

Las cárceles del capital humano: trabajo y vidas precarias en la juventud universitaria

Human capital prisons: work and precarious lives in university youth

DAVID MUÑOZ-RODRÍGUEZ y ANTONIO SANTOS ORTEGA
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Artículo recibido: 30 mayo 2016
Solicitud de revisión: 28 junio 2016
Artículo aceptado: 19 octubre 2016

Resumen

En los últimos treinta años se ha transitado desde una concepción del capital humano como una macromagnitud económica a una idea de capital humano corporeizada en el individuo. Hemos asistido a una progresiva infiltración de la ideología del capital humano también en la vida de la juventud precaria. Nos centramos aquí en los jóvenes universitarios, para quienes el capital humano, ya de forma hegemónica, dirige y marca sus recorridos laborales y vitales. El análisis de los discursos de estos jóvenes nos permitirá explorar desde la imposición de la lógica de la movilidad laboral, a la sujeción a las formas de «empreendedor de sí mismo» y a la normalización, como parte del proceso de incorporación de capital humano, de formas de empleo progresivamente al margen de los derechos y garantías laborales clásicas del trabajo asalariado.

Palabras clave: juventud, movilidad laboral, precariedad, fuga de cerebros, capital humano

Abstract

In the last thirty years it has been gone from a conception of the human capital as an economic macro magnitude to an idea of human capital embodied in the individuals. We have been witnesses of the progressive infiltration of this ideology of the human capital also in the life of precarious youth. We focus in the university young people, for those who the human capital, already of hegemonic form, directs and marks its labour and vital routes. The analysis of the discourses of these young people will allow us to explore the imposition of the logic of labour mobility, the subjection to the forms of «entrepreneur of itself» and also the normalization of forms of work progressively excluded from the rights and classic labour guarantees as a part of the process of incorporation of human capital.

Keywords: youth, labour mobility, precariousness, brain drain, human capital

INTRODUCCIÓN

Cuando la célebre filósofa Simone Weil (1962) trabajó en Renault a mediados de la década de 1930, habló de la fábrica taylorista-fordista como de una «cárcel atenuada». En sus *Ensayos sobre la condición obrera*, donde se recoge el minucioso diario en el que Weil hace de su trabajo fabril un «objeto de contemplación», nos traslada sus más lúcidas observaciones sobre el interior de la fábrica: el reloj para fichar, el hastío, la docilidad, la «marca del esclavo», esa mirada que vio en muchos de sus compañeros de trabajo.

Sin ser una especialista en la materia, Weil denominó muy tempranamente al proceso de racionalización del trabajo que trajo el taylorismo-fordismo como la «segunda revolución industrial». Para ella, la primera revolución había consistido en controlar científicamente la materia inerte y las fuerzas de la naturaleza; la segunda consistía en utilizar la materia viva, los seres humanos. ¿Qué pensaría hoy Weil si repitiese su experiencia en una de las actuales fábricas del capital humano? ¿Cómo describiría hoy el equivalente a esas «cárceles atenuadas» que utilizó para calificar las fábricas tayloristas-fordistas? ¿Cómo se organizan las actuales «cárceles atenuadas» del capital humano? ¿Cómo funcionan las formas de docilidad bajo la hegemonía del capital humano?

Capital humano no es una idea nueva. Surgida en la década de 1960, ha tenido un desarrollo constante desde entonces. Durante una prolongada etapa inicial, estaba presente en la esfera macropolítica –en la esfera de la macroeconomía–, pero hoy se extiende a la esfera micropolítica, al curso de vida de las personas, a su día a día. En 1998, Donald Johnston, secretario general de la OCDE, opinaba: «Entre los factores históricos del crecimiento económico –la tierra, el capital, el trabajo– el capital humano se ha convertido en el más importante» (Johnston, 1998, citado en Hirtt, 2003: 37). Las instituciones principales del *establishment* económico han insistido en estas últimas décadas en esta centralidad del capital humano. Incluso ya antes de la década de 1990, el capital humano aparecía como el factor clave en la competitividad internacional y en la nueva riqueza de las naciones, hasta el punto de cautivar a todos los actores implicados, incluidos los sindicatos y los partidos de izquierda. Capital humano fue la *buzzword* de los años 90 del pasado siglo, una palabra incesantemente repetida.

