

Empresarios de sí y subjetividades neoliberales en una ciudad colombiana

*Self-entrepreneurs and neoliberal subjectivities
in a Colombian city*

SANDRA PATRICIA MARTÍNEZ Y DEIDI MACA

Recibido: 6 de septiembre de 2021

Aceptado: 19 de enero de 2023

Resumen: Este artículo aborda cómo la gubernamentalidad neoliberal es experimentada por prestadores de servicios y “emprendedores” a través de dispositivos como la empresarización, el capital humano y la responsabilización, en Cali, Colombia. A partir de entrevistas en profundidad, se constata que la ética empresarial propia de esta razón de gobierno ha colonizado tanto sus mundos laborales como sus vidas cotidianas. Concluye con algunas reflexiones acerca de las implicaciones que la instauración de esta racionalidad ha tenido en los procesos de subjetivación de los individuos y en la configuración del mundo contemporáneo del trabajo en Colombia.

Palabras clave: gubernamentalidad neoliberal, ética empresarial, capital humano, responsabilización.

Abstract: This article addresses how neoliberal governmentality is experienced by service providers and “entrepreneurs” through devices such as entrepreneurialism, human capital and responsibility in Cali, Colombia. Based on in-depth interviews, it establishes how the entrepreneurial ethic of this reason of government has colonized both their work worlds and their daily lives. It concludes with some reflections on how the establishment of this rationality has influenced both the processes of individual subjectivation and the configuration of the contemporary world of work in Colombia.

Keywords: neoliberal governmentality, entrepreneurial ethic, human capital, responsibility.

El cambio de siglo atestiguó la persistencia del desempleo como uno de los problemas más acuciantes de la sociedad colombiana. La desaceleración de la economía acaecida en la segunda mitad de los años noventa tendría un impacto dramático en el mercado laboral que, aunque vivió una lenta recuperación durante los primeros años del nuevo siglo, no logró remontar los altos niveles de desempleo. En el caso de la ciudad de Cali, las cifras de empleo de la última década (2010-2019)¹ muestran que la tasa de desempleo se ha mantenido en dos dígitos, con porcentajes que fluctúan entre 10.8% y 15.4% (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016, 2019). Para afrontar la escasez de fuentes de ingreso, los habitantes de la ciudad se han volcado hacia la informalidad laboral, que osciló entre 44% y 52.3% entre el último trimestre de 2011 y el último de 2019.² Este complejo panorama se ha visto agudizado, asimismo, por los procesos de desregulación del mercado laboral iniciados en la década de los años noventa, que han tenido entre otras consecuencias la legitimación, por vía legal, del empleo temporal, la flexibilización de la contratación y la eliminación de puestos públicos (Estrada, 2006; Gómez, 2014; Rojas, 2016). En conjunto, estos factores han creado condiciones óptimas para la proliferación del autoempresariado y del trabajo por cuenta propia. Cabe mencionar que, si bien es cierto que las reformas ocurridas en la década de los años noventa legitiman, por vía legal, el neoliberalismo y, por ende, la flexibilización del mercado, Colombia históricamente ha tenido cifras altas de informalidad, desempleo y existencia de trabajadores desregulados. De la misma manera, en este país no ha existido un Estado de bienestar propiamente dicho que garantice derechos sociales a sus ciudadanos. En un contexto como el colombiano, no podemos entonces referirnos a una crisis del Estado social ocasionada por la implementación de políticas neoliberales o a una ruptura de la forma de Estado, como sí podría ser el caso de algunos países europeos.

En este artículo abordaremos la manera en que la gubernamentalidad neoliberal es experimentada por los sujetos a través de dispositivos como la empresarialización, el capital humano y la responsabilización (Beck, 2006; Beck y Beck-Gernsheim, 2003; Brown, 2015; Castro-Gómez, 2015;

1 No se consideran las tasas de desempleo del año 2020 que, como se sabe, tuvieron un aumento exponencial por causa de la propagación del Covid-19.

2 Ver boletines técnicos trimestrales de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (DANE, en línea).

Foucault, 2007), en un contexto de precarización laboral, desempleo e informalidad generalizados en el que circulan discursos que promueven la autogestión del sujeto para la generación de oportunidades de trabajo y de ingresos. En este sentido, nos interesa dar cuenta de la forma en que los sujetos han vivenciado estos dispositivos, así como las interpelaciones, desviaciones y lecturas diversas mediante las cuales éstos dan significado y contenido a los mismos. Para ello, hemos decidido enfocar nuestra atención en dos grupos que, si bien no se hallan en un estado de privación absoluta, sí habitan, en cambio, esa peligrosa zona intermedia que los expone a caer en una situación de vulnerabilidad social frente a los embates de la precarización económica (Castel, 1997). Se trata de los prestadores de servicios y de los “emprendedores”,³ dos sectores en los que se ponen a prueba los procesos de empresarialización, capitalización de la vida y responsabilización que configuran las subjetividades neoliberales.

En efecto, la ética empresarial ha colonizado no sólo el mundo laboral de los individuos, sino también los diferentes ámbitos de su vida cotidiana, es decir, que estos actúan como empresarios en todas y cada una de las actividades que realizan; por ende, se hacen responsables de sus decisiones y de las consecuencias que se deriven de ellas. En el caso de los contratistas y de los “emprendedores”, veremos cómo sus subjetividades laborales están atravesadas por la idea de maximizar su propio capital a través de la elección de ciertas carreras, del mejoramiento constante de sus condiciones de empleabilidad, de su disposición hacia la movilidad y la pluriactividad, e incluso, de la aceptación de la flexibilidad como una posibilidad de libertad *versus* la percepción de estancamiento que tienen respecto al empleo de planta en un cargo público. La inestabilidad y la incertidumbre que acompañan su condición como independientes se trasladan, asimismo, a sus proyectos de vida personales, lo que limita sus posibilidades de realizar inversiones a largo plazo frente a la necesidad de aprovisionarse de recursos para los periodos de desempleo o de retraining del negocio.

La información en la que se sustenta este artículo se deriva de dos investigaciones realizadas por cada una de nosotras entre 2017 y 2020 en la

3 Empleamos las comillas para referirnos a los emprendedores, puesto que no todos los entrevistados se denominan a sí mismos como tales.

ciudad de Cali. El caso de los prestadores de servicios fue abordado en un estudio que pretendió dar cuenta del funcionamiento del Estado colombiano a partir de una aproximación etnográfica al universo material y simbólico de las burocracias de rango intermedio que laboran en dos instituciones públicas locales (García y Martínez, 2021).⁴ En el marco de este trabajo, fueron entrevistados 75 contratistas, 40 mujeres y 35 hombres, entre los 19 y los 62 años. El 32% de los entrevistados se sitúa en el rango de los 21 a los 30 años, seguido muy de cerca por aquellos que tienen entre 31 y 40 años (30.67%). El porcentaje restante se distribuye en los rangos que van de los 41 a los 50 años (21.33%), 51 a 60 (9.33%), mayores de 60 (4%) y menores de 21 años (2.67%). En relación con el nivel de escolaridad de los entrevistados, el porcentaje más alto corresponde al subgrupo de los profesionales, en el que se sitúa 33.3% de los contratistas. Los especialistas ocupan el segundo lugar, con 20%, seguidos muy de cerca por aquellos que cursaron una carrera técnica (17.33%) y por los bachilleres (16%). Los tecnólogos, por su parte, representan 8%, mientras que los maestros ascienden al 5.33%. Las entrevistas se efectuaron el segundo semestre de 2018 en los puestos de trabajo de los prestadores de servicios, y giraron en torno a sus trayectorias educativas y laborales, formas de reclutamiento, funciones desempeñadas, recursos disponibles y dificultades enfrentadas en el desarrollo de su trabajo, así como clima laboral.

Por lo que tiene que ver con el grupo de “emprendedores”, el estudio empírico se llevó a cabo en el marco de una investigación que tuvo como propósito analizar las formas de subjetividad que son promovidas a partir del discurso tanto de la política pública de emprendimiento en Colombia como de los Espacios de Formación en Emprendimiento (EFE) de algunas de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la ciudad de Cali. A partir del análisis de los documentos de política pública y de las entrevistas realizadas a ocho directores de algunos de los EFE y a 16 “emprendedores”, encontramos que las formas de subjetividad que se promueven están en sintonía con algunos elementos de la nueva antropología del *homo oeconomicus*. Considerando que la subjetividad es el resultado

4 Esta investigación contó con la participación del colega Adolfo García, a quien agradecemos su autorización para utilizar la información acopiada en dicho estudio.

temporal de procesos de subjetivación en los que existe una tensión entre sujeción y agencia, nos preguntamos por las formas de subjetividad de los “emprendedores” y por las fuerzas que han intervenido en sus procesos de subjetivación. De los 16 “emprendedores” entrevistados, 10 eran hombres y 6 mujeres, sus edades oscilaban entre los 22 y los 38 años, todos contaban con formación profesional y en dos casos con formación de posgrado.

