

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN *MANAGERIAL*: NOTAS SOBRE LAS Y LOS JÓVENES “EMPREENDEDORES”

WORK TRANSFORMATIONS AND NEW ADMINISTRATIVE MANAGEMENT METHODS: NOTES ABOUT YOUNG “ENTREPRENEURS”

Magdalena Garcés Ojeda*

Universidad Alberto Hurtado
Universidad Diego Portales
Centro Núcleo Milenio Autoridad y Asimetrías de Poder /
Millennium Center Authority and Power Asymmetries
Santiago - Chile

Pamela Frías Castro

Universidad Alberto Hurtado
Universidad Diego Portales
Centro Núcleo Milenio Autoridad y Asimetrías de Poder /
Millennium Center Authority and Power Asymmetries
Santiago - Chile

Deidi Maca Urbano

Universidad del Valle
Cali - Colombia

Recibido agosto de 2019/Received August, 2019
Aceptado mayo de 2020/Accepted May, 2020

RESUMEN

En los últimos 40 años las transformaciones sociopolíticas y estructurales del mundo del trabajo, los importantes cambios en las orientaciones culturales y la consolidación de nuevas formas de gestión *managerial* a nivel mundial, han dado lugar a la emergencia de nuevas prescripciones y exigencias subjetivas, que en línea con crecientes procesos de individualización, han ido instalando nuevos ideales de sujeto, que suponen diversas formas de ser, pensar y sentir en el ámbito del trabajo en las sociedades modernas. A propósito de la manera en que la figura del emprendimiento atrae y moviliza a los sujetos, en especial a las y los jóvenes, este artículo, de reflexión teórica, intenta responder la pregunta: ¿Hasta qué punto estos son agentes o emprendedores porque realmente quieren serlo? Se espera contribuir al debate y reflexión acerca de los modos en que dichas transformaciones han impulsado la figura del *self* emprendedor a base de un discurso *managerial* “juvenilizado”, que interpela y seduce a las y los trabajadores –en especial a los más jóvenes– a ser flexibles, autónomos y autogestionarse, como un requisito para insertarse y desenvolverse en un mercado laboral que, en numerosas ocasiones, ofrece un escenario de trabajo precario.

Palabras Clave: Subjetividades Laborales, Jóvenes, Emprendimiento.

* Autor correspondiente / Corresponding author: mmgarces@uc.cl

ABSTRACT

In the last 40 years, socio-political and structural work transformations, important changes in cultural orientations, and consolidation of new administrative management methods worldwide, have given rise to the emergence of new prescriptions and subjective requirements, which in line with growing processes of individualization, have been installing new ideals of subject, that involve different ways of being, thinking, and feeling in the field of work in modern societies.

Regarding the way in which the figure of entrepreneurship attracts and mobilizes subjects, especially young people, this article, of theoretical reflection, tries to answer the question: To what extent are these agents and/or entrepreneurs because they really want to be? We hope to contribute to the debate and reflection about the ways in which these transformations have promoted the figure of entrepreneurial self based on a “youthful” administrative discourse, that questions and seduces workers –especially younger people– to be flexible, autonomous, and self-managing, as a requirement to insert and develop in a labor market that, on numerous occasions, offers a precarious work scenario.

Key Words: Labor Subjectivities, Young People, Entrepreneurship.

La reestructuración capitalista y la reconfiguración de las sociedades modernas, ha implicado en las últimas cuatro décadas importantes procesos de reestructuración productiva, modernización empresarial y flexibilización que no solo han transformado por completo el escenario laboral, en términos de las condiciones y la organización del trabajo, sino que también han puesto en circulación distintos ideales y modelos de trabajador/a, que suponen exigencias y orientaciones normativas y relacionales, que van configurando nuevos modos de ser, pensar, sentir, actuar y vincularse –en y con el trabajo– (Araujo, 2016; Araujo y Martucelli, 2012a; Deranty, 2011; Durand, 2019; Guerrero y De Gaulejac, 2017; Stecher, 2015).

Dichos cambios en sintonía con las nuevas formas de gestión empresarial y crecientes procesos de individualización (U Beck, Beck Gernsheim, & Moreno, 2003) –condición social de la vida moderna–, que exige a los individuos una contribución activa –si no se quiere fracasar–, suponen altas exigencias, controles y restricciones, propios de las teorías del capital humano, que desplazan a las y los individuos altos niveles de responsabilidad, instalando a su vez la idea de que la vida misma es un proyecto comercial personal y permanente que requiere ambición y activación para generar ingresos futuros y evitar pérdidas (Fleming, 2017). Así, parte de los imperativos de las libertades precarias que se imponen en la modernidad, se asocian a la capacidad de adaptarse a los cambios, mostrar iniciativa, capacidad de autogestión y sobre todo flexibilidad (U Beck *et al.*, 2003). Basados en diversas prácticas discursivas y herramientas sociotécnicas, que promueven la autonomía, excelencia y el mérito, encarnado en la figura del individuo “emprendedor”, las nuevas formas de gestión empresarial contribuyen en la reificación de aquel sujeto que Boltanski y

Chiapello (2002) denominan “el grande”: aquel que es exitoso, pro e hiperactivo, entusiasta, adaptable, flexible y polivalente, cuya figura no deja espacio para “el pequeño”, visto como alguien rígido, con necesidades de apego, protección y seguridad, capaz de sentir miedo e incluso fracasar.