Hoy, el capital humano sigue en el primer plano de las altas esferas de la macroeconomía, pero se ha infiltrado además en la vida cotidiana de quienes trabajan bajo su *diktat*. Este es actualmente un proceso fundamental. Desde la década de 1990, la nueva oleada de racionalización del trabajo comandada

por el capital humano, ha avanzado imparablemente. Esta oleada se ha expresado tanto en el puesto de trabajo como en la vida extralaboral, cada vez más interpenetrados. Con el auge de la dimensión cognitiva del trabajo (Lazzarato, 1997; Vercellone, 2004), las formas de subsunción de este por el capital se han ido especializando durante estos últimos años. Los nuevos mecanismos de *captura* (Mezzadra, 2014) del trabajo intelectual van cobrando forma y se expresan cada vez con mayor naturalidad. El trabajo por proyectos, la autonomía, la implicación (el célebre *commitment*), que abre el camino al *contrato psicológico* y a toda la gama de técnicas que hoy vigilan la nueva plusvalía psicológica: *coaching, mentoring, branding, ranking, benchmarking*... Un espacio de adiestramiento emocional para extraer y capitalizar el potencial intelectual de los empleados, todo ello en pro del desarrollo personal y la realización de los trabajadores sin aparentes agobios, al contrario, presidido por un clima pretendidamente emotivo en el que se anhela la mejora y el crecimiento personal de los trabajadores. Junto a las anteriores técnicas psicológicas, otras *tecnologías del yo* completan, sin duda, este nuevo sistema de control: la selección de personal, la orientación formativo-laboral, la evaluación del rendimiento y todo un psicomercado de técnicas de psicología positiva como el *mindfulness*, la PNL o los test del eneagrama, entre muchos otros (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013; Dardot y Laval, 2009; Brunel, 2008, Marquis, 2015).

En este artículo, prestamos atención a los efectos del dispositivo¹ del *capital humano* sobre los trabajadores jóvenes titulados universitarios, a

1 Utilizamos el concepto de dispositivo, tal y como lo describe Foucault (1984), referido al conjunto de discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, enunciados científicos, que, puestos en relación, cumplen una función estratégica concreta inscrita en relaciones de saber/poder. En la conceptualización de Foucault, el paso de los individuos a través de los dispositivos –a través de las instituciones, saberes, praxis–, produce formas de subjetividad que se inscriben en su cuerpo y en sus formas de ser. En su análisis sobre el concepto de dispositivo, Giorgio Agamben (2011) resalta el proceso de *subjetivación*, como actividad de gobierno, que se apoya en este «conjunto de praxis, de saberes, de medidas y de instituciones cuya meta es gestionar, gobernar, controlar y orientar –en un sentido que se quiere útil– los comportamientos, los gestos y los pensamientos de los hombres» (Agamben, 2011: 252). Para el filósofo italiano, esta actividad de gobierno siempre implica un proceso de producción de sujeto, que resulta de la «relación cuerpo a cuerpo entre los vivientes y los dispositivos». Estos últimos son una *máquina de gobierno* que produce subjetivaciones. Además de la idea de producción de sujetos, otra idea fundamental para hacer inteligible un dispositivo es encontrar el origen de su formación. En esta génesis, Foucault (*ibid.*, p. 129) considera que prevalece un *objetivo estratégico* que tiene como función mayor la de responder a una *urgencia* que, inicialmente, impone relaciones de fuerza con una orientación concreta, para encaminarlas, bloquearlas, estabilizarlas o utilizarlas. El dispositivo se inscribe, pues, en relaciones de poder y de saber y tiene una posición estratégica dominante. La actual impronta del capital humano y su evolución en las últimas décadas invita a rastrear la *urgencia* que provocó este objetivo estratégico del capital humano como dispositivo productor de nuevas subjetividades –responsabilización y

cómo se expresa en sus trabajos y en su vida en general. Los efectos del capital humano trascienden la esfera del trabajo y se infiltran en la vida cotidiana y en el ciclo vital de estos jóvenes, que se han convertido en el blanco de pruebas para aplicar las transformaciones contenidas en la lógica del capital humano. Hoy por hoy, puede decirse que su subjetividad laboral está hegemonizada por los principios de este dispositivo. El acecho del capital humano está siendo implacable. Las concepciones del trabajo de los jóvenes universitarios giran mayoritariamente en torno a las consignas que este impone: la empleabilidad, la correcta selección y maximización del recorrido formativo, la disponibilidad, la movilidad y toda la gama de prescripciones del «contrato psicológico» que demandan las empresas. Resulta difícil para ellos escapar de estos imperativos si no quieren dejar de ser competitivos o quedar eliminados.