Es importante precisar que, desde el enfoque en el que se inscriben las dos investigaciones en las que se basa este artículo, no se le concede valor al tamaño de la muestra, sino a la información ofrecida por los participantes, puesto que lo que se busca es la comprensión de un fenómeno de interés. El total de participantes fue definido por el criterio de saturación (Mayan, 2009); esto significa que se realizaron entrevistas hasta el punto en el que éstas ya no arrojaron información novedosa. Cabe mencionar que, si bien es cierto que los datos de las dos investigaciones son usados para el presente artículo, la lectura teórica-conceptual que se hace de ellos es diferente a la efectuada en dichos estudios. De esta suerte, esperamos contribuir a fundamentar empíricamente la manera en que la gubernamentalidad neoliberal produce un modo específico de subjetivación en un contexto que, como el de la ciudad de Cali, está atravesado por altas tasas de desempleo, informalidad generalizada y precarización de las condiciones de trabajo.

Después de discutir los postulados que orientan la gubernamentalidad neoliberal, analizaremos la manera en que esta es experimentada por los prestadores de servicios y los “emprendedores” a través de los dispositivos de empresarialización, capitalización y responsabilización que definen las subjetividades neoliberales. Cerraremos el artículo con algunas reflexiones sobre las implicaciones de la gubernamentalidad neoliberal en los modos de subjetivación de nuestros sujetos de estudio.

EL NEOLIBERALISMO: UN MODO DE GOBIERNO POR SUBJETIVACIÓN

La subjetividad da cuenta de formas particulares de pensar, sentir y actuar respecto a uno mismo, los otros y el mundo (Stecher, 2013), que emergen de las relaciones en las que el sujeto participa y de la época histórica en la que se encuentra. La subjetividad se constituye a través de procesos de subjetivación (proceso de convertirse en sujeto que implica la simultaneidad entre sujeción y agencia; Amigot, 2007; Højgaard y Søndergaard,

2011) en los que intervienen tanto fuerzas discursivas como materiales/tecnológicas, humanas y no humanas. Entre las diferentes fuerzas que pueden intervenir en los procesos de subjetivación, nos centraremos en la racionalidad neoliberal.

Interesado en trazar la historia de las artes de gobierno, Michel Foucault (2007) abordó la instauración del neoliberalismo como un nuevo orden normativo de la razón que permea los diferentes ámbitos de existencia de la sociedad y no simplemente como una ideología o un conjunto de políticas económicas. A juicio del autor, lejos de pretender el resurgimiento de los postulados liberales de los siglos XVIII y XIX, el neoliberalismo está orientado a instituir el poder político y social de la economía de mercado como principio organizador del arte de gobernar, lo que implica una serie de transformaciones en relación con la doctrina de la economía liberal. En primer lugar, el desplazamiento de la lógica del libre intercambio entre iguales que trazan bienes de valores equivalentes en el mercado hacia la lógica de la competencia, sustentada en la contienda entre desiguales. Este desplazamiento supone, en segunda instancia, un cambio radical en la manera de concebir la política social, que abandona el objetivo de procurar la igualdad para dejar actuar la desigualdad, al tiempo que renuncia a proteger a los individuos de los riesgos, al delegarles la responsabilidad de autoasegurarse sobre la base de sus propios recursos.

Desde la lógica neoliberal, el principio regulador de la sociedad no es, entonces, el intercambio sino la competencia (Castro-Gómez, 2015; Du Gay, 2000; Raaper, 2016); por lo tanto, el sujeto de este nuevo proyecto de sociedad no es el hombre del intercambio, sino el hombre de empresa, por cuyo intermedio se busca generalizar la forma empresa a lo largo y ancho del cuerpo social (Gane, 2014; McNay, 2009; Molina, Martínez y Molina, 2014). En palabras de Foucault (2007: 186): “Se trata de hacer del mercado, de la competencia, y, por consiguiente, de la empresa, lo que podríamos llamar el poder informante de la sociedad”. Sirviendo a este propósito, la teoría del capital humano, inaugurada por los economistas neoliberales de la Escuela de Chicago (Becker, 1993; Schultz, 1985), hizo entrar los diferentes ámbitos vitales en el dominio de la racionalidad económica.

A partir de una crítica al liberalismo clásico, los teóricos del capital humano reintrodujeron el trabajo en el campo del análisis económico, tomando en consideración la perspectiva de quien trabaja, la racionalidad

que anima sus decisiones, el uso que hace de los recursos de que dispone y el significado que imprime a la actividad que realiza. Para el trabajador, el salario no es el precio de su fuerza de trabajo, sino el ingreso que se deriva de la renta de su propio capital y, por lo tanto, es indisoluble de su poseedor. Ello supone una nueva forma de relación del individuo consigo mismo, en la que éste deviene en empresario de sí (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007), esto es, en administrador del equipamiento corporal y de las competencias, aptitudes y capacidades que componen su capital personal. Así, para poder elevar sus ingresos, el individuo debe asumir la responsabilidad de maximizar su valor de capital mediante una serie de inversiones en educación, formación para el trabajo, cuidado médico o migración (Becker, 1993; Schultz, 1985), que le permitan mejorar su estatus, aumentar su remuneración e incrementar su calificación. A los ojos de los teóricos del capital humano, cualquier decisión del individuo, desde la elección de una carrera hasta el número de hijos que desee tener y el tiempo que dedique a su cuidado, tendrá efectos en la rentabilidad de esa unidad-empresa que es el ser humano.

De las prácticas de empresarización y de autoinversión del individuo dependen sus posibilidades de emplearse en un mercado laboral cada vez más competido o, como dirían Luc Boltanski y Eve Chiapello (2002), de insertarse en una red en la que pueda crear o proponer un proyecto para realizar. Se espera de él que, a partir de la evaluación de las opciones de las que dispone, tome decisiones razonables que maximicen su propio bienestar y que, al mismo tiempo, le permitan afrontar riesgos futuros como la enfermedad, el desempleo, la vejez y la pobreza (Castel, 2004; Juhila y Raitakari, 2017; Pyysiäinen, Halpin y Guilfoyle, 2017). Ello precisa desplegar un trabajo de perfeccionamiento constante, así como aceptar el riesgo como parte de la condición vital de existencia. Además de esto, el individuo debe cultivar una serie de aptitudes, habilidades y competencias, como desear estar en permanente contacto y relación con los otros, saber comprometerse, ser entusiasta, saber confiar e inspirar confianza, ser autónomo, curioso, flexible, capaz de adaptarse a los cambios, polivalente, innovador, creativo, arriesgado y tener “espíritu emprendedor” (Boltanski y Chiapello, 2002; Carbajo y Santamaría, 2015; Sferco, 2019).

Sin embargo, ni este conjunto de atributos ni el manejo responsable del capital personal garantizan la protección y la seguridad del individuo

(Brown, 2015), que permanentemente se halla expuesto a crisis económicas, medidas de austeridad, recortes de personal o innovaciones tecnológicas, que de manera intempestiva pueden convertirlo en un sujeto prescindible. A esto se suma el desmantelamiento progresivo de la política social que, al privatizar la administración de los riesgos, compromete a cada paso sus opciones mismas de supervivencia (Banegas, 2008; Castel, 2004).

El neoliberalismo supuso, entonces, la reconfiguración de las relaciones entre el Estado, la economía y el sujeto, en la que se le otorga un papel mucho más activo al primero en la creación de las condiciones de posibilidad para el crecimiento económico. Entre estas condiciones, la flexibilización de los mercados laborales deviene central a las necesidades de competitividad y productividad de las empresas, por cuanto permite ajustar el uso de la fuerza de trabajo y el salario a las fluctuaciones de la producción (Boltanski y Chiapello, 2002; De la Garza, 2000). Todo ello en detrimento del empleo, cuya precarización en términos de estabilidad, ingresos y garantías laborales y sociales para el asalariado (Beck, 2000; Castel, 1997; Rodgers, 1989), se ha convertido en el caldo de cultivo para la generalización de prácticas de autoexplotación. Es así como, frente a la amenaza de perder su empleo, el trabajador está dispuesto a aceptar condiciones laborales desventajosas, cuando no a explotarse a sí mismo para conservarlo. La figura del “sujeto de rendimiento” (Han, 2012), que se autoexplota voluntariamente para maximizar la productividad de su trabajo, expresa de manera nítida esta tensión entre ser soberano y verdugo de sí al mismo tiempo.

