de un novedoso actor que ocuparía el papel principal en el desarrollo de la economía ya que sería el más idóneo para moverse dentro de este mundo flexible: los jóvenes. Se produce así, una relación paradójica entre la glorificación de los jóvenes y una sociedad moderna que permitiría a los trabajadores de los sectores de punta ser activos hasta una edad más avanzada.

En función de dichas observaciones, nuestro objetivo es exponer algunas de las principales elaboraciones críticas en torno a esta nueva máxima del capitalismo: la juventud como sector etario que reuniría las condiciones ideales para afrontar de manera eficiente los desafíos de una economía en constante transformación. Discurso dominante en el mundo del *management* que encuentra su retraducción institucional en las numerosas actividades dedicadas a Jóvenes Emprendedores, tanto en espacios relacionados con el Estado como en las Universidades públicas y/o privadas. De aquí deriva una segunda línea de problematización, que gira en torno a la gravitación de los discursos y prácticas empresariales en el ámbito de las instituciones públicas.

Palabras claves: nuevo capitalismo; flexibilidad; juventud; emprendedorismo; innovación.

Introducción.

Todas las historias tienen sus héroes, pero no en todas las historias los héroes son los mismos. En la historia que nos concierne -la del capitalismo- podemos hallar héroes tan dispares que van desde Rockefeller, con su afán de posesión a largo plazo, hasta Bill Gates, con su afán de reinventar la empresa y reinventarse a sí mismo. En otros términos, las condiciones cambiantes del capitalismo demandan actores capaces de adecuarse a las mismas.

En este sentido, nos parece pertinente remarcar dos de las categorías que aparecen como centrales para el "nuevo espíritu del capitalismo": "los jóvenes" y "los emprendedores". Una muestra de ello son las diferentes acciones públicas y privadas orientadas a fomentar el espíritu emprendedor entre los jóvenes. La pregunta que surge es: ¿por qué en la ideología capitalista actual cobran centralidad las categorías de joven y de emprendedor?
Como punto de partida del análisis, debemos establecer una distinción que nos parece central en la obra de Bolstanki y Chiapello "El nuevo espíritu del capitalismo": dispositivos técnicos y morales. Los dispositivos técnicos apuntan a los cambios organizacionales direccionados a incrementar la productividad en el trabajo, así como a generar el marco organizativo adecuado a las condiciones de funcionamiento del mercado. Por su parte, los dispositivos morales se centran en el conjunto de argumentos orientados a motivar a los diferentes actores intervinientes en el proceso productivo. En función de esto, podemos sostener que las mutaciones organizacionales ocurridas en el capitalismo actual, que podríamos englobar bajo el rótulo de capitalismo flexible, supone la puesta en marcha de ciertos dispositivos morales. Es en este último plano en el que se centrará nuestro análisis, poniendo de relieve el modo en que según el discurso capitalista "el emprendedor" y "los jóvenes" encarnan los actores típico-ideales en este contexto.

En el primer apartado de este trabajo recuperaremos argumentos de diversos autores, para dar cuenta de los cambios ocurridos en el espíritu del capitalismo en sus diferentes fases. Posteriormente, en el segundo apartado indagaremos el modo en que aparece representada "la juventud" en el nuevo capitalismo. Finalmente, en el último apartado trataremos de establecer un vínculo entre dicho espíritu y la noción de emprendedor, tal como la define Schumpeter (1957).

En la conclusión buscaremos integrar las tres nociones abordadas a lo largo del trabajo. A partir de la formulación de algunas hipótesis que establezcan relaciones entre estos conceptos.

Transformaciones del capitalismo.

Los principios de organización del trabajo en el capitalismo, en tanto modos de disponer las acciones humanas con la intencionalidad de extraer beneficios, ha sufrido profundas transformaciones durante la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo, para darle espesura a esta historia debemos retrotraernos a los comienzos de este siglo, adónde encontramos a nuestro primer héroe mítico: la razón. Devenida en principio de organización, encontró su encarnación en las gigantescas fábricas de la Ford Motor Company, en cuyo interior las pasivas "cobayas humanas" (Sennet, 2002) eran manipuladas por sus superiores en la escala jerárquica de la fábrica gracias a las herramientas proporcionadas por el paradigma de la "Administración científica", que intentaba responder a la pregunta: ¿cómo se podría mejorar la producción mediante el estudio del comportamiento humano? O, más en general, ¿cómo organizar el trabajo humano de la manera más eficaz y eficiente?