En este escenario se espera que el sujeto sea capaz de autogobernarse en las diferentes esferas de su vida: personal, familiar y laboral, apareciendo así la idea del *homo economicus* como empresario de sí mismo (Ball y Olmedo, 2013; Castro-Gómez, 2015). En este contexto emerge la figura del emprendimiento, el que estaría encaminado a reemplazar la pasividad y la dependencia, porque ahora las y los individuos serían alentados a luchar para optimizar su propia calidad de vida y la de sus familias (Rose y Miller, 1992), incorporando en su repertorio el principio de la autogestión y la calidad total, propios de las nuevas formas de gestión flexible, que promueven una entrega por completo al logro de la excelencia, donde la idea del empoderamiento y responsabilización individual por los resultados son paradójicamente cruciales en la adhesión e implicación del sujeto (Aubert y De Gaulejac, 1993; Bröckling, 2015; De Gaulejac, 2005; Deranty, 2011). De este modo, así como Laval y Dardot (2013) señalan, las nuevas formas de gestión flexible promueven un discurso *managerial* que apela a un sujeto empresarial, neoliberal, cuya subjetividad se gobierna de modo tal que se espera de este la implicación total de sí. La subjetividad se convierte así en un aspecto central de la producción, dejando de ser un factor “distorsionante”: “La totalidad de la persona con todo lo que constituye su vida personal adquiere nueva relevancia en el funcionamiento de la empresa” (Zamora, 2013, p. 157).

Este artículo teórico discute y reflexiona cómo en este escenario de transformaciones del mundo del

trabajo, la figura de un *self* emprendedor, constituye un modo de concebirse y orientarse a sí mismo y a los otros. Una forma de subjetivación (Bröckling, 2015) que penetra fuertemente al alero de un discurso *managerial* “juvenilizado”, que interpela a las y los trabajadores a convertirse en “jóvenes, activos/as y colaboradores” –sin importar su edad– convocando especialmente a aquellos que sí lo son. La tesis que se pone en discusión apunta a que las y los jóvenes, atraídos por discursos que apelan al *self* emprendedor, se incorporan a un mercado de trabajo flexible, tras el que muchas veces se esconde un escenario de trabajo precarizado que los hace fuertemente vulnerables (Araujo y Martucelli, 2012a; Boltanski y Chiapello, 2002; Castel, 2010; Laval y Dardot, 2013; Rebughini, 2019; Standing, 2013). De este modo, la reflexión teórica se articula respecto de la pregunta: ¿Hasta qué punto las y los jóvenes son agentes o emprendedores porque realmente quieren serlo? Para dar respuesta a esta pregunta, o más bien para señalar algunas ideas en torno a ella, inicialmente se presenta una breve contextualización de las transformaciones del trabajo, implicancias de la reestructuración capitalista y características del proceso de reorganización productiva de las últimas cuatro décadas, en la medida en que dar cuenta de estos cambios facilita comprender la emergencia del *self* emprendedor. Posteriormente se aborda lo relativo al emprendedor de sí mismo y las dinámicas de flexibilización e individualización que le son características; luego se discute en torno a la forma cómo los discursos acerca de emprendimiento interpelan especialmente a las y los jóvenes; finalmente se presenta una reflexión general, que pretende dejar varias preguntas abiertas para continuar el debate en torno al modo en que las nuevas generaciones de jóvenes se ven expuestas a que diversas dimensiones de sus vidas asuman la forma de una autogestión continua de sus recursos y autonomía, vulnerabilidad que no solo se relaciona con el riesgo de marginación social, sino también con la incapacidad que estos tienen para leer y detectar procesos sociales de instrumentalización de la agencia personal (Rebughini, 2019).

TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO, REESTRUCTURACIÓN CAPITALISTA Y PROCESO DE MODERNIZACIÓN EMPRESARIAL

El postindustrialismo, la reestructuración capitalista, la reconfiguración tecnológica y socio-técnica de las últimas cuatro décadas, han dado paso

a lo que podríamos denominar un nuevo paradigma productivo (Neffa, 1998), que se ha acompañado de un fuerte incremento en la flexibilización en el trabajo y la introducción de nuevos modelos de gestión a nivel mundial (Boltanski y Chiapello, 2002; Castel, 2010; Castells, 2001; Deranty, 2011; Laval y Dardot, 2013). La introducción de i) nuevas tecnologías de la información, ii) la interdependencia de los mercados a escala global, que han introducido una nueva forma de economía y relación entre Estado y sociedad, iii) el proceso de transformación y reestructuración capitalista, caracterizado por la flexibilidad en la gestión, descentralización e interconexión de las empresas mediante una red, aumento del poder del capital sobre el trabajo, debilitamiento del movimiento sindical, la creciente individualización y diversificación del mercado de trabajo (Castells, 2001), son algunos de los aspectos que han transformado –y siguen transformando– por completo los diversos escenarios sociolaborales.

Como Harvey (2007) plantea, no sería extraño que los historiadores del futuro vieran los años comprendidos entre fines de los 70 y principios de los 80, como un punto de inflexión revolucionario, en términos económicos y sociohistóricos a nivel mundial, señalando esta época como el momento en que se afirma la elección de una política económica de inspiración neoliberal a nivel mundial, fórmula que tiende a hacer de las exigencias de la empresa un imperativo que cambia en términos de la manera en que estas se hacían presente en el paradigma previo. Junto con la instalación de una matriz sociopolítica neoliberal, aparece el deterioro de los antiguos modelos de relación salarial, que trae consigo una desocupación masiva, la flexibilización de las condiciones laborales y la precarización de las relaciones sociales en el trabajo, las que desestabilizan profundamente el escenario laboral (Castel, 2010). El nuevo régimen neoliberal rompe los acuerdos keynesianos y el pacto fordista previo, facilitando la liberalización y flexibilización del mercado de trabajo con la consiguiente desprotección estatal de las y los trabajadores que esto implica (Castel, 2004; De la Garza y Neffa, 2010; Ramos, 2009; Stecher, 2015). Si bien los cambios económicos, políticos y sociales propios del neoliberalismo han sido ampliamente debatidos, lo que aquí nos convoca apunta a las transformaciones respecto de la experiencia de dominación –en y por medio– del trabajo, donde la emergencia de formas de gestión flexible (así

como *lean management*, basadas en la producción justo a tiempo, calidad total y una nueva forma de organización cada vez más horizontal en las organizaciones) apelan a la autonomía y activación de todos los “colaboradores” (Deranty, 2011).