La gubernamentalidad neoliberal supone la producción de un modo específico de subjetivación que apela a la libertad del individuo para actuar sobre sí mismo a través de la empresarialización y la capitalización de las diferentes dimensiones de su vida. Dicha racionalidad está ligada a una modalidad de gobierno indirecto (Ball y Olmedo, 2013; Eraranta y Moisander, 2011; McNay, 2009; Reich, 2008), en la que el individuo debe hacerse cargo de sí mediante estrategias de responsabilización, que si bien presuponen la agencia y la autonomía del individuo para decidir su propia suerte, también están teñidas de una fuerte carga moral que lo culpabilizan no solamente de sus infortunios, sino también de su incapacidad para hacer prosperar la economía (Brown, 2015; Miller y Rose, 2008).

Ya no se trata de producir sujetos dóciles y disciplinados a través de la coacción, sino de producir una subjetividad que debe estar completamente

implicada en la actividad que debe llevar a cabo. Al igual que sucede en otros ámbitos, la lógica neoliberal no pretende anular la iniciativa de los gobernados, sino trabajar sobre ella continuamente para utilizarla a su favor. La libertad se convierte en una exigencia y en un mandato; se produce, se organiza y se administra (Gómez, Jódar y Bravo, 2015). Los aparatos del neoliberalismo son seductores, fascinantes y predominantemente necesarios. Éste es un nuevo sistema moral que subvierte y nos reorienta a sus verdades y fines, nos hace responsables de nuestro desempeño y del desempeño de los otros; estamos cargados con la responsabilidad de actuar, y si no lo hacemos, estamos en peligro de ser vistos como irresponsables. Así, estamos producidos más que oprimidos; animados, más que constreñidos (Ball y Olmedo, 2013).

EL PRECIO DE SER INDEPENDIENTE

[...] cuando somos prestadores de servicio, no tenemos un contrato laboral, tenemos un contrato civil, somos como pequeñas empresitas, entonces yo tengo que responder por todo lo que dice mi contrato. ¿Cómo? No sé, pues por eso firmé, si yo firmo tengo que entregar esos productos y de hecho cuando yo presento mi cuenta [de cobro], yo debo justificar que mi objeto, yo cumplí con cada cosa que dice mi contrato, por eso antes de firmar uno debe leer, qué le corresponde a uno y qué no [...] cuando tú firmas te estás echando encima la responsabilidad (Pamela, 44 años, contadora pública, 30 de mayo de 2018).

El testimonio de Pamela⁵ da cuenta de algunos de los principales atributos que caracterizan el contrato de prestación de servicios entre los particulares y las agencias oficiales: se trata de un vínculo de naturaleza civil en el que el contratista se compromete a prestar sus servicios a favor de la entidad contratante a cambio del pago de unos honorarios, sobre la base de que cuenta con la idoneidad necesaria. Como acertadamente lo expresa Pamela, en esta relación el contratista aparece como una suerte de empresa que,

5 Por razones de confidencialidad, los nombres reales de los entrevistados han sido sustituidos por nombres ficticios. Por el mismo motivo, omitimos la razón social de las instituciones oficiales en las que efectuamos el trabajo.

además de poner sus conocimientos y su experiencia al servicio de otro, debe procurar los medios para la ejecución del objeto del contrato (lugar de trabajo, recursos físicos como equipos de cómputo e implementos de oficina), así como asumir el pago de sus prestaciones y seguridad social. En contraste con la subordinación que configura la relación laboral,⁶ el vínculo contractual presupone la autonomía y la independencia del prestador de servicios en el manejo de su tiempo y del espacio de trabajo, de lo que se infiere que no está obligado a una relación de exclusividad con el contratante.

Los procesos de flexibilización laboral que han estado implementándose en Colombia desde hace tres décadas han implicado, entre otras consecuencias, la generalización de la contratación de servicios por parte de las instituciones oficiales para cumplir con sus objetivos misionales (Procuraduría General de la Nación, 2012). Las entidades locales analizadas en este trabajo son un buen ejemplo de ello, toda vez que para el periodo de este estudio, más de 90% de sus servidores eran contratistas. De manera general, encontramos que, movidos por la expectativa de la renovación de sus contratos, los prestadores de servicios vinculados a estas instituciones han terminado aceptando condiciones de trabajo desventajosas. Es así como muchos de ellos han renunciado a la autonomía en el uso de su tiempo y a la modalidad de teletrabajo, al convenir el cumplimiento de un horario y la concurrencia a las oficinas, pese a que no existen condiciones adecuadas para albergarlos. Incluso, con frecuencia, deben asumir la dotación de estos espacios con adquisición de mobiliario de oficina. Asimismo, conscientes de la exigencia de contar con la experticia necesaria para el desarrollo del objeto contractual, deben dedicar parte del tiempo de su contrato al conocimiento de sus obligaciones, en vista de la insuficiencia, cuando no de la inexistencia, de procesos de entrenamiento e inducción (García y Martínez, 2021). Por último, no les queda otra opción que aprender a lidiar con las inequitativas condiciones laborales que subsisten entre ellos y los funcionarios de planta, quienes reciben el pago de prestaciones, seguridad social, vacaciones, aportes parafiscales, riesgos profesionales y liquidación, además

⁶ Los elementos constitutivos de la relación laboral son: la prestación personal del servicio, la subordinación laboral y la remuneración (Procuraduría General de la Nación, 2012).

de tener acceso a planes de capacitación subvencionados por la entidad y de estar cobijados por el derecho a la asociación; es decir, gozan de las protecciones sociales derivadas del trabajo en su forma empleo (Castel, 2004), que les permite estar protegidos frente a contingencias como la enfermedad o los accidentes y que no les exige, además, someterse al proceso de mejoramiento continuo al que sí se ven enfrentados los contratistas. El testimonio de Ester refiere las condiciones de trabajo que muchos contratistas han tenido que aceptar:

Creo que los contratistas trabajamos muchísimo más que las personas nombradas y la figura de prestación de servicios. Primero, no tenemos una relación laboral sino contractual, provisional, a eso no estamos obligados, a cumplir horario, a hacer una cantidad de cosas. Sin embargo, muchas personas lo hacen [...] acá el 99.9% de las personas cumplen horario, reciben subordinación, son amenazadas y todo el tiempo, constantemente, son intimidadas porque “se me acabó el contrato entonces ¿yo que voy a hacer?” [...] No es justo que haya plata pa’ unas cosas y que quieran exigirte cosas que no, que por ley no puedes hacer, entonces sí sucede mucho, hay subordinación, los malos tratos... (Ester, 27 años, economista, 20 de junio de 2018).

Aparte de las implicaciones que esta modalidad de contratación ha tenido en términos de la precarización del empleo, ser prestador de servicios supone un proceso de subjetivación atravesado por la lógica de la empresarización de sí mismo como principio organizador no sólo del trabajo, sino también de las diferentes dimensiones de su existencia. Cabe aclarar, sin embargo, que no se trata de que los contratistas obedezcan conscientemente a una racionalidad neoliberal, sino que más bien éstos ajustan sus comportamientos a las condiciones del mercado cada vez más flexibles. En tanto que empresario de sí, el contratista se autoconstruye como administrador de su propio capital humano y, en consecuencia, se ve impelido a una obra de perfeccionamiento incesante (Sferco, 2019) dirigida al mejoramiento de sus calificaciones en un mercado en el que compiten muchos otros capitales humanos. Además de ser responsable de garantizar la prestación del servicio, incluso más allá de la temporalidad de la labor contratada, así como las condiciones materiales que su desarrollo requiere, lo es de procurar su sobrevivencia en los periodos de inactividad, sin contar con mecanismos de

aseguramiento distintos a sus propios ahorros y a sus redes personales de apoyo. De manera análoga a una empresa, el prestador de servicios se halla expuesto a diversos riesgos que amenazan tanto su equipamiento corporal (enfermedad, vejez) como su capital-idoneidad, cuyo valor en el mercado laboral depende de la oferta y la demanda de determinadas credenciales en un momento dado, así como de procesos cada vez más acelerados de obsolescencia de las cualificaciones (Muñoz y Santos, 2017; Sennett, 2006), e incluso del prestigio de las instituciones educativas en las que ha estudiado.