Nuestro interés es reflexionar sobre la precariedad laboral de los jóvenes en el marco de este dispositivo del capital humano. La precariedad no es solo un efecto de este modelo, es también una precondition para su desarrollo. Toda la destrucción de las seguridades en el trabajo y en el empleo que se han sucedido desde la década de 1980 en forma de precariedad laboral (Castel, 2004) han allanado el terreno para las ulteriores precariedades que ha ido trayendo el capital humano y que se han desplegado ulteriormente: la individualización, la movilidad obligada, el sujeto entendido como emprendedor de sí mismo. De la misma manera que el hambre jugó un papel clave en la implantación del proceso de proletarianización de finales del XVIII y de fijación de los trabajadores a las nacientes fábricas, la precariedad ha formado el sustrato a finales del XX sobre el cual se asientan las bases de la aceptación del capital humano.

La precariedad laboral de los jóvenes universitarios ha acabado siendo un espacio de adiestramiento en la flexibilidad y de autoconstrucción de una subjetividad marcada por la idea de ser un empresario de su propio capital humano. Los dispositivos del «contrato psicológico» y del capital humano convierten al universitario en un ser competitivo que gestiona su vida empresarialmente, incluso cuando no tiene trabajo. La posible experiencia laboral queda también precarizada y empapa integralmente la vida personal. Nos interesa examinar los efectos corrosivos del capital humano en los jóvenes universitarios ya que la precariedad que este provoca impregna tanto los momentos previos de la experiencia laboral, en la prepa-

autoactivación emprendedora- que ha ido imponiéndose en las últimas décadas al compás de las nuevas necesidades de captación de las capacidades de trabajo en el capitalismo en tránsito a la financiarización.

ración-formación para el trabajo, como en el propio periodo de su ejecución y, por añadidura en toda la esfera extralaboral. El modelo del capital humano extiende la explotación a esferas externas al propio trabajo, y con ello quedan también precarizadas. La vida se planifica muy a corto plazo, hay que apañarse con menos dinero, gestionar *just in time* el tiempo de vida y trabajo. Todo muy en sintonía con los actuales modos de organización preferidos por el capital y las empresas.

Para tratar estos aspectos, dedicaremos un primer apartado a ampliar teóricamente algunos de los aspectos señalados en esta introducción. En primer lugar, contextualizaremos el concepto de capital humano y su lugar clave en la actual gestión del trabajo. En segundo lugar, nos centraremos en diversas investigaciones que han analizado los efectos negativos del capital humano sobre las condiciones laborales y vitales de los jóvenes cualificados, creando trayectorias vitales marcadas por la precariedad y la incertidumbre.

En un segundo apartado, nos basaremos en las entrevistas abiertas procedentes del trabajo de campo de una investigación en curso sobre los procesos de movilidad forzada al extranjero protagonizados por jóvenes universitarios. La muestra de entrevistas en profundidad realizadas está compuesta por jóvenes de entre 25 y 34 años, con estudios universitarios completados y que viven o han vivido en el extranjero durante un periodo igual o superior a un año.

Fueron entrevistadas 33 personas (16 mujeres y 17 hombres). El periodo de realización de las entrevistas ha sido 2014-2015. La edad media de las personas entrevistadas es de 28 años. El guión de las entrevistas contenía los siguientes temas: *a)* trayectorias formativas y laborales previas; *b)* la decisión de marchar y el proceso de salida; *c)* la llegada al nuevo país; *d)* la vida y el trabajo en el extranjero, y *e)* el retorno y las expectativas. La duración media de las entrevistas fue de sesenta y siete minutos.

Los jóvenes universitarios constituyen un perfil especialmente interesante en relación con nuestro objetivo de explorar la extensión y las consecuencias de los discursos relativos al capital humano y la activación. Además de la vivencia de la precariedad, los universitarios y universitarias, precisamente por el hecho de haber pasado por la universidad, conforman un grupo que ha estado particularmente expuesto a los mensajes y discursos sobre el emprendimiento y el capital humano ya que las universidades han sido actores institucionales clave en la difusión de este tipo de mensajes.