Las nuevas formas de gestión flexible que han sido claves en el proceso de modernización empresarial, se han ido organizando a base de distintas configuraciones producto de la combinación de estrategias que desarrollan las empresas, respecto de sus distintos tipos de dotación y tipo de empleo, mediante diversas modalidades de contratación y pago, formas de organizar el trabajo y las eventuales prácticas de gestión de personas que intentan movilizar a los trabajadores hacia el logro de variados objetivos, articulados en una extensa red de actores, donde se ponen en juego múltiples “verdades”, formas de subjetificación y lógicas identitarias que interpelan por completo al individuo en su subjetividad (Boland, 2016; Dlaske, 2016; Dlaske, Barakos, Motobayashi y McLaughlin, 2016; Gómez, Jódar y Bravo, 2015; Stecher, 2015).

Estas nuevas formas de gestión exigen una movilización subjetiva mayor de las y los trabajadores que la relación salarial clásica tayloriana, donde si bien se denunciaba la “alienación” del trabajador, al menos las personas podían tomar cierta distancia, una vez que estaban, por ejemplo, fuera de la fábrica, luego de que simbólicamente “marcaban” su salida (Castel, 2010). Contrariamente, los discursos *manageriales* propios del capitalismo moderno, exigen una disponibilidad constante y una conversión total a los valores de la empresa. Como Laval y Dardot (2013) señalan, ya no sería necesario disciplinar el cuerpo, sino “gobernar un ser cuya subjetividad debe estar implicada en la actividad que se requiere llevar a cabo” (p. 331). Siguiendo los planteamientos de Boltanski y Chiapello (2002), en tanto ideología, el espíritu del capitalismo tiene la capacidad de penetrar en las diversas representaciones mentales, infiltrándose en los diversos discursos *manageriales*, sindicales y relacionales. Este espíritu se caracterizaría también por la consideración de los recursos psicológicos y morales de las y los trabajadores como un elemento clave de eficacia productiva, en la medida en que coinciden en reforzar el ejercicio de la responsabilidad de sí mismo, fomentando una concepción normativa de la autonomía que promueve el gobierno de sí, desde un discurso psicologizante, que ayuda a transformar

las demandas y exigencias externas en una demanda hacia sí mismo (Crespo y Serrano, 2013).

En tal forma, el avance del modelo capitalista se vuelve indisociable de una mentalidad orientada hacia el trabajo y la motivación de logro: el trabajador se vuelve un empresario de sí mismo (Laval y Dardot, 2013).

El miedo e inseguridad social han ido facilitando la instauración de estas nuevas formas de *management*, que corresponden a una fase más sofisticada, “individualizada” y “competitiva” de racionalización y organización del trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002; Laval y Dardot, 2013). El nuevo gobierno de los sujetos supone, en efecto, que la empresa se transforme en un lugar de innovación y cambio permanente, que requiere una adaptación constante a las variaciones de la demanda del mercado. En este contexto, la búsqueda de la calidad total en ausencia de imperfecciones o defectos, se transforman en imperativos que van guiando el comportamiento de las y los trabajadores (Laval y Dardot, 2013), quienes se vuelven responsables por asegurar el logro de los indicadores esperados en esta materia. Mediante el paradigma de la calidad total, ícono de las nuevas formas de gestión flexible y que constituye una completa filosofía del emprendimiento, las y los trabajadores son instados a comprometerse y actuar como *intrapreneurs*, que deben asumir responsabilidades, demostrar compromiso y optimizar su trabajo de acuerdo con las necesidades de los clientes internos y externos (Bröckling, 2015).

En este contexto, es posible pensar en la emergencia de un sujeto propio de este mundo *managerial*, que tal como Aubert y De Gaulejac (1993) señalan, es el resultado de un doble fenómeno, porque como sujeto se produce, al mismo tiempo que es producido. Es productor, en la medida que recurre a la empresa para satisfacer sus anhelos, deseos e intereses, donde incluso la adhesión a los valores empresariales le brinda sentido a su existencia. Es producto, porque la empresa lo va trabajando y modelando de acuerdo con sus valores, creencias, proyectos e ideas, por medio del desplazamiento de la responsabilidad organizacional hacia su persona.

FLEXIBLE E INDIVIDUALIZADO: EL EMPRENDEDOR DE SÍ MISMO

En sintonía con los modos de gestión flexible –vinculado a las transformaciones del trabajo y las reestructuraciones socioproductivas

de las últimas décadas—, los cambios culturales, en la línea de la individualización de las personas, han sido profundos (PNUD, 2002). Los procesos crecientes de individualización han implicado un importante nivel de sobre responsabilización de los individuos (Araujo y Martucelli, 2012b; Ulrich Beck y Beck-Gernsheim, 2003; PNUD, 2002), esperándose de estos el despliegue de importantes grados de autonomía y racionalidad. Así, discursos individualizantes, que apelan a la libertad y propia satisfacción de los deseos, invaden el espacio cultural, y se articulan con políticas que relevan cada vez más la acción individual por sobre la colectiva (Sisto, 2009). Esto restringe el trabajo a un ámbito estrictamente personal, en una actividad de tipo empresarial que sitúa al sujeto en una paradoja: es trabajador-colaborador y al mismo tiempo empresario de sí mismo (Crespo y Serrano, 2013).

Las nuevas formas de gestión flexible unidas a la radicalización de la individualización han derivado en nuevas exigencias para las y los trabajadores: el mandato de ser un emprendedor de sí mismo, implica así el ser capaz de autogobernarse en las diferentes esferas de su vida: personal, familiar y laboral, lo que desde aproximaciones antropológicas se ha denominado como *homo economicus* (Castro-Gómez, 2015). En esta línea, Bröckling (2015) plantea que este modo de concebirse y orientarse a sí mismo podría entenderse como una forma de subjetivación que denomina *self* emprendedor, el que sería descendiente del *homo economicus*. El *self* emprendedor no sería solo una forma de autocomprensión, sino más bien lo que orienta la actividad bajo estas demandas. Desde la perspectiva de este autor la figura del *self* emprendedor constituiría una manera de percibirse a sí mismo, no mediante restricciones disciplinarias que orienten la conducta, sino más bien mediante la activación de la idea de empresario de sí: alguien que pone su saber-hacer y competencias en favor de la construcción de un capital que, si bien parece propio, está al servicio del mismo capital y es explotado por este.