El proceso de subjetivación en la ética empresarial inicia de manera temprana, desde el momento mismo en el que debe elegirse qué estudiar. Aunque los contratistas entrevistados aludieron diversas motivaciones para optar por una u otra carrera, como la vocación, la continuación de una saga educativa familiar, las posibilidades de acceso a ciertas instituciones educativas, la oferta de carreras o la necesidad de ajustarse a los requerimientos del mercado laboral, cabe resaltar que una buena parte de ellos se refirió a esta última como el resorte de su decisión (García y Martínez, 2021). Las respuestas entregadas por quienes señalaron esta razón pueden clasificarse en cuatro grupos. Primero, el de aquellos prestadores de servicios que sustentaron su decisión en las posibilidades laborales ofrecidas por la carrera. A este grupo pertenecen también aquellos que inicialmente se sentían inclinados por una profesión, pero optaron por otra por considerar que tenía más campo de acción. Segundo, el grupo conformado por los contratistas que en primera instancia estudiaron la carrera que respondía a su vocación profesional, pero que al enfrentar dificultades en su inserción laboral decidieron cursar una segunda carrera que les ofreciera mayores oportunidades de trabajo. Tercero, el de aquellos que, una vez vinculados al mercado laboral, optaron por carreras que respondían a las necesidades de conocimientos y habilidades específicos de las empresas en las que se encontraban laborando. Y cuarto, el grupo constituido por aquellos profesionales que continuaron con estudios de posgrado acordes a las áreas en las que se encontraban desempeñándose. La trayectoria de Malena condensa la manera en que los contratistas ajustan sus elecciones educativas tanto a la necesidad de maximizar el valor de su capital cultural en el mercado de trabajo como a sus ciclos vitales:

Inicialmente estudié en la Universidad del Valle tecnología química y trabajaba en un ingenio, tenía un jefe y decía: “No importa el quehacer del tecnólogo químico pero sí la interpretación de datos”. Entonces él me dio todo el enfoque para hacer investigación, entonces me enfoqué en la búsqueda de la información y en la aplicabilidad inmediata. Entonces siendo tecnóloga química trabajé 12 años en la industria. Ahí fue cuando estudié estadística de noche, pero siempre trabajé en el manejo de la información y en la toma de decisiones a través de la información [...] hice dos especializaciones. Cuando me gradué de estadística hice un paro en la vida [...] dejé de trabajar para ser mamá [...]. Entonces dije: “A esto hay que meterle marketing”, al negocio de ser asesor independiente como estadística. Entonces eso me llevó a trabajar la prestación del servicio al cliente, por eso estudié la primera especialización, marketing estratégico [...]. Estando allí, en el año 97, mi hermano crea una empresa constructora, nos fuimos todos a trabajar con él, llegué a gerenciar los proyectos sociales [...] estando allá hice la especialización en gerencia social... (Malena, 59 años, estadística, 6 de junio de 2018).

Como cualquier otra forma de capital, el capital humano está sujeto a procesos de desvalorización, que le plantean al hombre-empresa la necesidad de realizar inversiones periódicas a través de la incorporación de nuevas competencias a su haber profesional (Carbajo y Santamaría, 2015; Muñoz y Santos, 2017). Es así como el prestador de servicios se ve enfrentado a una dinámica permanente de actualización y perfeccionamiento que, a través de la llamada formación continua, busca contrarrestar esta tendencia hacia la depreciación de sus calificaciones en el mercado de trabajo. Tan es así que, en campos como la ingeniería de sistemas, la obtención de credenciales como las certificaciones TI llega a ser incluso más valorada que la realización de estudios de posgrado. Profesionales como Harvey expresan una clara conciencia al respecto:

Desde que salí de las dos universidades, de la del Valle y la Autónoma [Universidad del Valle y Universidad Autónoma de Occidente], me interesé por la continuidad en mi capacitación técnica dada la evolución que presenta el conocimiento, sobre todo en ingeniería. Prueba de ello es que en mi currículo a estas alturas tengo fácilmente más de 60, 70 seminarios de diferentes temas técnicos en los cuales me interesé para fortalecer el conocimiento, para am-

pliarlo y mantenerlo actualizado. Ese es otro detalle bien importante porque la universidad es un ciclo que uno cumple, sale al mercado, pero si uno no se interesa en mantenerse actualizado, en un periodo demasiado corto queda obsoleto el conocimiento, precisamente de allí nacieron los cursos de educación continuada, que no son otra cosa, como su nombre lo indica, darle continuidad a esa formación que dan en los centros académicos... (Harvey, ingeniero civil, 17 de mayo de 2018).

Además de esta disposición hacia el mejoramiento continuo, otra de las cualidades esperadas del empresario de sí es su capacidad de adaptarse a los cambios. Al aproximarnos a las trayectorias laborales de los contratistas, pudimos constatar que se trata de trayectorias sinuosas, marcadas por el tránsito entre el sector público y el privado, e incluso en el interior de las agencias oficiales o de las empresas a las que han prestado sus servicios (García y Martínez, 2021). La alta movilidad de sus itinerarios laborales está acompañada de temporalidades breves, respaldadas en vínculos contractuales cada vez menos duraderos (de cuatro, seis o, como mucho, 12 meses). Aparte de la inestabilidad laboral, la constante rotación de los contratistas entre sectores y agencias, así como en el seno de una misma entidad, exige un alto grado de adaptabilidad al cambio y de apertura hacia el aprendizaje que, en muchos casos, implica no solamente un proceso vertiginoso de entrenamiento en las áreas de experticia requeridas por cada nuevo contrato, sino también ajustes radicales en la vida personal, como cuando esta movilidad es geográfica.

En el primer apartado de este artículo señalamos cómo el establecimiento de la razón neoliberal supuso una transición desde la lógica del intercambio entre iguales hacia la lógica de la competencia entre poseedores de pequeños capitales, que buscan mejorar su posicionamiento competitivo a través de la maximización de su calificación y clasificación en el mercado. Una de las expresiones de este desplazamiento ha sido la instauración de comportamientos individualistas entre los trabajadores de una misma empresa que, guiados por la lógica de la supervivencia, compiten entre sí para asegurar su continuidad en los cargos, o para mejorar sus posiciones en la empresa (Diana, 2010). En el caso de las instituciones analizadas, encontramos que en ellas coexisten al menos dos modalidades de vinculación: la contratación de servicios que, como ya indicamos, es mayoritaria en ambas entidades, y el nombramiento

de funcionarios de planta. El hecho de que esta última modalidad implique condiciones de trabajo más favorables no sólo ha generado tensiones entre el personal nombrado y los prestadores de servicios, sino que también ha permeado las actuaciones de los contratistas quienes, mediante un comportamiento estratégico similar al que siguen las empresas en el mercado, buscan la renovación de sus contratos, cuando no el escalamiento de posiciones. El relato de Marcelo ofrece un buen ejemplo de la lógica de la supervivencia individual presente en entornos laborales competitivos, como en el que se hallan insertos los prestadores de servicios de este estudio:

Cuando recién llegué había mucho nombrado. Entonces con ellos traté de tener una buena relación, porque eso también se da, que si tú con ellos no la llevas bien, entonces no te pasan el oficio, no te notifican lo que tienes, ahí es como saber llevar... saber establecer buenas relaciones (Marcelo, 28 años, sociólogo, 17 de mayo de 2018).

Quizá una de las expresiones más nítidas de la manera en que la ética empresarial ha troquelado las subjetividades laborales de los prestadores de servicios es la disposición hacia la flexibilidad que ha hecho carrera entre algunos de ellos. Así, pese a las desventajas asociadas a su condición como contratistas, resulta significativo el hecho de que una parte de ellos se haya mostrado proclive hacia esta modalidad de vinculación. Quienes comparten este punto de vista valoran favorablemente el grado de libertad que la contratación por prestación de servicios supone, por cuanto ésta les permite disponer autónomamente de su tiempo, y de esa manera, simultanear otros contratos que les representan ingresos adicionales, así como compaginar su trabajo con proyectos personales como capacitarse profesionalmente o dedicarle más tiempo a su vida familiar y social. Asimismo, confían en el capital humano del que disponen, representado tanto en sus credenciales educativas como en su experiencia profesional, como aquel que les ha permitido mantenerse activos en el mercado laboral, o como su principal recurso para hacerle frente al desempleo. Algunos, incluso, defienden la idea de crear empresa como una manera de romper la dependencia que supone el trabajo en su forma empleo. Es el caso de Dimas, quien al ser inquirido sobre sus proyectos personales en el mediano plazo, respondió lo siguiente en relación con sus hijos:

Que sean más productivos, no depender ni de un puesto oficial ni de contrato, sino que ellos creen empresa porque aquí a uno pues le pagan bien y todo, pero yo creo que con imaginación, como Einstein dice: “No es el conocimiento el que transforma al ser humano sino su imaginación”. Un ser con imaginación trasciende todo. Y un ser con imaginación no depende, o sea, no es tan dependiente a sueldos. ¡No! O sea, la imaginación es para hacer empresa, pa’ hacer trabajo social diferente, o sea, desde ser más independiente. No estar pendientes pues de que... porque eso lo limita a uno y le corta las alas, uno puede dar más, o sea, no hay límite para la imaginación. En cambio acá a uno lo limitan: “Es que tiene que hacer, porque acá al jefe no le gustó esta idea, es que tiene que hacer porque el jefe tal cosa, es que tiene que acomodarse a lo que diga el jefe, es que los lineamientos”. No, no, no, o sea, [esos] esquemas no me gustan (Dimas, 50 años, tecnólogo en administración de empresas, 31 de mayo de 2018).