La respuesta a estas preguntas dio origen a una racionalidad organizativa específica (el taylorismo), con su subsecuente conjunto de dispositivos técnicos puestos en funcionamiento (el fordismo), considerados en forma conjunta como la "Teoría clásica de la administración". Orientada a cumplir determinados fines de modo eficaz y eficiente, instituye una división del trabajo con elevado grado de especialización, en la cual las atribuciones en virtud de la cual se busca dividir una tarea en sus componente más sencillos (Etzioni, 1975); establece una jerarquía de las funciones, de modo tal que, a todos los niveles, las autoridades superiores controlan a las autoridades inferiores, y en cuya cúspide se encuentra una autoridad central que establece las líneas de acción generales de toda la organización.

Por otro lado, el carácter impersonal de las reglas que rigen la organización fordista del trabajo, la existencia de ciertas garantías materiales, así como la promesa de cierta estabilidad en el empleo, refuerzan la propensión de los trabajadores a ponerse al servicio de una finalidad objetiva impersonal y no de una persona (Lefort, 1984).

Sin embargo, a medida que se acercaba la mitad del siglo XX, el tipo de capitalismo engendrado por la organización taylorista del trabajo comienza a ser criticado en torno a las incompatibilidades entre la autorrealización individual y la organización formal, pero sin romper del todo con la organización jerárquica del trabajo. En segundo lugar, los planteamientos de la década del 60´también muestran una profunda preocupación por romper con las lógicas imperantes en el "mundo doméstico", como son: los juicios personales y el ascenso por antigüedad. En respuesta a estos problemas, se proponen un conjunto de soluciones centradas en torno a la descentralización, la meritocracia y la dirección por objetivos, avalados por la posibilidad de "hacer carrera" dentro de las empresas y la consecuente seguridad que proporciona.

No obstante, ya en la década del 90 el capitalismo desarrollado durante los 60 comienza a ser cuestionado por medio de críticas dirigidas al corazón mismo de la organización burocrática del trabajo por su gigantismo, su verticalidad, su lentitud para accionar, etc. El sistema responderá a esta andanada de críticas mediante la

puesta en marcha de una serie de dispositivos, que en su doble faceta técnica y moral, buscarán satisfacer simultáneamente los imperativos de mayores beneficios y de justificación; esta última dirigida tanto a motivar la participación y la implicación de los diferentes actores en el proceso de producción capitalista, como a legitimar sus acciones en nombre del "bien común". La puerta de entrada para analizar estos cambios, será lo que Boltanski y Chiapello (2002) denominan el "Espíritu de capitalismo", que hace las veces de punta del iceberg de las profundas transformaciones *"…tanto de los dispositivos dirigidos a la obtención de beneficios como de aquellos orientados a la consecución de la justicia, a la par que por la continua metamorfosis de las necesidad de justificación bajo el fuego de la crítica."*

Con la aparición del nuevo espíritu del capitalismo, el discurso que lo sustenta y que intenta legitimarlo se ha transformado, estos nuevos modos de legitimación y motivación personal guardan una profunda relación con las nuevas tendencias organizativas del trabajo. "*Dentro de las nuevas formas organizacionales, existe una búsqueda de consenso activo, de resaltar los beneficios compartidos entre capital y trabajo. Este consenso puede manifestarse por medio de la implicancia y de la participación de los trabajadores, a partir de lo cual se genera un sentido de propiedad y responsabilidad en los empleados y, consecuentemente, surge un mayor compromiso con la organización y una menor necesidad de sistemas de control directo*." (Calvo Ortega, 2001).

Hoy en día, la gran empresa burocrática ha dado paso a organizaciones mucho más horizontales que verticales, en las cuales los sectores medios de la misma pasan a ocupar un lugar más importante en la toma de decisiones y ya no se encuentran en una posición de subordinación total con respecto a sus jefes (quienes son reemplazados por *líderes* que los guían en sus decisiones), lo que permite eliminar gran parte de la burocratización. Al mismo tiempo, las empresas han disminuido su tamaño terciarizando muchas de las actividades que antes se desarrollaban en su seno. De esta manera surge una de las características principales de las nuevas empresas y de las personas que se mueven dentro de ellas: el desarrollo de proyectos.