Entre las características del emprendedor de sí mismo, se ha señalado que se trata de un sujeto que es agente activo de su propio destino, que debe gobernarse a sí mismo de manera responsable, gestionar sus propios riesgos, lograr autoasegurarse, autorregularse (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2007) y buscar la autorrealización (Rose, 1996; Thunman, 2015). En definitiva, ser emprendedor se convierte

en un mandato de la gubernamentalidad neoliberal y el capitalismo contemporáneo. Al respecto, señala Du Gay (2000) que la noción de empresa ocupa una posición crucial en este empeño, porque delinea un nuevo conjunto de ideales y principios de concebir lo personal y actuar sobre ello. De esta manera, como lo plantea Bröckling (2015), ser un emprendedor no es solo una profesión o un llamado, no es solo un modo de actividad económica o un algo consagrado por el derecho privado: deber y querer ser emprendedor es también un modo de concebirse y de orientarse a sí mismo y a los otros. Se trata de una forma de subjetivación.

Ser un “emprendedor” se asocia a distintos significados, que arroja la enunciación de un sujeto que cuenta con ciertas características que en general se conciben como atributos típicamente asociados a las y los jóvenes, pero que a su vez constituyen aspectos deseables y necesarios de desarrollar en toda fuerza laboral, como ser un sujeto creativo, innovador, metódico, imaginativo, inquieto y proactivo (Ahmetoglu, Leutner y Chamorro-Premuzic, 2011; Armstrong y Hird, 2009; Bendassolli, Borges-Andrade y Gondim, 2016; Kyndt y Baert, 2015; Leutner, Ahmetoglu, Akhtar y Chamorro-Premuzic, 2014). De esta forma, aquellos que son capaces de producir ideas innovadoras (Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015) y cuentan con capacidades que le permiten identificar diversas necesidades y, sobre todo, resolver problemas, serán ampliamente reconocidos por su capacidad de emprender y aportar desde su capital propio: su saber-hacer. Así, la figura del emprendedor/a se asocia a un sujeto efectivo, que piensa y actúa orientado hacia la creación de valor y de riqueza que no solo se beneficia a sí mismo, sino que también a la empresa, la economía y la sociedad. Este sería un sujeto que “agrega valor” por medio del tiempo, esfuerzo, dinero o habilidades que pone a disposición del otro en las distintas instancias o procesos en los que participa, adhiriendo y desplegando aquellos valores que la organización ha determinado, constituyendo un intangible propio de su marca y experiencia de servicio (Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015).

Así, el/la emprendedor es identificado como aquel que reconoce y explota oportunidades, siendo capaz de transformar sus ideas en un producto trabajable, abordable y mercadeable (Ahmetoglu *et al.*, 2011; Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015; Leutner *et al.*, 2014). La figura del

emprendedor también es entendida como un verdadero agente de cambio y, en definitiva, un aventurero/a (Armstrong y Hird, 2009): alguien dispuesto a asumir el riesgo del mercado competitivo para implementar las ideas que produce (Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015), aun cuando esto implique la exposición de sí mismo, en tanto capital de su propio negocio. Las y los emprendedores serían personas capaces de identificar diversas oportunidades y posibilidades de negocio (Armstrong y Hird, 2009; Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015; Nishimura y Tristán, 2011; Öner y Kunday, 2015), aptitudes que revelarían no solo astucia y osadía, sino que también demandan una capacidad ilimitada de energía y proactividad para invertir en ello, que nos refiere a atributos que interpelarían especialmente a las y los jóvenes, quienes estarían dispuestos a esforzarse, comprometerse e implicarse desde una entrega total al mandato de la organización de ser un emprendedor, algo que es significado en términos de ser un sujeto ágil, innovador, proactivo, autónomo, y en consecuencia, “exitoso”. En este sentido, el (joven) emprendedor es identificado así como aquel que reconoce y explota oportunidades, siendo capaz de transformar sus ideas en un producto trabajable, abordable y mercadeable (Ahmetoglu *et al.*, 2011; Bendassolli *et al.*, 2016; Kyndt y Baert, 2015; Leutner *et al.*, 2014).

SER JOVEN Y (DEBER) SER EMPRENDEDOR

Si bien en términos etarios la juventud comprende a aquellos cuyas edades se encuentran entre los 15 y 29 años (OIT, 2014), concebir a la juventud como un todo coherente es imposible, considerando que esta no es una etapa universal ni homogénea en su despliegue. En ese sentido, resulta necesario tomar en cuenta su condición de juventudes, considerando factores tanto estructurales como culturales que las diferencian (Cottet, 2015). Reconocemos que distintas han sido las formas de abordar el estudio en torno a los jóvenes y su relación con el trabajo, entre los que destacan aportes que provienen desde campos como la psicología organizacional, la antropología y la sociología de la educación. En este artículo, si bien reconocemos estos aportes, nos parece pertinente referirnos –considerando la pregunta que guía nuestra reflexión– a los aportes de la gubernamentalidad y de los estudios críticos del *management* acerca de la juventud.

Los estudios de la gubernamentalidad plantean que la dimensión institucional juega un rol clave en la producción de subjetividad, entendiendo esta como un proceso que no depende de la agencia del sujeto exclusivamente (Assusa y Brandán, 2014).

Por su parte, desde el campo de la sociología crítica y los estudios críticos del *management*, se ha señalado la presencia de discursos del mercado del trabajo que relevan la categoría normativa del individuo empleable (Rivera-Aguilera, 2016, 2018), que nos lleva a pensar en el emprendimiento como un aspecto clave de las políticas de empleo juvenil donde ser atractivo, flexible y adaptable, capaz de venderse a sí mismo (Rivera, 2016), es decir, un empresario de sí (Bröckling, 2015), resulta fundamental.