No obstante este sustrato común, subsisten algunas diferencias entre los prestadores de servicios que suscriben esta opinión. Por un lado, están aquellos que contrastan las oportunidades de crecimiento y de movilidad ascendente ofrecidas por el vínculo contractual con el estancamiento profesional y personal que, a su juicio, caracterizan al servicio de carrera. En la otra orilla se sitúan aquellos contratistas que perciben al sector público como un espacio propicio para el desarrollo profesional y académico, por cuanto este ofrece un mayor margen de libertad, así como remuneraciones más robustas en relación con las devengadas en el sector privado. Los testimonios de William y Emilio ilustran estas dos posturas:

La verdad a mí casi no me interesa ser de planta, porque uno como contratista tiene la facultad de tener doble contrato; es decir, yo puedo tener mi contrato aquí en *** y puedo tener otro contrato a la vez en otra secretaría con tal de que cumpla las actividades, por lo mismo que no cumple horario uno puede trabajar así. Y aparte, pues por mi profesión como abogado, si uno es nombrado pues no puede litigar, entonces me cerraría las puertas, legalmente no se puede litigar, entonces como nombrado no... (William, 38 años, abogado, 17 de mayo de 2018).

La entidad pública brinda más garantías que el sector privado, entonces hoy muchos compañeros se están capacitando, otros están estudiando en universidades y tienen más oportunidad que en el sector privado, el sector privado hoy por hoy en Colombia no brinda ninguna garantía de éxito para el trabajador normal, al nivel de los salarios, es un desastre el sector privado, [el] sector público te brinda muchas más garantías a pesar de no estar vinculado como tal, como nombrado (Emilio, 41 años, técnico en explotación avícola y porcícola, 14 de junio de 2018).

Es importante precisar que esta disposición hacia la flexibilidad no es en modo alguno mayoritaria. Si para algunos la contratación por prestación de servicios representa la posibilidad de gestionar autónomamente su vida, para la mayoría constituye una cortapisa que dificulta, si no es que impide, la realización de sus proyectos personales. Es así como las semanas previas al vencimiento del contrato, la ansiedad y la incertidumbre se apoderan de los prestadores de servicios, quienes esperan con avidez cualquier “señal” que les indique cuál será su suerte en la entidad. El relato de Violeta es sólo una más de las muchas maneras de expresar este temor:

Me parece un tema bastante difícil y llega a ser como hasta nostálgico porque eso crea incertidumbre, porque nunca sabe uno, ¿será que sí me van a contratar?, ¿será que sí voy a seguir?, ¿cuánto tiempo me voy a quedar por fuera sin contrato? Entonces llega a ser muy preocupante (Violeta, 52 años, técnica en administración de empresas, 27 de junio de 2018).

Al respecto, algunos autores han señalado cómo el recurso del miedo deviene central a las estrategias de gubernamentalidad neoliberal (Saidel, 2016; Valencia, 2017). Otros, incluso, han llevado este argumento más lejos y han planteado que la responsabilización de los sujetos no se logra exclusivamente a partir de la apelación a la libertad, sino que en ella intervienen también otros dispositivos como la amenaza de la pérdida de control personal (Pyysiäinen, Halpin y Guilfoyle, 2017). Como contracara del recurso a la libertad, que parte de las expectativas positivas de los sujetos, esto es, de sus deseos de libertad, calidad de vida y realización personal, la amenaza de la pérdida de control utiliza las expectativas negativas, es decir, la incertidumbre y el miedo, como estrategias de responsabilización personal. Estos

autores sostienen que la búsqueda de control sobre los acontecimientos y los resultados de las acciones es inherente a la condición humana. Cuando los individuos perciben que el control de la situación escapa de sus manos, es decir, que sus esfuerzos no se ven recompensados con la obtención de ciertos resultados, tienden a desarrollar conductas pasivas como la falta de iniciativa y la delegación de la responsabilidad en agentes externos, sucumbiendo de esta manera al dispositivo de la responsabilización personal.

Volviendo al asunto que nos ocupa, es preciso señalar cómo los procesos de flexibilización laboral han generado, entre otras consecuencias, la pérdida de control del trabajador sobre las condiciones laborales y, por ende, una mayor discrecionalidad empresarial en la definición de los términos de la contratación (Rodgers, 1989). En el caso de los prestadores de servicios, ello se ha traducido en la aceptación de condiciones de trabajo desfavorables, así como en un sentimiento de “impotencia aprendida” (Pyysiäinen, Halpin y Guilfoyle, 2017) que los lleva a pensar que sus posibilidades de mantenerse en el empleo dependen de factores que están más allá de su alcance, como la continuidad o no de los directivos en sus cargos o los resultados de las contiendas electorales que libran los padrinos políticos que los respaldan. Las palabras de Miguel son claras al respecto:

Pues uno cuando firma el contrato, uno lo firma con fecha de inicio y fecha final. Uno sabe cuándo empieza y cuándo termina; los siguientes meses es un sorteo realmente, mi jefe siempre me dice que sí, que hay continuidad y yo le creo, pero esa continuidad también depende de los movimientos políticos, que el alcalde se va y entonces qué va a pasar con el próximo alcalde, este programa sigue o no sigue, entonces tu trabajo también va a tender a desaparecer, entonces no hay una certeza de que te van a contratar, no, es como un sorteo, una lotería (Miguel, 44 años, técnico auxiliar administrativo, 14 de junio de 2018).

La inestabilidad que supone esta modalidad de vinculación, así como la zozobra y la incertidumbre que la acompañan, trascienden el mundo del trabajo para trasladarse a los proyectos vitales de los prestadores de servicios, quienes deben ajustar sus decisiones al lema del “nada a largo plazo” que nos refiere Richard Sennett (2006) para describir la encrucijada a la que se enfrenta el sujeto contemporáneo. En el mejor de los casos, las inversiones relacionadas con su bienestar material, como la adquisición de vivienda

o de vehículo, o con los procesos formativos de ellos o de sus hijos, así como otros gastos relativos al esparcimiento, están pautados por los ritmos de la contratación. Estas aspiraciones a la movilidad social coexisten con las carencias económicas y de otros capitales (como el social o el cultural) que se ciernen sobre los contratistas, para quienes la inestabilidad laboral no sólo compromete la realización de sus proyectos a largo plazo, sino su sobrevivencia misma. El testimonio de Loreto es ilustrativo de las tensiones a las que se ve enfrentado el prestador de servicios:

Uno aquí no puede hacer planes de nada, o sea, te toca organizarte mucho con los gastos y mucho más cuando ya se sabe que se está acabando el contrato, pues tenés la zozobra si te lo renuevan o no, entonces con los gastos te toca planearte, no es lo mismo cuando tenés un contrato a término indefinido que te podés proyectar, que sabes que la plata te va a llegar siempre y cuando vas a trabajar, acá tenés que proyectarte demasiado con los gastos y no tenés nada seguro, entonces muchas cosas son inciertas, las deudas también son limitadas, en la incertidumbre cada seis meses es cuánto se demora en salir ese contrato, si me sale, si me sale por el mismo valor, no me sale (Loreto, 30 años, ingeniera financiera, 30 de mayo de 2018).

LEAP OF FAITH

En la otra investigación de la que retomamos algunos hallazgos para este artículo planteamos como tesis central que el emprendimiento participa de formas de gubernamentalidad neoliberal a partir de las cuales se promueven formas de subjetividad que pueden leerse en términos del emprendedor como empresario de sí. Los documentos de política pública, así como los de los EFE, refieren unas formas de subjetividad planteadas en clave neoliberal, es decir, que tanto en unos como en otros se promueven formas de pensar, sentir y actuar en las que podemos ver cristalizados algunos elementos de la nueva antropología del *homo oeconomicus*, caracterizado por ser un empresario de sí (Maca, 2019, 2020) que debe gobernarse a sí mismo de manera responsable, gestionar sus propios riesgos, lograr autoasegurarse y autorregularse (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007).