El nivel de estudios de los padres y madres también se incluyó entre las características de la muestra. Esta característica intenta fijar un elemento

que nos aproxime a la clase social. Obviamente, los estudios de los progenitores no son suficientes para fijar la clase social, no obstante se trata de una característica que aporta información interesante sobre los antecedentes de clase. El nivel de estudios de madres y padres está relacionado con el acceso a los recursos y también nos aproxima a las disposiciones de los sujetos vinculadas con el capital cultural. Esta característica nos pone sobre la pista de la estructura social y su influencia en los procesos de subjetivación. En el presente artículo mostramos los elementos discursivos que han aparecido de forma transversal y que alcanzan las distintas posiciones sociales representadas en la muestra estructural.

La dimensión de análisis que aquí presentamos está referida a la expansión de la lógica del capital humano entre los entrevistados. Esta dimensión permite identificar la subjetivación de la lógica de la empresarización de sí mismo como guía de la acción de los jóvenes en relación al mercado de trabajo y, cada vez más, en relación también a distintos ámbitos vitales (Lorey, 2015). En esta dimensión, hay que poner atención a la transformación en la manera de entender los procesos formativos y las relaciones laborales, especialmente las becas y prácticas que pasan a ser justificadas por los propios sujetos en términos de inversión. Las alusiones espontáneas a estos aspectos por parte de los entrevistados permitieron contar con un valioso corpus para el análisis que se desarrollará en el apartado 2 de este artículo.

1. EL GIRO ANTROPOTÉCNICO DEL CAPITAL HUMANO Y SUS EFECTOS SOBRE EL TRABAJO Y LA VIDA DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

El análisis que Michel Foucault (2007) realizó en *Nacimiento de la biopolítica* resulta de gran interés para interpretar el ascenso del neoliberalismo y la penetración del concepto del capital humano en el conjunto de las relaciones sociales. Foucault elaboró una explicación sobre los instrumentos teóricos creados por los partidarios del neoliberalismo en los años 60 y 70 del siglo xx para impulsar el proceso de expansión de lo económico a otros dominios sociales donde la intrusión de lo económico no se había producido. La idea de capital humano ocupa un lugar privilegiado en este proceso.

Foucault expone cómo Gary Becker (1967), representante destacado del neoliberalismo americano y padre fundador del concepto, introdujo

una formulación que replanteaba la manera de valorar el trabajo en el conjunto de los procesos económicos. Mientras que las teorías clásicas concebían la economía como un proceso en el cual se conjugan capital y trabajo en las relaciones de producción, los neoliberales redefinen la economía y la conciben como un comportamiento que tiene una racionalidad interna. En este giro, que tendría su mayor expresión en la Escuela de Chicago, la economía pasa de ser la ciencia para gestionar y distribuir los bienes escasos a ser una ciencia del comportamiento humano. Los «nuevos» enfoques neoliberales consideraron el trabajo como una conducta económica llevada a cabo por agentes económicos, que se desarrolla en todas las esferas de la vida.

Es decir, en este nuevo paradigma lo que importa es cómo el trabajador, con una conducta orientada por una racionalidad economicista, utiliza los recursos (capitales) de que dispone. La racionalidad del *homo oeconomicus* se lleva así al extremo. Es considerable el impacto de esta concepción en el contexto de las representaciones sobre la definición de trabajo. Por ejemplo, Becker entiende el salario como una renta que proviene del rendimiento del capital humano. El trabajador es concebido como un propietario de su capital humano que debe comportarse como un empresario de sí mismo para maximizarlo (Foucault, 2007: 264). Todos somos capitalistas al cuidado de un capital. La vieja dualidad capital/trabajo que estructuraba las relaciones laborales a lo largo del siglo xx se redefine en el enfoque neoliberal hacia unas relaciones laborales entre capitalistas-empresarios con diferentes tipos de capital. El asalariado entra en vías de extinción en la interpretación omnicapitalista del capital humano.

El pensamiento social contemporáneo ha continuado reflexionando sobre los importantes cambios que este nuevo orden está introduciendo en las relaciones sociales y humanas. Por citar algunos de los autores más prestigiosos, Peter Sloterdijk (2012) ha caracterizado este proceso de empresarización como un giro antropotécnico y ha hablado de la actual configuración del sujeto YO SA. Por su parte, Byung-Chul Han (2012) ha vaticinado los problemas de una sociedad del rendimiento que impulsa a un sujeto autoexplotado. Atendiendo a estos planteamientos, los problemas que se expresan en el trabajo y en la vida de la mano de esta empresarización de la vida social son extraordinarios. En este texto, nos detendremos en las repercusiones sobre la vida de los jóvenes universitarios en términos de incertidumbre y precarización. Antes de pasar al análisis de nuestras entrevistas, adelantaremos las conclusiones de algunas investigaciones que anticipan los efectos del capital humano en el marco de la vida/trabajo.