¿A qué se refieren los autores con "proyectos"? Las personas que pueden adaptarse al modo de vida que impone la economía capitalista hoy deben proponerse y llevar a cabo metas cortas, que puedan ser exitosos en las mismas y que por sobre todas las cosas, le provea los contactos necesarios para, luego de cumplida la meta, es decir un proyecto, la persona posea las herramientas necesarias para poder insertarse en otro que le permita ir ganando adeptos en la red. Es por esta lógica de la necesidad del desarrollo constante de nuevas relaciones sociales que los autores usan la metáfora de *red* para caracterizar al capitalismo actual.

Una vez desarrolladas las diferentes etapas evolutivas del sistema capitalista, creemos pertinente dar lugar al segundo paso de nuestro análisis, a saber: esclarecer la relación existente entre el nuevo espíritu del capitalismo y la juventud como potencial protagonista de su nueva organización del trabajo.

Capitalismo y juventud.

Es en el marco de las transformaciones actuales del capitalismo, que surge una cuestión central: la cuestión de la juventud. En este punto, nos interesa establecer un vínculo entre las mutaciones en los dispositivos morales y técnicos del nuevo capitalismo y los discursos y prácticas del mundo empresarial que suponen simultáneamente: por un lado, una representación acerca de "la juventud", entendidos como aquellos actores dotados de las características adecuadas a los nuevos modos de organizar el trabajo; y como contracara, una representación acerca de "la vejez", entendidos como aquellos que por sus características particulares se adaptarían difícilmente a las condiciones de trabajo del capitalismo flexible. Las dos afirmaciones precedentes, se enmarcan bajo el supuesto de la edad no como condición biológico, sino más bien social. En este caso particular, se trata de una construcción social de la edad proveniente de un discurso ideológico particular: el del mundo empresarial.

Lo interesante respecto al punto sostenido más arriba, es que dichas representaciones del mundo empresarial, no se limitan a una mera afirmación retórica, sino que, por el contrario, sirven de sustento a una serie de prácticas fundadas en una racionalidad económica. En este sentido, discursos ideológicos y prácticas basadas en el cálculo racional de pérdidas y beneficios, se encuentran estrechamente imbricados.

Para dar sustento empírico a lo hasta aquí afirmado, podemos plantear un fundamento estadístico para las actitudes respecto a la edad en el moderno lugar de trabajo que manifiesta la reducción gradual del marco temporal en que la gente está empleada: en Estados Unidos la cantidad de hombres de cincuenta y cinco a setenta y cuatro años que trabajan ha descendido de casi el 80% en 1970 al 65% en 1990 (el Reino Unido muestra cifras similares); en Francia el número de hombre que trabajan al final de la llamada edad mediana ha bajado del 75% a casi un poco más del 40%; en Alemania, de casi el 80% a muy poco más del 50%. Este conjunto de cifras, ponen sobre el tapete el hecho de que los trabajadores de más edad abandonan la escena laboral mucho antes de encontrarse física o mentalmente incapacitados. Si a esto último, le sumamos el hecho de que el ingreso al mercado laboral se ha retrasado en algunos años como consecuencia de la importancia otorgada a la educación en las sociedades modernas, podemos señalar relación paradójica entre la reducción del tiempo de trabajo real y el incremento de la esperanza de vida en muchas regiones del mundo (Sennet: 1998).

En este marco, resulta de interés rescatar una afirmación de Sennet (1998) que, desde nuestra perspectiva, sintetizan los atributos endilgados por el discurso empresarial a cada uno de los grupos etarios considerados: *"En un número*

reciente del California Management Review... se argumentaba que los trabajadores mayores tienen modos de pensar inflexibles y son reacios al riesgo, y también carecen de la energía física necesaria para hacer frente a las exigencias de la vida en un trabajo flexible…La flexibilidad es sinónimo de juventud; la rigidez es sinónimo de vejez." La pregunta que surge es: ¿por qué se da esta asociación entre trabajador joven/flexibilidad y trabajador mayor/rigidez?