En el discurso de los documentos de política pública encontramos la enunciación del emprendedor como un sujeto moral, racional-imaginativo y productivo. Así, el emprendedor debe actuar de forma ética, responsable, cívica y en beneficio de la sociedad; es creativo, metódico, innovador, reconoce las oportunidades, tiene visión global, liderazgo equilibrado, gestión de un riesgo calculado, y es capaz de percibir e interrelacionarse con su entorno; es efectivo, piensa y actúa orientado hacia la creación de riqueza y de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad; además, cuenta con competencias empresariales. En el discurso que circula en los EFE, el emprendedor debe contar con la capacidad de enfrentarse a situaciones que podrían ser catalogadas como difíciles y riesgosas, pero que él concibe como un reto y una oportunidad de aprendizaje; debe tener ciertas características que son nombradas en términos de atributos personales —competencias y capacidades—, entre las que se resaltan motivación, creatividad, innovación, sacrificio y ética. Para los entrevistados, un emprendedor debe contar con características como la motivación y la pasión por lo que se hace, lo que generalmente aparece como contrapuesto al empleo; saber reconocer y aprovechar las oportunidades de mercado; recursividad, persistencia, “positivismo”, “medírsele a lo que sea”; no sentir miedo y tomar riesgos; sacrificio y espiritualidad.

Como parte de la autogestión del emprendedor como empresario de sí, quien es su propio capital, y como tal, debe gestionarlo-se, se espera que posea y/o desarrolle ciertas competencias y capacidades: que sea arriesgado, creador de oportunidades de trabajo tanto para sí mismo como para otros, polivalente, flexible y adaptable al cambio. De igual manera, puesto que la idea es que el empresario de sí gestione su propio capital, se espera también que el emprendedor invierta en su propio capital, a través de un proceso de cualificación constante, es decir, de la adquisición y/o desarrollo de competencias y capacidades en espacios académicos por medio de las titulaciones, en los EFE, en los espacios familiares y/o laborales, lo que se convierte en una forma de incrementar el capital personal y en una ventaja más que le permitiría competir en el mercado. El testimonio de Cataleia da cuenta de algunos de estos atributos:

Quando tenía 20 años, empecé a buscar qué estaban haciendo en otras partes del mundo. Encontré que en Hong Kong estaban comiendo unos waffles relle-

nos que no habían llegado a Colombia y pensé que era algo bacano, buscando apareció la marca *** Waffle, bajo Franquicia ***. Vi la marca y me pareció súper linda y pensé que podía pegar en Colombia, le vi crecimiento y visión, así que empecé a hablar con la directora internacional de la franquicia. Estuvimos en conversaciones durante tres meses y cuando vi que se podía cerrar el negocio les comenté a mis padres, quienes decidieron apoyarme, incluso gracias a contactos de mi papá conseguimos un local ubicado en la zona 1A de un centro comercial de la ciudad, y es ahí donde, en el 2017, abrí el primer local de *** Waffle en Colombia. Probé el producto por primera vez con mi local montado, fue una arriesgada, un *leap of faith*, en emprendimiento es como un salto al vacío, nos hubieran podido robar, la gente era de México, uno confía, pero pues uno no sabe, tú ves en la página y no tenían una referencia, lo único fue que vinieron a Bogotá, menos mal que fue todo muy bien (Cataleia, 23 años, estudiante de publicidad, franquicia de *** Waffle, 9 de septiembre de 2019).

La historia que narra Cataleia nos plantea una de las características que se le exigen al “emprendedor”: ser capaz de arriesgarse. En este caso, Cataleia lo hace e instala esta franquicia de comidas, y cuando llega el momento de crisis y debe cerrar el local —pues la franquicia no le brindó el acompañamiento esperado— es ella misma, con la ayuda de sus padres, quien debe gestionar el riesgo de quedarse sin trabajo. Se recurre aquí a lo que Robert Castel (2004) denomina las protecciones de proximidad, aquellas que pueden brindar la familia y la comunidad más cercana al sujeto.

Cataleia contó con el apoyo de su familia, que poseía un capital económico suficiente para respaldarla, ya que tanto su padre como su madre son empresarios. En otros casos, es el sujeto en solitario quien debe gestionar sus propios riesgos ante la posibilidad de quedarse sin su trabajo y el que le brinda a otras personas. El caso de Juan, propietario y administrador de un club geriátrico, resulta ilustrativo a este respecto:

En agosto de 2019, dejo de trabajar en Cali, la mayor parte de mi salario la invertía en el club geriátrico para pagar empleados, cubrir esto mientras entraba plata aquí, mis gastos, ¡mejor dicho! eso era tape y destape. Septiembre fue el mes más difícil, porque precisamente no estaba trabajando en Cali y debía sostener los gastos del club, los personales y los familiares, ya no devengaba ingresos suficientes para suplir. Yo tenía una inyección de x cantidad de dinero

mensual y ya no la tenía, pensé en vender mi carro, mi moto, si me toca vender todo lo vendo, pues igualmente todo eso lo he conseguido por mi trabajo. Gracias a Dios ya para noviembre estaba todo normalizándose (Juan, 38 años, fisioterapeuta, club geriátrico, 3 de diciembre de 2019).

Cabe mencionar que, como producto de transformaciones económicas y de formas del gobierno social, el emprendimiento parecería ser un reemplazo de funciones antes llevadas a cabo por el gobierno social en cuanto a la generación de oportunidades de trabajo (Maca y Rentería, 2020). Es así como el emprendimiento participa de formas de gubernamentalidad neoliberal en la medida en que el Estado desplaza hacia el sujeto responsabilidades que antiguamente estaban a su cargo; por ejemplo, lo que tiene que ver con la creación de oportunidades de trabajo y las protecciones sociales (Castel, 1997, 2004) que de éste se derivan.

Algunos de los “emprendedores” entrevistados serían lo que la literatura denomina trabajadores por cuenta propia, aunque algunos se autodenominan como emprendedores. Este es el caso de Irina, quien inicia una venta de accesorios cuando decide renunciar al trabajo que tenía en una empresa. Cabe resaltar que otro de los atributos personales que se le exigen al emprendedor es la polivalencia, es decir, que cuente con la capacidad y la competencia para llevar a cabo diferentes funciones y así, “encargarse de todo”, atributo que también vemos en Irina:

[...] recibí la liquidación y dije “tengo que hacer algo”, porque conseguir trabajo estable, con prestaciones y como al gusto de uno es muy complicado. Empecé comprando accesorios al por mayor y luego me puse a diseñar, no sabía absolutamente nada, pero fui aprendiendo... Me encargo de todo, soy la mensajera, diseño, vendo, entrego, atiendo público, soy la que toma la foto, la única que maneja esa página (Irina, 29 años, administradora de empresas, emprendimiento de accesorios, 12 de septiembre de 2019).

En el caso de otros “emprendedores” entrevistados, encontramos que han logrado crear empresa y generar oportunidades de trabajo tanto para sí mismos como para otras personas. Es el caso de Santiago, quien tiene una empresa de ropa deportiva. “Hoy en día, *** es una empresa” (Santiago, 26 años, ingeniero industrial, empresa de ropa deportiva, 18 de octubre

de 2019). En su página web se presenta como una marca de ropa pensada para gente activa, fundamentada en tres pilares: tecnología, investigación y desarrollo en textiles.

En un contexto como el colombiano, caracterizado por la flexibilidad y por la informalidad laboral (Estrada, 2006; Jiménez, 2006), se le exige al emprendedor como empresario de sí que sea flexible y adaptable al cambio. El caso de Zamara resulta ilustrativo de este tipo de atributos personales que se esperan de quien decide emprender.

Desde primer semestre empecé a vender cosas, imprimía libros y los vendía, vendía muchas cosas, accesorios, hacía tarjetas, yo siempre he buscado por todos los lados. Cuando estaba pequeña sacaba una mesita y la ubicaba en la calle, frente a la casa, y vendía manillas que yo misma elaboraba. Gracias a lo que vendía en la universidad, compré una máquina [elíptica], luego otra, hasta mi papá me dio una de regalo... Hice mi práctica profesional en un hospital y una vez finalizada continué trabajando como fisioterapeuta prestando mis servicios como contratista en una IPS. Paralelo a este trabajo, fui comprando máquinas caminadoras que ubiqué en mi casa junto con las elípticas que ya tenía, las personas podían acudir allí para hacer ejercicio; de igual manera, prestaba el servicio de masajes relajantes y terapéuticos en un cuarto que acondicioné para ello. Gracias al voz a voz, la gente se enteró de mis servicios y la clientela fue creciendo. Después de dos años de trabajo como contratista, no quise continuar, pues nunca me pagaron a tiempo e incluso cuando me fui me quedaron debiendo dinero. Como ya tenía clientela decidí, en abril de 2017, abrir la sede actual del Centro de Acondicionamiento Físico y Fisioterapia ubicado en el centro de la ciudad... Al principio eso era solo, yo me desesperaba y decía: “Dios mío, nada, ¿cómo voy a pagar el arriendo, el préstamo, el agua?” Lloraba y al mismo tiempo decía: “No, ¡pero yo tengo que seguir aquí!” (Zamara, 26 años, fisioterapeuta, Centro de Acondicionamiento Físico y Fisioterapia, 3 de diciembre de 2019).