1.1. Efectos precarizadores del capital humano en las trayectorias vitales y laborales de los jóvenes universitarios. Algunos antecedentes en investigaciones recientes

Centrándonos en los/as jóvenes universitarios/as, se intensifican los discursos a ellos dirigidos que, bajo imágenes aparentemente positivas (talento, creatividad, emprendimiento...), les sitúan en el punto de mira de las estrategias empresariales de flexibilización y precarización. Los titulados universitarios son un objetivo estratégico: conforman un precariado cualificado que puede engrasar a muy bajo coste los circuitos de una economía financiarizada y cada vez más global. Sobre ellos recae con más fuerza el mito del capital humano y la prescripción de convertirse en un «empresario de sí mismo». Así, la obligación es mejorar el capital humano, aumentándolo y orientándolo adecuadamente, tanto en los aspectos formativos como en los psicológicos (las predisposiciones, las facultades emocionales, etc.). La acción individual pasa así a estar guiada por la lógica de la inversión, por la tasa de rendimiento futuro. Los jóvenes que estudian son inversores: invierten en su capital para incrementar la posibilidad de obtener rentas futuras. La perversión de este nuevo orden es que intenta fundar una ontología en la que quien trabaja es concebido como empresario-proveedor de un servicio a otros empresarios, un capitalista cuya posesión sería su propio capital humano. Diversas investigaciones han desvelado cómo estas dinámicas reemplazan la seguridad del empleo por la empleabilidad y por una gran extensión de la precariedad laboral-vital entendida también como privación o escasez de medios de vida (Borghini, 2012).

Aunque el capital humano hace a los jóvenes universitarios pensar y pensarse como empresarios, no les saca de vivir como proletarios. La precariedad es aceptada como una situación de hecho. Aunque se anhela como provisional, es para muchos prolongada y obliga a un intenso ajuste vital. Precariedad, no solo económica como pone de relieve Lara Maestripieri (2012) en su estudio sobre las condiciones vitales de los jóvenes consultores, donde se detiene en la precariedad ontológica. Ésta se concreta, por ejemplo, en la esfera de la movilidad espacial y laboral, con un considerable nomadismo en su trabajo, sin lugar fijo o con necesidad de frecuentes cambios debido a los tipos de contratos y a la tecnología, que incorpora una cuota muy elevada de *domestication*: una fusión extrema del tiempo de vida y del tiempo de trabajo (Berker *et al.*, 2006). Precariedad también en la identidad y en la ausencia de relaciones laborales, donde se vive fuera del marco sindical y con la carga de negociar individualmente

las condiciones de trabajo, desde una posición por lo general aislada y marcada por la extrañeza de la falta de referentes grupales. Maestripieri resalta cómo la integración de estos trabajadores nómadas en los grupos de trabajo es muy frágil, ya sea provocada por la lógica de trabajo por proyectos o por los temores que despiertan entre los trabajadores de las empresas donde son destinados, que pueden ver peligrar su posición laboral en una época y en sectores donde las ataduras de la regulación laboral no son muy firmes.

La organización del trabajo por proyectos merece una consideración especial debido a sus particulares impactos precarios y a su auge creciente como forma de captación del capital humano de los trabajadores. El trabajo por proyectos se basa en la participación en un equipo, encuadrado o no en una empresa, que se plantea una misión y unos objetivos; se dota de unos recursos, un protocolo de funcionamiento y un marco temporal en el que se van desarrollando las fases del proyecto. Su finalización conlleva, generalmente, la disolución del equipo. Esta modalidad del proyecto tiende a borrar las relaciones de dependencia, conlleva un ideal de desinstitucionalización dirigido a liberar el trabajo de cargas burocráticas o reguladoras. En la perspectiva de los directivos, el proyecto se asocia con la polivalencia de las personas, con su flexibilidad y con su capacidad de crear conexiones y colaboración. En palabras de Frédéric Graber: «los proyectos son formas ideales en un mundo plano, sin relaciones jerárquicas, sin fronteras culturales ni saberes profesionales, sin reglamentaciones, asentados en la capacidad esencial de los individuos de movilizar recursos» (2010: 27).