El autor más arriba mencionado argumenta que las condiciones laborales del capitalismo flexible exigen la capacidad de adaptarse velozmente a los cambios impuestos en la organización del trabajo, a lo que podríamos agregar siguiendo los argumentos de Bolstanki y Chiapello (2002): la disposición a trabajar en proyectos, lo que supone un nuevo criterio para valorar a las personas según el cual *"…Las personas de valor son aquellas que logran trabajar con gente muy diferente, que se muestran abiertas y flexibles cuando se trata de cambiar de proyecto y que logran a adaptarse permanentemente a las nuevas circunstancias."*

En este marco, uno de los atributos antaño valorados en los trabajadores con más antigüedad, como es la experiencia, pasa a desvalorizarse y hasta a constituirse en un obstáculo para funcionar en unas condiciones de trabajo en constante mutación y en una "forma de justicia local" que se centra más en la lógica de la sucesión de proyectos que en una carrera en la que los logros son acumulativos. En contraposición, los jóvenes al contar con un menor acervo de experiencias acumuladas y al estar socializados según la lógica de la sucesión de proyectos a corto plazo, serían más flexibles, entendiendo por esto último la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes, conjugada con la tolerancia al riesgo, la incertidumbre y la fragmentación.

Vinculado a lo anteriormente dicho, la oposición trabajadores jóvenes y trabajadores mayores basada en la mayor o menos acumulación de experiencia apunta en una segunda dirección: la mayor o menor resistencia al cambio. En este sentido, Sennet (1998) recupera una distinción propuesta por Hirschman entre lo que el llama el poder de la "voz" y hacer mutis. Según sostiene el autor, el conocimiento acumulado de los trabajadores mayores los dota de un poder de "voz", lo cual significa que es más probable que los trabajadores mayores se muestran más críticos ante lo que consideran una decisión desacertada por parte de sus superiores. En contraste, los jóvenes se muestran menos intransigentes hacia las decisiones de sus empleadores, y "…si están descontentos es muy probable que se marchen antes de pelear dentro de la empresa y por la empresa. Están dispuestos, en palabras de Hirschman, a "hacer mutis".

En otro orden de cosas, es pertinente poner de relieve otra de las características que saltan a la vista en el capitalismo contemporáneo, y más precisamente en los sectores de punta de la economía, a saber: la innovación. En función de esto, podemos sostener que los cambios tecnológicos se dan con tanta vertiginosidad que los trabajadores mayores ven erosionadas sus capacidades técnicas. Ahora bien, si los empresarios continuaran orientando sus decisiones según los parámetros de la organización burocrática del trabajo que conserva ciertos valores del mundo doméstico tales como la lealtad, buscarían conservar a estos "viejos servidores", ya sea tolerando la ineficiencia económica que esto implica o tratando de reciclar las habilidades de aquellos últimos. Sin embargo, en el vigoroso capitalismo flexible no hay lugar a este tipo de consideraciones afectivas. En la

conjunción de afán de cambio y cálculo costo-beneficio, los trabajadores mayores se ven fuertemente perjudicados: los empresarios, en lugar de "reciclar" a un trabajador cuyas habilidades aparecen como caducas, se opta por incorporar jóvenes con las habilidades técnicas adecuadas para los tiempos que corren.
En íntima relación lo afirmado en el párrafo anterior, es importante remarcar que por intermedio de la construcción de los estereotipos acerca de los grupos etarios, se facilita la tarea de los empresarios a la hora de realizar las prácticas recorte de personal. En este sentido, encasillar a los trabajadores de mediana edad mediante imágenes como la de "personal inútil, permite establecer un banco de candidatos fácilmente disponibles para el despido cuando llega la hora de la reconversión empresarial.

Juventud y emprendedorismo en el nuevo espíritu del capitalismo.