Es precisamente el tránsito por un mundo del trabajo caracterizado por la flexibilidad lo que encontramos en los entrevistados. Algunos de ellos han tenido diferentes emprendimientos y empresas. Cabe mencionar que además de su labor como emprendedores/empresarios, a lo largo de sus trayectorias laborales han tenido otros tipos de trabajo: trabajo informal en ventas,

especialmente durante la niñez y la adolescencia, pasantías, trabajo por cuenta propia, ya sea informal independiente y/o por prestación de servicios, venta por catálogo, y empleo. En algunos casos, como los de Carlos y el de Lucía, los empleos han sido en las empresas de su familia. Algunas de estas formas de trabajo han corrido paralelas a sus emprendimientos/empresas.

Se espera entonces que el emprendedor sea un empresario de sí, arriesgado, creador de oportunidades de trabajo tanto para sí mismo como para otros, flexible y adaptable al cambio, y puesto que la idea es que el empresario de sí gestione su propio capital, se espera también que el emprendedor lleve a cabo las inversiones necesarias; por ejemplo, que se cualifique constantemente, y así las titulaciones se convierten en una forma de incrementar su capital personal y en una ventaja más que le permitiría competir en el mercado. Tenemos el caso de Lucía, creadora de una red de apoyo para madres, quien además de estudiar diseño industrial, decide llevar a cabo una especialización en marketing y un MBA: “Cuando uno hace ese tipo de estudios se proyecta mucho en el tema laboral” (Lucía, 38 años, MBA, especialista en marketing, diseñadora industrial, red de apoyo para madres, 14 de enero de 2020). De igual manera, Lucía, como una forma de invertir en su propio capital y adquirir y/o desarrollar competencias, decide acudir a un EFE y participar en dos de sus programas sobre espíritu empresarial. No sólo las titulaciones y lo aprendido en espacios académicos forman parte de las inversiones en el propio capital, sino también la adquisición y el desarrollo de nuevas competencias, ya sea en espacios familiares y/o laborales, como lo ilustra el caso de Carlos:

Viví unos años en España, donde estudié un técnico superior en administración y finanzas y ahí es donde descubrí el marketing. Por cosas de la vida caí a trabajar en la central de Inditex, los dueños de la cadena de almacenes Zara. Vi cómo se innovaba, cómo era todo el proceso, la logística, y aprendí mucho y ahí fue donde me enamoré de todo lo que tiene que ver con los textiles. Debido a la crisis económica que inicia en España en el 2008, regresé a Colombia, quería aprender más, así que ingresé a una de las universidades de Cali, al programa de mercadeo y negocios internacionales. A la par trabajaba con mi mamá, quería aprender todo lo que se tiene que hacer para fabricar ropa. Empecé a cortar tela, extender, hacer moldes, tomar la medida, arreglar las máquinas, poner el hilo, fui rotando de puesto, pasé a lo administrativo y

después de un tiempo dije: “Voy a sacar mi propia marca”, decidí emprender y así nace *** (Carlos, 29 años, profesional en mercadeo y negocios internacionales, marca de ropa deportiva, 12 de septiembre de 2019).

DISCUSIÓN FINAL

La gubernamentalidad neoliberal presupone la libertad del individuo como parte de las tecnologías de conducción de la conducta y, en consecuencia, no pretende conminarlo a actuar de determinada manera, sino más bien crear las condiciones de aceptabilidad en las que este se experimente a sí mismo como libre y vea su conducta como el resultado de una decisión autónoma y no de una imposición exógena. Es así como este tipo de gubernamentalidad busca multiplicar la forma-empresa a través del entramado social, alentando a los individuos a pensar en sí mismos y a trabajar en sus vidas como unidades empresariales (Eraranta y Moisaner, 2011). Para ello, estimula la iniciativa de los gobernados y deja hacer, en lugar de legislar sobre qué hacer, al tiempo que promueve la libertad de movimiento para que el individuo se asegure a sí mismo y encuentre su propio espacio en la economía de mercado, en lugar de asegurarle oportunidades de trabajo, salud, seguros y vivienda. De esta manera, el individuo tendrá que aprender a “vivir peligrosamente” y convertirse en un “empresario de sí”, capaz de reinventarse constantemente y de gestionar su propio capital humano (Castro-Gómez, 2015).

En Colombia, la implantación del orden neoliberal a partir de la década de los años noventa (Estrada, 2006; Jiménez, 2006) ha implicado la puesta en marcha de procesos de desregularización laboral, contracción del empleo público, generalización de la contratación por prestación de servicios y fomento a diversas formas de autoempleo, creando de esta manera las condiciones óptimas para la instauración de los dispositivos de la empresarialización y el capital humano que hacen un llamado a que los sujetos se conviertan en empresarios de sí. Estos dispositivos se han visto reforzados con otros discursos relacionados no sólo con el emprendimiento, sino también con la empleabilidad, el coaching, la felicidad y otras técnicas de sí que podrían dar cuenta de la proliferación de las tecnologías neoliberales, es decir, de un conjunto de estrategias orientadas a la autorregulación de los

sujetos. Cabe señalar, sin embargo, que la adopción de estos dispositivos y discursos por parte del Estado no determina necesariamente el comportamiento de los agentes, sino que crea las condiciones de posibilidad para que estos los asuman o no, pues en última instancia son los sujetos los que les dan significado y contenido a esos dictados.

Es oportuno preguntarse, entonces, ¿qué implicaciones ha tenido esto para los prestadores de servicios y los “emprendedores” indagados en este estudio? Tanto unos como otros están insertos en un mercado laboral caracterizado por la informalidad y la flexibilidad, esta última no sólo legitimada legalmente desde la década de los años noventa sino también promovida por los discursos del emprendimiento que circulan en las políticas públicas y en otros espacios. Aunque en principio la flexibilización laboral y el trabajo por cuenta propia configuran nuevos espacios de libertad en la elección del “propio trabajo” y la “propia vida”, también crean nuevos escenarios de exclusión en los que los riesgos se cargan a las espaldas de los individuos (Beck, 2000). En el caso de los prestadores de servicios, son ellos quienes deben asumir el pago de su seguridad social, mientras que los “emprendedores” han tenido que gestionar por sí mismos los riesgos producto del cierre de sus locales, de los bajos ingresos y de la pérdida de capital económico, no sólo para sí mismos, sino también para las personas que trabajan o trabajaron en sus emprendimientos/empresas. Además de gestionar sus propios riesgos, tanto los prestadores de servicios como los “emprendedores” han tenido que adaptarse a los cambios y a la incertidumbre, siendo flexibles y polivalentes. Es así como unos y otros han realizado inversiones para la adquisición y/o el desarrollo de competencias y habilidades, mediante las titulaciones a nivel universitario y otros espacios de educación continua y formación para el emprendimiento.

La organización de la sociedad alrededor de una multiplicidad de empresas individuales despolitiza profundamente las relaciones sociales al fragmentar los valores colectivos de cuidado, deber y obligación, que terminan siendo desplazados hacia la autonomía administrada del sujeto (McNay, 2009). Para los teóricos del neoliberalismo, la persona que labora ya no es quien vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Se le despoja así del estatuto de trabajador con todas las connotaciones políticas, éticas y legales que eso tiene y se le nombra en términos de un empresario de sí, que es su propio capital. Esto trae implícita una visión reduccionista

que concibe a quien trabaja exclusivamente desde las lógicas del mercado. Al responsabilizarlo de la gestión de sí mismo, se le concibe también desde una visión psicologizada, en la que es el propio sujeto con sus atributos personales —competencias, habilidades, actitudes, aptitudes— y las inversiones que realice en su propio capital humano, quien puede competir tenazmente en el mercado.