Marie Legault y Stéphanie Chasserio (2010) concluyen su investigación sobre esta forma de organización del trabajo por proyectos señalando la relación efímera y nómada de los equipos; el alto grado de trabajo informal y suplemento horario; la individualización de la relación laboral; la gestión de la reputación, que exige renunciaciones personales en la gestión de la propia carrera; la imagen de lastre o estigma que se cierne sobre la idea de estabilidad, sobre todo por parte de las empresas clientes hacia los proyectos gestionados por equipos externos; la alta autonomía y responsabilización, que lleva a una presión estresante sobre los plazos. En resumen, toda la variedad de dimensiones que las nuevas reglas que genera la *cité par projects* (Boltanski y Chiapelo, 2002): las redes, el *network* personal, la disponibilidad, la movilidad, entre otras. En la actual retórica empresarial, ya no se ponen en marcha empresas, sino proyectos.

Un último aspecto en este acelerado y breve registro de las actuales secuelas precarias del trabajo de los jóvenes universitarios es la ya conoci-

da y omnipresente incertidumbre laboral. En la investigación que actualmente llevamos a cabo sobre la movilidad forzada de los jóvenes universitarios al extranjero, la presencia de la incertidumbre es el eje vertebrador. La encontramos antes, durante y después de la experiencia de movilidad. Es la propulsora de sus salidas, el pan de cada día en sus precarias experiencias presentes de malos trabajos y, para muchos, fruto de la sucesión de estos trabajos precarios sin continuidad, se presenta en el futuro en forma de incierto retorno. Proseguiremos en el siguiente apartado con un análisis más detallado de las entrevistas realizadas a estos jóvenes. Sin embargo, es importante concluir que las conexiones de la incertidumbre laboral no se limitan a las malas condiciones de trabajo, sino que alcanzan esferas vitales de sus afectados: la salud mental, la prórroga de vivencias clave en los ciclos de vida, el alejamiento familiar y sentimental, entre otros aspectos.

2. MICROFÍSICA DEL CAPITAL HUMANO: LA OMNIPRESENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LOS DISCURSOS DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS

El dispositivo capital humano se despliega en la universidad desde el inicio. Incluso antes de la enseñanza superior, la educación emprendedora ya impregna las representaciones juveniles del mundo del trabajo y la educación (Martínez y Amigot, 2015). De esta forma, en los discursos de los titulados universitarios y en sus acciones para mejorar la posición relativa en el mercado laboral, está presente la lógica del capital humano. Desde esta lógica, los entrevistados y entrevistadas encuadran su acción como una inversión en sí mismos: másteres, cursos de posgrado, prácticas, idiomas, etc., son complementos para unos estudios de grado que, a la vista de los resultados prácticos, se muestran insuficientes. La necesidad de inversión en sí mismos desplaza la responsabilidad de la situación de paro y subempleo, que a pesar de ser percibidos como algo que afecta a toda una generación, no plantean grandes conflictos abiertos ni una crítica social operativa. El propio individuo acaba responsabilizándose, bien porque se achaca a sí mismo una carencia de idiomas, de experiencia laboral o de cualquier otro componente del capital humano.

La subjetivación de la idea del capital humano ocurre en relación con los procesos sociales y económicos que afectan a los jóvenes. El contexto de fondo lo compone la difusión de la precariedad, que acaba conformando

unas trayectorias individuales precarizadas. Los relatos tienen connotaciones que apuntan ya no solo a la disolución de la idea de profesión vinculada a la trayectoria laboral, sino que todo lleva a pensar que han incorporado la necesidad de adaptación constante, aunque no sin resistencias. El *verbatim* reproducido a continuación permite adivinar las líneas de esta tensión entre la adaptación permanente (que implica el alejamiento de las aspiraciones a desarrollar una carrera apropiada a los estudios realizados), y la oposición a aceptar una realidad que condena a la eventualidad y convierte la trayectoria en un puzle, en el cual desaparece la idea de continuidad.