Ahora bien, una vez planteados la íntima relación que existe entre la nueva organización del trabajo capitalista y la construcción de ciertos estereotipos acerca de la idea de juventud, nos parece pertinente pasar a abordar un tercer eje de análisis, que gira en torno a: las afinidades que podrían hallarse entre la noción de juventud sostenida por el discurso del management y la noción de emprendedor. Respecto a esta última noción, nos parece relevante traer a colación los argumentos esbozados por Shumpeter (1957), según el cual el emprendedor cobra una importancia central en la introducción de alteraciones radicales y abruptas dentro del funcionamiento de la corriente circular del sistema económico capitalista. Ahora bien, la pregunta que surge es: ¿cómo surgen estas alteraciones profundas al interior de la economía y cómo se producen? Según señala el autor antes mencionado, el capitalismo es un sistema dinámico porque contiene el germen de sus propias transformaciones. En este sentido, en ruptura con el análisis económico clásico, que se centra solamente en los cauces "normales" o de "equilibrio" del funcionamiento de la economía capitalista, el foco de su indagación estará dirigida a explicar cómo se produce el desenvolvimiento económico, que consiste, justamente, en el desplazamiento del estado de equilibrio existente con anterioridad. En consonancia con esto, sostiene que el desenvolvimiento económico, si bien tiene como presupuesto las condiciones económicas dadas, constituye una alteración discontinua y espontánea de los cauces de la corriente circular por el hecho de que es producto de la introducción de una nueva forma de combinar fuerzas y materiales de un modo innovador; en términos de Shumpeter: *"Producir otras cosas, o las mismas por métodos distintos, significa combinar en forma diferente dichos materiales y fuerzas."*
Hasta aquí hemos contestado sólo parcialmente la pregunta más arriba esbozada. En este punto, resulta relevante darle carnadura al proceso de desenvolvimiento económico, lo que implicaría, desde la perspectiva schumpeteriana, identificar el actor cuya función consiste en llevar adelante las nuevas combinaciones: el emprendedor. El punto interesante de la argumentación, consiste en la relevancia que cobra reflexionar acerca de las prácticas y de las disposciones económicas de los agentes involucrados en la vida económica capitalista. En este sentido, según el autor, la vida económica al igual que otros ámbitos, conlleva ciertas disposiciones y prácticas rutinizadas consolidadas en el tiempo, que otorgan

seguridad y previsibilidad a los agentes implicados. Es justamente producto de este carácter de la vida económica, que la puesta en práctica de nuevas combinaciones y el desenvolvimiento económico requiere de una clase de individuos con cualidades especiales. Entre éstas últimas, debemos identificar, en primer lugar, la visión de las potencialidades económicas implicadas en la introducción de nuevas combinaciones. Lo que conlleva, subsecuentemente la potencia y la fortaleza de un liderazgo que efectivamente ponga en práctica las nuevas combinaciones. En función de este segundo punto, podemos sostener, por lo tanto, que el empresario innovador no es aquel que "idea" nuevas combinaciones, sino aquel que por las características de su liderazgo *"…se limita a agarrar la oportunidad por los brazos, y nada más".* Como tercera cualidad relevante, podemos mencionar que, frente a las costumbres que guían el accionar cotidiano de la mayor parte de los agentes económicos, el emprendedor es aquel que muestra mayor desconfianza hacia aquellas y que muestra un grado de autonomía tal que puede establecer una ruptura con la tradición y crear una nueva. En línea con el razonamiento que venimos manteniendo, pero recuperando las ideas de Sennet en torno a los empresarios del capitalismo flexible, podríamos mencionar dos cualidades que nos parecen centrales para nuestro trabajo: la tolerancia al riesgo y a la fragmentación, y la falta de apego duradero. La introducción de estas ideas ajenas al desarrollo teórico schumpeteriano, se justifica por el hecho de que se insertan dentro del eje de análisis centrado en la tensión entre prácticas económicas insertas en la lógica de la corriente económica circular y las prácticas innovadoras. En este sentido, si la guía establecida por las prácticas económicas tradicionales, permite un cálculo relativamente previsible de las consecuencias de las decisiones tomadas por el agente, por el contrario, la ruptura con los canales tradicionales de acción, supone la imposibilidad de vigilar los efectos y contra efectos de las nuevas combinaciones proyectadas. Es por esta razón, que al referirnos a las cualidades emprendedoras, debemos poner en primer plano la tolerancia al riesgo y a la fragmentación. En lo que concierne a la falta de apego duradero, podemos establecer una relación entre la definición de emprendedor de Schumpeter y dicha cualidad, señalada por Sennet. En este sentido, según la teoría schumpeteriana la función de emprendedor no consiste en una atribución estable, y dada de una vez y para siempre, al agente; sino que, por el contrario, se es emprendedor en la medida en que se pongan en práctica nuevas combinaciones, desapareciendo este carácter una vez puesto en marcha el negocio. Es por ello, que la falta de apego duradero hacia los éxitos obtenidos a partir de la puesta en marcha de nuevas combinaciones, es una cualidad central en la definición del emprendedor.