A modo de ejemplo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016) describe el emprendimiento como una oportunidad que permitiría mejorar la transición de los jóvenes desde la escuela al trabajo, aumentando su potencial de empleabilidad, en la medida que este es desarrollado como una competencia curricular:

“A través del emprendimiento, los jóvenes pueden aumentar su capacidad de integración a los mercados laborales, acumular competencias y mejorar su propio bienestar y el de la sociedad. Al mismo tiempo, fomentar el emprendimiento es fundamental para la innovación, que puede servir como motor para la necesaria transformación productiva y contribuir a superar la trampa del ingreso medio” (p. 33).

Relacionado con esta idea, encontramos también que el emprendimiento se presenta como una alternativa para contrarrestar la falta de oportunidades laborales en general (Chan *et al.*, 2012; Hirschi, 2013; Leutner *et al.*, 2014; Morales-Alonso, Pablo-Lerchundi y Núñez-Del-Río, 2015; Oelckers, 2015) y en especial para los más jóvenes (Assusa y Brandán Zehnder, 2014; Geldhof *et al.*, 2014; Jennings, Shore, Strohminger y Allison, 2015; Lejarriaga, Bel y Martín, 2013). En este marco aparecen entonces diferentes propuestas de políticas públicas enfocadas a la promoción del emprendimiento bajo la idea de que este es un elemento clave para el desarrollo económico y para la generación de trabajo (European Commission, 2014; Kautonen, Hatak, Kibler y Wainwright, 2015).

En términos del escenario laboral es posible señalar que, en el último tiempo, la desindustrialización, la desocupación masiva, la precarización del empleo y el fracaso escolar han instalado la incertidumbre y la inseguridad social en las y los jóvenes (Castel, 2010; CEPAL, 2016; López de la Fuente, 2019). A esto se debe agregar el que estos suelen cargar con el imperativo moral de proponer e imponer cambios (Salazar y Pinto, 2002), por lo que pareciera que el discurso del emprendimiento constituye un recurso estratégico y funcional, que en contextos de trabajo precarizado –el tipo de trabajo al que accede la gran mayoría de los jóvenes– los dota de una especie de “aura” de modernización y progreso.

En tal forma, resulta interesante atender a la manera en que, en este contexto, el discurso en torno al sujeto emprendedor puede concebirse como un modo de legitimar, ocultar y reificar la dominación (Larraín, 2016), propias de los nuevos discursos *manageriales*, conceptualizados como un dispositivo de gobierno, con particulares juegos de verdad, relaciones de poder y subjetivación (Stecher, 2015). Así, la figura del emprendimiento emerge como un discurso posmoderno y seductor, que podría orientarse hacia modos de gestión juvenil, dominando y controlando al sujeto. El llamado a convertirse en un (joven) emprendedor, para asumir la propia responsabilidad de los éxitos y fracasos, en contextos de precarización y desprotección del empleo, conduce a que la sensación de libertad que se asocia a las y los jóvenes se torne débil y frágil (Beck y Beck-Gernsheim, 2003). Siguiendo a Bröckling (2015), “la libertad y responsabilidad proclamadas no dejan de establecer el disciplinamiento empresarial” (p. 230).

En este sentido, lo que entendemos como joven emprendedor se sostiene a partir de los discursos gerenciales y modos de gestión flexible que enfatizan, especialmente hacia los más jóvenes, el deber de la autonomía, competencia, disponibilidad y buen desempeño, basados en la imagen de trabajador como empresario de sí mismo (Bröckling, 2015; Crespo y Serrano, 2013; Laval y Dardot, 2013) internalizada por estos como parte de las nuevas exigencias organizacionales (Durand, 2019).

De acuerdo con Farrugia (2017), la juventud constituye una cualidad inmaterial que se produce mediante el trabajo y que circula para conferir valor a los productos y a las subjetividades en la economía contemporánea. En este sentido, las nociones

de juventud y los atributos que se asocian a esta –a nivel de cuerpos, energía y creatividad– se han vuelto cada vez más deseables en trabajadores, consumidores y productos (Farrugia, 2017; Ruddick, 2003), situando la juventud y sus atributos más allá del sujeto “joven” y como un aspecto clave, al servicio del capital. Así, los ideales de renovación y emprendimiento, en línea con los modos de gestión propios del capitalismo neoliberal (Zavala-Villalón y Frías, 2018), apelan a la individualización y anhelos de autorrealización de las y los jóvenes, interpelando, al mismo tiempo, a todos los actores laborales a interactuar en sintonía con lo que significa y representa la juventud.

La movilización de la juventud, en este caso, por medio de discursos que interpelan al sujeto a convertirse en un emprendedor de sí, podría considerarse un mecanismo en donde algunos sujetos son valorizados y otros desvalorizados en relación con los requisitos de la economía contemporánea (Farrugia, 2017). En este sentido, de acuerdo con este autor, el cultivo de los modos de juventud –o “juvenilización” – que se corresponden a las necesidades organizacionales se imponen a modo de requisito disciplinario para las y los trabajadores, contribuyendo así a la producción de diferencias y divisiones dentro de la fuerza de trabajo (Farrugia, 2017).

Desde la perspectiva de Rebughini (2015), las y los jóvenes hoy no perciben los riesgos del autogobierno foucaultiano como un proceso de subjetivación mediante la construcción de habilidades, hábitos y autonomía en sí misma, y la manera en que han interiorizado la autogestión continua de los recursos. Esta autora plantea que paradójicamente cuanto más individualizados y aislados estos se encuentran en medio de las dificultades del mercado laboral, más confían en su propia agencia. Sus estudios con jóvenes apuntan a que aun cuando estos pueden tener una actitud crítica hacia las actuales condiciones de empleo, reconocen la necesidad de trabajar con y desde dentro del sistema económico y productivo actual en las condiciones dadas. De esta manera, la discontinuidad histórica y ausencia de un proceso de pensamiento que facilite una reflexividad situada en el actual contexto neoliberal y la posibilidad de contraste con una experiencia previa, han implicado el que las y los jóvenes acepten las restricciones que consideran no podrán superar, ya que desde que tienen conocimiento el mundo ha sido así.