¿Estos atributos que se le exigen al empresario de sí no podrían también ser los mismos que han sido parte de lo que se le exige a alguien que debe trabajar en un contexto caracterizado por la informalidad laboral y por la no existencia de un Estado en su forma de Estado social? La recesión económica, el aumento del desempleo y el cierre de empresas ocasionados por las medidas de confinamiento adoptadas para contrarrestar la expansión del Covid-19, y sus dramáticas consecuencias en términos del empobrecimiento de millones de personas, hablan de manera elocuente de las implicaciones de este modelo de Estado.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Santiago de Cali (2016). *Cali en cifras 2015* [en línea]. Disponible en <<https://www.cali.gov.co/planeacion/publicaciones/137803/documentos-cali-en-cifras/>> [consulta: 12 de julio de 2021].
- Alcaldía de Santiago de Cali (2019). *Cali en cifras 2018-2019* [en línea]. Disponible en <<https://www.cali.gov.co/planeacion/publicaciones/137803/documentos-cali-en-cifras/>> [consulta: 12 de julio de 2021].
- Amigot, Patricia (2007). “Una tensa oscuridad. Interrogando el abordaje psicosocial de la subjetividad”. *Psicología & Sociedade* 19 (3): 20-25.
- Ball, Stephen, y Antonio Olmedo (2013). “Care of the self, resistance and subjectivity under neoliberal governmentalities”. *Critical Studies in Education* 54 (1): 85-96.
- Banegas, Israel (2008). “El cambio en la administración de los riesgos sociales: política social y transformación del Estado”. *Estudios Sociológicos XXVI* (77): 287-319.
- Beck, Ulrich (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Beck, Ulrich (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Beck, Ulrich, y Elizabeth Beck-Gernsheim (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Becker, Gary (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Boltanski, Luc, y Eve Chiapello (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Brown, Wendy (2015). *El pueblo sin atributos: la secreta revolución del neoliberalismo*. Barcelona: Malpaso Ediciones.
- Carbajo, Diego, y Elsa Santamaría (2015). “Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor”. *Papeles del CEIC* 143 (3): 1-14.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- Castel, Robert (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.
- Castro-Gómez, Santiago (2015). *Historia de la gubernamentalidad I. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). *Gran Encuesta Integrada de Hogares* [en línea]. Disponible en <<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos#:~:text=La%20Gran%20encuesta%20integrada%20de,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20como%20sexo%2C>> [consulta: 12 de julio de 2021].
- Diana, Nicolás (2010). “La múltiple dimensión de la precariedad laboral. El caso de la administración pública en Argentina”. *Revista Ciencias Sociales* 128-129: 119-136.
- Du Gay, Paul (2000). “Enterprise and its futures: A response to Fournier and Grey”. *Organization* 7 (1): 165-183.
- Eraranta, Kirsi, y Johanna Moisander (2011). “Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration”. *Organization Studies* 32 (4): 509-526.
- Estrada, Jairo (2006). “Orden neoliberal y reformas estructurales en la década de 1990. Un balance desde la experiencia colombiana”. *Ciencia Política* 1 (1): 141-178.
- Foucault, Michael (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gane, Nicholas (2014). “The emergence of neoliberalism: Thinking through and beyond Michel Foucault’s lectures on biopolitics”. *Theory, Culture & Society* 31 (4): 3-27.
- García, Adolfo, y Sandra Martínez (2021). *Intimidación burocrática: precarización laboral, clientelismo y sentido del trabajo en el estado colombiano*. Cali: Programa Editorial de la Universidad del Valle.
- Garza, Enrique de la (2000). “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. En *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, coordinado por Enrique de la Garza, 148-178. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gómez, Alejandra (2014). “Sobre la flexibilización laboral en Colombia y la precarización del empleo”. *Revista Diversitas, Perspectivas en Psicología* 10 (1): 103-116.
- Gómez, Lucía, Francisco Jódar y María Bravo (2015). “Gubernamentalidad neoliberal y producción de conocimiento en la universidad: genealogía de una configuración subjetiva”. *Universitas Psychologica* 14 (5): 1735-1750.

- Han, Byung-Chul (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder.
- Højgaard, Lis, y Dorte Søndergaard (2011). "Theorizing the complexities of discursive and material subjectivity: Agential realism and poststructural analyses". *Theory & Psychology* 21: 338- 354.
- Jiménez, Carolina (2006). "Momentos, escenarios y sujetos de la producción constituyente. Aproximaciones críticas al proceso constitucional de los noventa". *Análisis Político* 58: 132-156.
- Juhila, Kirsi, y Suvi Raitakari (2017). "Responsabilisation in governmentality literature". En *Responsibilisation at the Margins of Welfare Services*, coordinado por Juhila Kirsi, Suvi Raitakari y Christopher Hall, 19-42. Londres: Routledge.
- Maca, Deidi (2019) "Subjetividades emergentes a partir del emprendimiento como forma de gubernamentalidad: una aproximación desde el análisis de discurso de la política pública de emprendimiento en Colombia". En *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales*, coordinado por Ricardo Antunes *et al.*, 279-297. Buenos Aires: Teseo.
- Maca, Deidi (2020). "Emprendimiento, gubernamentalidad y subjetividad: un abordaje desde los Espacios de Formación en Emprendimiento de las Instituciones de Educación Superior". *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas* 11 (20): 179-191.
- Maca, Deidi, y Érico Rentería (2020). "Una mirada al emprendimiento a partir de una revisión de la literatura". *Psicología desde el Caribe* 37 (1): 107-136.
- Mayan, Maria (2009). *Essentials of Qualitative Inquiry*. California: Left Coast Press.
- McNay, Louis (2009). "Self as enterprise. Dilemmas of control and resistance in Foucault's 'The Birth of Biopolitics'". *Theory, Culture & Society* 26 (6): 55-77.
- Miller, Peter, y Nikolas Rose (2008). *Governing the Present: Administering Economic, Social and Personal Life*. Cambridge: Polity Press.
- Molina, Nelson, Sandra Martínez y Verónica Molina (2014). "Historia de los poderes de la libertad. Conversación con Nikolas Rose". *Revista Sociedad y Economía* 26: 135-151.
- Muñoz, David, y Antonio Santos (2017). "Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias en la juventud universitaria". *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi* 20: 59-78.
- Pyysiäinen, Jarkko, Darren Halpin y Andrew Guilfoyle (2017). "Neoliberal governance and 'responsibilization' of agents: Reassessing the mechanisms of responsibility-shift in neoliberal discursive environments". *Distinktion: Journal of Social Theory* 18 (2): 215-235.
- Procuraduría General de la Nación (2012). "Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas" [en línea]. Disponible en <[https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20políticas%20públicas\(1\).pdf](https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20políticas%20públicas(1).pdf)> [consulta: 12 de febrero de 2021].
- Raaper, Rille (2016). "Academic perceptions of higher education assessment processes in neoliberal academia". *Critical Studies in Education* 57 (2): 175-190.

- Reich, Ann (2008). "Intersecting work and learning: Assembling advanced liberal regimes of governing workers in Australia". *Studies in Continuing Education* 30 (3): 199-213.
- Rodgers, Gerry (1989). "Precarious work in Western Europe: The state of the debate". En *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, coordinado por Gerry Rodgers y Janine Rodgers, 1-16. Ginebra: International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels.
- Rojas, Carlos (2016). "La flexibilización laboral en Colombia". *Jurídicas CUC* 12 (1): 17-29.
- Rose, Nikolas (1996). "Governing 'advanced' liberal democracies". En *Foucault and Political Reason. Liberalism, Neo-liberalism and Rationalities of Government*, coordinado por Andrew Barry, Thomas Osborne y Nikolas Rose, 37-64. Londres: UCL Press.
- Saidel, Matías (2016). "La fábrica de la subjetividad neoliberal: del empresario de sí al hombre endeudado". *Pléyade. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales* 17: 131-154.
- Schultz, Theodore (1985). *Invirtiendo en la gente*. Barcelona: Ariel.
- Sennett, Richard (2006). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sferco, Senda (2019). "Neoliberalismo, orden, tiempo y producción de subjetividad. El homo oeconomicus en y más allá de Foucault". *Argumentos. Revista de Crítica Social* 21: 156-181.
- Stecher, Antonio (2013). "Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina". *Universitas Psychologica* 12 (4): 1311-1324.
- Valencia, Adriana (2017). "Subjetividad y poder en la organización empresarial: un estudio de caso". *Revista Innovar* 27 (65): 107-121.

Sandra Patricia Martínez

Doctora en Antropología Social por la Universidad Iberoamericana. Universidad del Valle, Cali, Colombia. Temas de especialización: antropología del Estado, las burocracias y las políticas públicas. ORCID: 0000-0002-4411-1349.

Deidi Maca

Doctora en Psicología por la Universidad del Valle. Fundación Universitaria de Popayán, Popayán, Colombia. Temas de especialización: trabajo, organizaciones y subjetividad. ORCID: 0000-0002-9199-4383.