Al mismo tiempo, consideramos pertinente relacionar la definición de Schumpeter de *emprendedor*, con la noción del *mananger del mundo red*, o también llamado *grande* de Boltanski y Chiapello ya que poseen determinados atributos similares en cuanto a que ambos parecieran encarnar el tipo ideal de hombre del nuevo capitalismo al que deben aspirar quienes ingresan al mundo de los negocios. Los dos poseen la capacidad de visualizar potenciales negocios exitosos por medio de nuevas combinaciones de las condiciones existentes, es decir que posee la capacidad creativa de hacer crecer la economía; ambos, son caracterizados como los individuos claves en el desarrollo de la economía capitalista, y cuando

Schumpeter afirma que su empresario emprendedor es el único capaz de romper con la corriente circular, creemos que bien puede ser emparentado con el manager de Boltanski y Chiapello.
Una vez señaladas todas las cualidades que definirían a un *emprendedor* desde la perspectiva de Schumpeter y las cualidades del *grande* según Boltanski y Chiapello, podemos plantear como enunciado hipotético que existiría una afinidad entre las nociones de *juventud* y *emprendedor / grande* presentes al interior del nuevo espíritu del capitalismo. En este sentido, estableciendo un paralelismo entre ambas nociones, podríamos sostener que siendo los jóvenes el sector de la población caracterizado por: la flexibilidad; el menor acervo de experiencias acumuladas y su consecuente polifuncionalidad; la socialización en el marco de un capitalismo regido por la lógica de la sucesión de proyectos, y en consecuencia, una mayor disposición al cambio y una mayor tolerancia al riesgo y a la fragmentación; así como, finalmente, por una formación adecuada a los cambios tecnológicos recientes, etc., encarnarían las cualidades afines a las definiciones trabajadas.
Finalmente, para terminar de esclarecer la relación tripartita (juventud – emprendedorismo – capitalismo flexible) nos parece interesante destacar otro de los dispositivos morales según Bolstanki y Chiapello que ayudan a la legitimación del sistema capitalista: como ya se ha dicho, la figura del emprendedor aparece como la mejor asociación entre un tipo específico de “empresario” y el capitalismo de redes. Dicho emprendedor se presenta con una vocación hacia la autonomía, entendida ésta como la capacidad de enmarcarse en proyectos que estratégicamente puedan darle protagonismo y sentido al tiempo invertido en el ámbito laboral. Lograr que el emprendedor le otorgue un sentido diferente a su trabajo es otro de los objetivos del capitalismo: como el empresario emprendedor es parte esencial del proyecto en el que trabaja, se encuentra comprometido y motivado con el mismo, lo que genera una modificación en el modo de percibir el trabajo: ya no es una cadena en la que los medios valen por un fin, es decir esforzarse por el salario, sino que la autonomía y la libertad que posee el emprendedor le permiten experimentar el deseo de un logro personal y de superación, lo que produce un sentido de pertenencia con los objetivos del proyecto, y en consecuencia, con los de la empresa. De este modo la lógica emprendedora asume el compromiso de hacer propio el proyecto ajeno.

Luego de analizar el discurso capitalista en la *teoría*, en el último apartado buscaremos comprobar si el mismo se condice con el mercado laboral, o bien si cualquier similitud con la realidad, es pura coincidencia…

¿Qué sucede en la realidad del mercado laboral juvenil?

Un buen ejemplo del anclaje empírico que tiene el discurso en la realidad, se observa en los numerosos cursos para aprender a emprender que existen, sobre todo en el sector público. Circunscribiendo el campo a nuestro lugar de origen, tanto en la municipalidad de la ciudad de Santa Fe, como en el gobierno de la provincia de Santa Fe y en la Universidad Nacional del Litoral se observa el dictado de numerosos cursos, talleres, charlas, la realización de ferias relacionadas con el emprendedorismo.

Específicamente la Universidad Nacional del Litoral (UNL), al igual que otras universidades del país, bajo esta arista del sistema que impulsa el desarrollo del emprendedorismo juvenil, ha desarrollado, por medio de diferentes programas, una fuerte impronta emprendedora.