De esta manera, nuevos vocabularios, representaciones y prácticas en relación con el trabajo, marcan un cambio generacional, donde la agencia y la vulnerabilidad estarían entrelazadas. De acuerdo con Rebughini (2015), la agencia es ampliamente percibida como la capacidad para aprovechar el momento, para gestionar la ambigüedad, para traducir de un código a otro y así orientar las expectativas de acuerdo con las del entorno. Mientras que la vulnerabilidad, por su parte, estaría relacionada con las mismas características de este contexto: impredecibilidad, inestabilidad e incertidumbre. En este sentido, y atendiendo a la discontinuidad histórica señalada, la vulnerabilidad personal en relación con el sistema económico en el caso de las y los jóvenes se estaría “dando por establecida”, al igual que la flexibilidad y precariedad inherentes al actual mundo del trabajo. No obstante, en este contexto, las y los jóvenes parecen confiar en su capacidad de desarrollar nuevas habilidades y técnicas (Rebughini, 2015), aun cuando estos se ven expuestos, en su trabajo, a la precariedad que caracteriza la actual oferta de empleo juvenil (López, 2019).

REFLEXIONES FINALES

Las radicales transformaciones que se han dado en las últimas cuatro décadas en el mundo del trabajo han implicado importantes modificaciones en el rol que juegan los sujetos, y la subjetividad, en el proceso productivo, donde las nuevas demandas han implicado la emergencia y construcción social de nuevos sujetos-trabajadores, al mismo tiempo que han implicado la precarización, flexibilidad y aumento del riesgo en el mundo del trabajo (Castel, 2006). En este contexto, como Crespo, Revilla, y Serrano (2009) plantean, las y los trabajadores –tanto asalariados como aquellos que están desempleados– van siendo progresivamente interpelados a poner en juego su subjetividad y voluntad en el proceso de trabajo, teniendo que demostrar altos niveles de autonomía y responsabilidad. Desde la perspectiva de estos autores, esta transformación sería fruto de un trabajo de producción política y discursiva, entendiendo esto último no solo como un aspecto lingüístico, sino que como una práctica en donde los conflictos sociales son “(...) transformados en exigencias psicológicas y morales sobre los sujetos, en definitiva, en conflictos personales” (p. 83).

A la luz de estos planteamientos y lo expuesto en este artículo, es admisible preguntarse por la manera en que la noción de emprendimiento

se ha ido constituyendo en el imaginario colectivo, interpelando al sujeto moderno, especialmente a las y los jóvenes, desde la promoción de atributos “juveniles” como la proactividad, iniciativa, capacidad de innovación y energía, performando ciertas formas de ser, pensar, sentir y actuar, que se encuentran en sintonía con un discurso *managerial* individualizante y también “psicologizado”, como lo sería el discurso del emprendimiento. En este sentido, como Rebughini (2015) señala, el anhelo de autonomía de las y los jóvenes puede convertirse en un recurso para el sistema económico, en el plano de la instalación de la matriz sociopolítico neoliberal, en un acto que lejos de ser emancipatorio, podría estar revelando también la considerable dominación de los sistemas sociales y productivos. Desde la perspectiva de esta autora, las y los jóvenes parecen subestimar su vulnerabilidad, normalizándola como un problema generacional y su tendencia a confiar en su capacidad de adaptación como una nueva forma histórica de agencia, que los hace más vulnerables en la medida que los precariza.

Respecto de lo anteriormente señalado, resulta interesante preguntarnos por el considerable impacto que tiene la precarización e influencia del mercado, en términos de las diversas dimensiones de las trayectorias vitales, donde una de las esferas que se ve afectada es la del proceso de subjetivación individual marcado por la constante necesidad de decisión en ausencia de apoyo social (Beck y Beck-Gernsheim, 2003). Esto nos llevó a preguntarnos: ¿Hasta qué punto las y los jóvenes son agentes o emprendedores porque realmente quieren serlo? Tanto jóvenes como adultos son cada vez más alentados a construirse activamente como “emprendedores”, aspecto que implica la adopción de trayectorias laborales inciertas y la autovaloración de lo que conlleva asumir riesgos, flexibilidad y capacidad de adaptación. Tanto la individualización como el deseo de convertirse en un trabajador independiente encuentran en los jóvenes, sus cuerpos, energía y creatividad, el ideal de las sociedades contemporáneas (Ruddick, 2003). Sin embargo, dicha individualización y formas más atípicas de empleo, frecuentes en las y los jóvenes, pueden ser leídas como una nueva forma de autoexplotación (Boltanski y Chiapello, 2002) y como un mandato, donde los jóvenes –parte del precariado– se ven obligados a tener múltiples trabajos y desarrollar su propia red de contactos para sobrevivir (Standing, 2011).

Las prácticas orientadas a la autogestión, propias del discurso del emprendimiento, conducirían a un sujeto vulnerable al riesgo, toda vez que su agencia está instrumentada hacia los requerimientos del capital y se vuelve una necesidad. En el actual mundo moderno, en los más diversos contextos, las y los individuos son interpelados a ser empresarios de sí mismos, debido que, tal como Bröckling (2015) señala, en su vida cotidiana, deben enfrentar el hecho de que esa orientación conlleva un reconocimiento social fundamental, que les permite participar de la vida social. Así, desde la perspectiva de este autor, en la lucha por el reconocimiento y movidos por el deseo de mantenerse conectados y no quedar fuera, las y los individuos van creando una realidad que resguarda su apelación a lo “emprendedor” como algo dado y necesario para subsistir, y al mismo tiempo ser reconocidos: un aspecto constituyente en términos de identidad y estructuración de la subjetividad (Deranty, 2010).