Dichos programas, englobados en lo que se denomina *Programa Emprendedores*, como la *cátedra electiva de Formación de emprendedores, los Gabinetes de Emprendedores* que existen en cada facultad, *la Unidad de Apoyo al Emprendedor, los Cursos de Verano del Emprendedor,* como también las tres incubadoras de empresas con las que está relacionada, dos de base tecnológica (PTLC e Idear) y una de emprendimientos culturales (Expresiva), tienen por objetivo fomentar el espíritu emprendedor entre los jóvenes estudiantes, para que éstos puedan convertir sus incipientes ideas en un buen negocio. De esta manera estos programas les posibilitan la expansión del espectro de posibilidades laborales que les ofrece el mercado, considerando la posibilidad de generarse empleos a sí mismos, como también para otros.

En relación a los numerosos programas ya mencionados, cabe preguntarse por el éxito de los mismos. En este sentido nos parece pertinente dividir el análisis del éxito en dos aristas: por un lado el éxito que poseen éstos en sí mismos; y por otro lado, el efecto real que tienen en el mercado laboral de los jóvenes.

En cuanto a la primera cuestión es posible afirmar que todos los programas e instituciones existentes que buscan desarrollar el espíritu emprendedor son sumamente exitosos. Por ejemplo, la cátedra electiva de *Formación de Emprendedores* que dicta la UNL en ambos cuatrimestres comenzó en el año 2002 y en el 2011 año va a concretar su 12° edición, al mismo tiempo que aumenta las ciudades en las que se dicta (no sólo Santa Fe, sino ahora también Esperanza y Reconquista).

De esta manera, para vincular los datos con lo analizado en los apartados anteriores podemos decir que el desarrollo del emprendedorismo colabora con el nuevo espíritu del capitalismo ya que le otorga al futuro empresario emprendedor, herramientas que le permiten innovar constantemente y que le posibilitan movilizarse dentro de la incertidumbre que genera el cortoplacismo de los proyectos, sin sentirse abrumados por la misma. Además, debido a que las empresas ya no pueden ofrecer la posibilidad de “hacer carrera” dentro de las mismas como sucedía antaño, el enarbolar el emprendedorismo colabora con la justificación del nuevo espíritu capitalismo y en consecuencia, con su legitimación.

Ahora bien, después de responder al primer interrogatorio, cabe preguntarse, como dijimos, por los efectos reales del desarrollo del emprendedorismo en el mercado laboral juvenil. Es decir, por un lado cuáles son los resultados reales que tiene el discurso capitalista en el mercado juvenil? Y por otro lado ¿qué efectividad tiene el emprendedorismo en los jóvenes?

Consideramos que para responder la primera pregunta es necesario derribar un mito que es producido por el discurso capitalista: que el nuevo rumbo que está tomando la economía es el "idilio" para el desarrollo laboral de los jóvenes. Creemos todo lo contrario: el sector juvenil es uno de los más afectados por la economía ya que la mayor flexibilización y precariedad laboral los golpea de lleno a la hora de insertarse en el mercado.

Como se explica en el primer apartado, si bien la seguridad se perdería en el nuevo espíritu del capitalismo, se ganaría en desarrollo personal y autonomía. Sin embargo, en primer término. ¿cuántas empresas existen en nuestro país que tengan la estructura necesaria para ofrecer las posibilidades de desarrollarse a la nueva andanza?, por otro lado, ¿qué sucede con los jóvenes que se encuentran en los márgenes de la sociedad? Los empleos que suelen conseguir están caracterizados por un alto grado de precariedad y en consecuencia de inestabilidad. La tasa de desempleo que caracteriza a los jóvenes adultos (20 a 24 años) que no terminaron el secundario es de 26,2. *(Fuente: DGEYEL - SSPTYEL, en base a EPH (INDEC)).*

Por otro lado, cuando consideramos a los jóvenes que tienen la posibilidad de educarse en niveles universitarios, hay que observar que es muy difícil encontrar empleo para todos ellos, ya que las condiciones que plantea el discurso, no existen en la realidad. Al 2004, la tasa de desempleo nacional de los jóvenes adultos con nivel educativo superior completo es del 19,8. *(Fuente: DGEYEL - SSPTYEL, en base a EPH (INDEC)).*