En este contexto, sería interesante pensar y discutir acerca de los modos en que el ser joven se reconfigura y reestructura como parte de las lógicas de reproducción social propias de la transición de las economías rurales a las industriales desde mediados del siglo XIX hasta principios del siglo pasado. Dichos cambios culminaron con el surgimiento de una forma de infancia y adolescencia que se ha ido convirtiendo en la norma idealizada (Ruddick, 2003) y que a su vez han ido estableciendo las bases de lo que un trabajador debe ser y cómo deberá comportarse frente a las exigencias del capitalismo industrial. De acuerdo con lo descrito, en un escenario de flexibilización, precarización y altos niveles de incertidumbre y competencia, la agencia de los jóvenes se torna un

deber y no una elección (Rebughini, 2015). En este sentido, las y los jóvenes se vuelven incapaces de imaginar el futuro, normalizando la incertidumbre y, al mismo tiempo, tomando acciones para no sucumbir a esta (Colombo, Leonini y Rebughini, 2018). Mientras más individualizados y aislados se encuentran en la búsqueda de trabajo, más parecen confiar en su agencia (Rebughini, 2015) y menos decisiones basadas en la experiencia y apoyo de otros podrán tomar.

Para concluir, es fundamental preguntarnos por la manera en que la individualización, sobre responsabilización del individuo y el ideal del (joven) emprendedor, exacerbadas en las nuevas formas de gestión flexible, facilitan la emergencia de un escenario laboral, donde las y los jóvenes –como así también quienes ya no lo son– quedan arrojados a su propia historia y destino. Es preciso atender a los diferentes modos de ser, pensar y sentir y las diversas formas de agencia que los sujetos despliegan frente a aquello que ya está dado en el actual contexto sociohistórico, de acuerdo con las particularidades de su posición social, formación y apoyo con que cuenta. Al respecto, consideramos relevante mencionar los aportes del enfoque interseccional como una alternativa de estudio que permite dar cuenta de la interacción entre la iniciativa individual y las limitaciones estructurales, atendiendo a los distintos lugares sociales que utilizan las personas, el género, la educación, los antecedentes familiares y la distribución desigual de los recursos, aspectos que pueden arrojar luces respecto de la superposición de la agencia y la vulnerabilidad dentro de esta generación actual (Rebughini, 2015) de jóvenes “emprendedores” en el mundo del trabajo.

Referencias

- Ahmetoglu, G., Leutner, F., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). EQ-nomics: Understanding the relationship between individual differences in Trait Emotional Intelligence and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 51(8), 1028-1033. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.08.016>
- Araujo, K. (2016). *El miedo a los subordinados*. Santiago: Lom.
- Araujo, K., & Martucelli, D. (2012a). La desmesura laboral. In *Desafíos comunes, Volumen 1* (pp. 15-26). Santiago: Lom.
- Araujo, K., & Martucelli, D. (2012b). La desmesura laboral. In *Desafíos comunes. Retrato de la sociedad chilena y sus individuos*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Armstrong, S. J., & Hird, A. (2009). Cognitive Style and Entrepreneurial Drive of New and Mature Business Owner-Managers. *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 419-430. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9114-4>
- Assusa, G., & Brandán Zehnder, M. G. (2014). "Salvar a la generación perdida": gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo. El caso de un programa de empleo para jóvenes en Argentina. *Revista de Sociología E Política*, 22(49), 157-174. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782014000100009>
- Aubert, N., & De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Madrid: Paidós.
- Ball, S., & Olmedo, A. (2013). Care of the self, resistance and subjectivity under neoliberal governmentalities. *Critical Studies in Education*, 54(1), 85-96. <https://doi.org/10.1080/17508487.2013.740678>
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U., Beck Gernsheim, E., & Moreno, B. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias político sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bendassolli, P. F., Borges-Andrade, J. E., & Gondim, S. M. G. (2016). Self-Control, Self-Management and Entrepreneurship in Brazilian Creative Industries. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 25-33. <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201604>
- Boland, T. (2016). Seeking a role: disciplining jobseekers as actors in the labour market. *Work, Employment & Society*, 30(2), 334-351. <https://doi.org/10.1177/0950017015594097>
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Bröckling, U. (2015). *El self emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*. Santiago, Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (2001). *La era de la información : economía, sociedad y cultura. Volumen 1*. Madrid: Alianza.
- Castro-Gómez, S. (2015). *Historia de la gubernamentalidad I. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- CEPAL. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*.
- Chan, K. Y., Ho, M. R., Chernyshenko, O. S., Bedford, O., Uy, M. A., Gomulya, D., ... Phan, W. M. J. (2012). Entrepreneurship, professionalism, leadership: A framework and measure for understanding boundaryless careers. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 73-88. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.001>
- Colombo, E., Leonini, L., & Rebughini, P. (2018). A Generational Attitude: Young Adults facing the Economic Crisis in Milan. *Journal of Modern Italian Studies*, 23(1), 61-74.
- Cottet, P. (2015). *Juventudes: metáforas del Chile contemporáneo*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Crespo, E., Revilla, J., & Serrano, A. (2009). Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 82-101.
- Crespo, E., & Serrano, A. (2013). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad; la psicología política del trabajo. In B. Ovejero & J. Ramos (Eds.), *Psicología social crítica*. Madrid: Nueva Manantial.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. París: Seull.
- De la Garza, E., & Neffa, J. C. (Eds.). (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina : Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Clacso.
- Deranty, J.-P. (2011). Work and the experience of domination in contemporary neoliberalism. *Cairn Info*, 49(1), 73-89. <https://doi.org/10.3917/amx.049.0073>
- Dlaske, K. (2016). Shaping subjects of globalisation: At the intersection of voluntourism and the new economy. *Multilingua*, 35(4), 415-440. <https://doi.org/10.1515/multi-2015-0002>
- Dlaske, K., Barakos, E., Motobayashi, K., & McLaughlin, M. (2016). "languaging the worker: Globalized governmentalities in/of language in peripheral spaces." *Multilingua*, 35(4), 345-359. <https://doi.org/10.1515/multi-2015-0009>
- Du Gay, P. (2000). Enterprise and its Futures: A Response to Fournier and Grey. *Organization*, 7(1), 165-183.
- Durand, J.-P. (2019). *Creating the new worker: work, consumption and subordination*. Cham: Pallgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-93260-6>
- European, C. (2014). *The missing entrepreneurs: Políticas for inclusive entrepreneurship in Europe*. Paris: OECD Publishing.
- Farrugia, D. (2017). Youthfulness and immaterial labour in the new economy. *Sociological Review*, 66(3), 511-526.
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Geldhof, G. J., Malin, H., Johnson, S. K., Porter, T., Bronk, K. C., Weiner, M. B., & Damon, W. (2014). Entrepreneurship in young adults: Initial findings from the young entrepreneurs study.

- Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(5), 410-421. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2014.07.003>
- Gómez, L., Jódar, F., & Bravo, M. (2015). Gubernamentalidad neoliberal y producción de conocimiento en la universidad: Genealogía de una configuración subjetiva. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1735-1750. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.gnpc>
- Guerrero, P., & De Gaulejac, V. (2017). Gestión paradójica del capitalismo actual: un sistema que nos está volviendo locos a todos. In H. Foladori & P. Guerrero (Eds.), *Malestar y sufrimiento en el trabajo* (pp. 13-27). Santiago: Lom.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Hirschi, A. (2013). Career Decision Making, Stability, and Actualization of Career Intentions: The Case of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 555-571. <https://doi.org/10.1177/1069072712475287>
- Jennings, L., Shore, D., Strohming, N., & Allison, B. (2015). Entrepreneurial development for U.S. minority homeless and unstably housed youth: A qualitative inquiry on value, barriers, and impact on health. *Children and Youth Services Review*, 49, 39-47. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.12.018>
- Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E., & Wainwright, T. (2015). Emergence of entrepreneurial behaviour: The role of age-based self-image. *Journal of Economic Psychology*, 50, 41-51. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2015.07.004>
- Kyndt, E., & Baert, H. (2015). Entrepreneurial competences: Assessment and predictive value for entrepreneurship. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 13-25. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.002>
- Larraín, J. (2016). *Identidad chilena*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Laval, C., & Dardot, P. (2013). Capítulo 9: La fábrica del sujeto neoliberal. In *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal* (pp. 323-381). Barcelona: Gedisa.
- Lejarriaga, G., Bel, P., & Martín, S. (2013). El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: Análisis del caso de las empresas de trabajo asociado. *REVESCO Revista de Estudios Cooperativos*, (112), 36-65. <https://doi.org/10.5209/rev-REVE.2013.v112.43068>
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.042>
- López de la Fuente, G. (2019). The young worker in the economy of the platforms: youth, divine treasure? *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(1), 133-141.
- Morales-Alonso, G., Pablo-Lerchundi, I., & Núñez-Del-Río, M.-C. (2015). Entrepreneurial intention of engineering students and associated influence of contextual factors. *Revista de Psicología Social*, 31(1), 75-108. <https://doi.org/10.1080/02134748.2015.1101314>
- Neffa, J. C. (1998). Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos. *Biblioteca Virtual. Sala Lectura. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)*, 26.
- Nishimura, J. S., & Tristán, O. M. (2011). Using the theory of planned behavior to predict nascent entrepreneurship. *Academia*, (46), 55-71. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-79957618936&partnerID=tZOtx3y1>
- Oelckers, F. (2015). Emprendimiento en la tercera edad: Una revisión de la situación actual. *Journal of Technology Management and Innovation*, 10(3), 143-153. Retrieved from <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84945267850&partnerID=tZOtx3y1>
- OIT (2014). *Trabajo decente y juventud en América Latina: políticas para la acción*.
- Öner, A., & Kunday, Ö. (2015). A study on Schumpeterian and Kirznerian entrepreneurship in Turkey: 2006-2013. *Technological Forecasting and Social Change*, 102, 62-71. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.09.005>
- PNUD (2002). *Desarrollo Humano en Chile. Nosotros los chilenos: un desafío cultural*.
- Ramos, J. (2009). *La transformación de la empresa chilena: una modernización desbalanceada*. Santiago: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Rebughini, P. (2019). A vulnerable generation? Youth agency facing work precariousness, 1-17.
- Rivera-Aguilera, G. (2016). Gubernamentalidad y Políticas de empleo: La construcción discursiva del joven trabajador en Chile. *Ultima Década*, 24(45), 34-54.
- Rivera-Aguilera, G. (2018). La construcción discursiva del joven trabajador: Un análisis crítico a los informes Tendencias Mundiales de Empleo. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14.
- Rose, N. (1996). Governing “advanced” liberal democracies. In A. Barry, T. Osborne, & N. Rose (Eds.), *Foucault and political reason. Liberalism, neo-liberalism and rationalities of government*. London: University College London (UCL) Press.
- Rose, N., & Miller, P. (1992). Political power beyond the State: problematics of government. *The British Journal of Sociology*, 43(2), 173-205.
- Ruddick, S. (2003). The politics of aging: Globalization and the restructuring of youth and childhood. *Antipode*, 35(2), 334-362.
- Salazar, G., & Pinto, J. (2002). *Historia de Chile. Niñez y juventud. Tomo V*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Sisto, V. (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Universum*, 24(2), 192-216.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de pasado y presente, S.L.
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794.
- Thunman, E. (2015). Managing stress: A matter of proactivity or trust? A thematic study of female- and male-dominated wedish work settings. *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(2), 134-152.
- Zamora, J. (2013). Subjetivación del trabajo: dominación capitalista y sufrimiento. *Constelaciones. Revista Teoría Crítica*, (5), 151-169.
- Zavala-Villalón, G., & Frías, P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17(3).