Responder a la segunda pregunta planteada es mucho más difícil ya que los organismos que trabajan con emprendimientos no producen los datos necesarios para analizar su actividad. Esto se puede corroborar en numerosas incubadoras de empresas, que si bien afirman que sus emprendimientos tienen éxito, los datos que avalan dicha afirmación no han sido construidos. Lo mismo sucede con los resultados de las actividades llevadas a cabo por los gobiernos. A pesar de esta carencia, nos animamos a decir, que el éxito de los emprendimientos es igual de positivo que el de los programas que lo incentivan. No sólo que la estructura empresarial argentina no es la que se especifica en el discurso capitalista, sino que a la hora de llevar a cabo un emprendimiento de forma independiente, las posibilidades de financiación que se ofrecen tanto desde las universidades como desde los gobiernos no alcanza a la totalidad de las personas que acceden a los cursos de emprendedores.

Para finalizar este apartado, nos gustaría aclarar, que si bien creemos que el análisis de datos puede ser mucho más exhaustivo, consideramos que lo mencionado alcanza para poner en consideración la "irrealidad" del discurso emergente del capitalismo flexible. Además no sólo se trata de la generación de un déficit económico, sino que como bien explica Miguel Abad *"La transición (…) hacia formas de organización social del trabajo más flexibles y heterogéneas, ha*

conllevado a la pérdida de la relevancia que tenían las instituciones reguladoras del tránsito de la juventud hacia el trabajo y su función «integradora» a la sociedad adulta, arrastrando la condición juvenil a un estado de desinstitucionalización…"[1]

Por último, como una reflexión final, creemos que lo elaborado en este trabajo guarda relación con temáticas muy recientes las cuales han sido poco exploradas, por lo cual consideramos que esta incipiente investigación abre varias líneas de indagación. En primer lugar, sería interesante profundizar en el conocimiento acerca de las diversas iniciativas institucionales orientadas a fomentar el emprendedorismo entre los jóvenes. En este sentido, resultaría pertinente explorar la íntima ligazón entre la puesta en marcha de estos dispositivos y las transformaciones dadas al interior del espacio universitario, en el sentido de una mayor imbricación con las demandas del mercado. Por otro lado, es relevante profundizar en el conocimiento, desde la perspectiva del análisis del discurso, de las diferentes fundamentaciones institucionales que dan sustento a estas iniciativas, contrastando, en última instancia, las consecuencias efectivas de aquellas. Desde una perspectiva más amplia, creemos necesario avanzar en el plano de los análisis del discurso del management con la finalidad de dar sustento empírico a la hipótesis planteada en este trabajo acerca de: la importancia otorgada a los jóvenes en la organización del trabajo post-fordista, los mitos construidos en torno de dicho grupo etario, así como el vínculo entre dicha construcción social de la noción de juventud y la noción de emprendedor. Finalmente, nos parece central indagar las estadísticas acerca de la distribución etarea de los empleados en los sectores de punta de la economía así como también de los empresarios que lideran en dichos sectores.

1. Abad, Miguel. (agosto, 2005). Políticas de juventud y empleo juvenil: el traje nuevo del rey. *Revista Última Década* [On line] N° 22. Pág. 83.
Disponible en http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=19502204

Bibliografía:

Abad, Miguel. (agosto, 2005). Políticas de juventud y empleo juvenil: el traje nuevo del rey. *Revista Última Década* [On line] N° 22. Disponible en http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=19502204

Boltanski, Luc y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Ediciones Akal, Madrid, 2002, Introducción, cap. I y II

Coriat, Benajamin, *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo XXI, Buenos Aires, 1996, cap. 1 y 2.

Lefort, Claude, "¿Qué es la burocracia?", en *Teoría de la burocracia estatal. Enfoques críticos*, Oscar Oszlak (comp.), Paidós, Buenos Aires, 1993.

Schumpeter, Joseph, *Teoría del desenvolvimiento económico,* Editorial Fondo de Cultura Económica, México-Buenos Aires, 1957, cap. II.

Sennet, Richard *La corrosión del carácter*, Editorial Anagrama. Barcelona, 2002.

Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social. *Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos.* [On line]. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_02_07_diagnosticoDesempleo.pdf