Lo importante de esta vida es que te gusten muchas cosas. Esto ya no vale, el decir, «pues yo quiero ser astronauta». No, cariño, no puedes ser astronauta, tienes que decirme más cosas y no solo una, tienes que decirme dos, tres o cuatro, porque nunca se sabe, porque si una puerta se cierra, se abre otra; porque si se te cierra esa puerta, ¿qué vas a hacer, ponerte a llorar? Pues no, pues venga, que seguro que va a haber otra cosa que me va a gustar. Sé que luego existe la vocación y que esto me gusta mucho y tal, porque ya me estoy imaginando a mis amigas por detrás: «Pues yo quiero ser esto y yo voy a luchar por serlo». Sí, sí, todo lo que tú quieras, pero conforme... Yo es que he sido siempre de adaptarme a las situaciones. Pues si esto no va, pues tiraré por otro lado. Es así. No sé. (Pilar, licenciada, 29 años, residente en Reino Unido).

La entrevistada expresa el claro convencimiento de que no se puede mantener el anhelo a «ser» solo una cosa en la vida. Ella acaba de pasar una larga temporada trabajando en un bar de Cambridge, sirviendo copas en un municipio que es uno de los referentes míticos del conocimiento. El nombre de Cambridge, que evoca las *old universities* y la enseñanza de élite, va asociado para Pilar a su experiencia personal: en Cambridge tuvo que hacerse a la idea de olvidarse por una temporada de trabajar en el sector de la publicidad, de donde acababa de ser despedida en España (por ser la más joven y la que era más «barata» de despedir), y asumir que «debía» reorientarse y aceptar incluso trabajos poco cualificados. Se trata, pues, de una percepción que emerge de los pliegues de una experiencia vital donde parece imposible aferrarse a una identidad, ni siquiera a una identidad profesional. Te tienes que hacer a la idea de que tendrás que cambiar de trabajo y de sector más de una vez: «no puedes ser astronauta», pero publicista, trabajador social o ingeniero agrónomo parece que tampoco. Pero la propia Pilar introduce en su monólogo las voces de sus amigas, que juegan una especie de contrapunto, como si se tratara de la figura del otro significativo. Estas voces se plantan y, según Pilar, dirían que están dispuestas a luchar para ser una cosa (profesión en este caso) concreta.

Este contrapunto que ella misma aporta para reforzar su razonamiento, que bascula entre aceptar la adaptación permanente o luchar por la vocación, evoca uno de los discursos sociales que circulan en relación al capital humano. Son mensajes que, desde corrientes psicológicas y desde el pensamiento gerencial entre otros, refuerzan la idea de la activación emocional (Ehrenreich, 2011; Fernández Rodríguez, 2007). Planteando la gestión de las emociones, estos mensajes prescriben la actitud positiva como una piedra filosofal que puede modificar el curso de los acontecimientos; hemos visto, por ejemplo, multiplicarse las figuras y disciplinas dedicadas profesionalmente a ofrecer ayuda para mantener esta actitud positiva y asertiva, como por ejemplo el *coaching*, el *mindfulness*, la programación neurolingüística, etc.

Otro entrevistado, Nando (licenciado y máster, 27 años, residente en Holanda), refiriéndose a las posibilidades de trabajar en sectores cualificados afines a lo que ha estudiado, afirmaba que: «Estoy convencido de que, bueno, si le pones ganas, si le pones ímpetu... [...] yo creo que eso depende mucho de uno mismo». De igual forma, en el *verbatim* de Pilar, a pesar de que ella discute con sus amigas, lo acaba llevando a un terreno común: al final depende de uno mismo. Esto es expresado por Pilar como la capacidad de adaptación, una capacidad que se mueve en el mismo ámbito de interiorización de las responsabilidades que acabamos de ver en la cita de Nando.

Análogamente a lo que sucede con los capitales financieros, el capital humano se desvaloriza, de forma que hacen falta «inversiones» para revalorizarlo. Acabamos de ver que el principal parqué donde se mueve este capital es el parqué individual, son los propios sujetos los que tienen que poner «de su parte» para adaptarse a los cambios o para intentar poner en valor sus credenciales. Pero estas credenciales no siempre valen lo mismo; es más, incluso no siempre son las mismas credenciales las que demanda el mercado, lo que obliga a estrategias de actualización. En el trabajo asalariado, hemos asistido a una progresiva penetración de esta dinámica de la actualización, que se fundamenta en una obsolescencia cada vez más rápida de las cualificaciones y la incorporación constante de nuevas competencias; todo un abanico de cursos de formación continua han ayudado a introducir y propagar esta idea del «reciclaje» (Carbajo y Santamaría, 2015; Kelly, 2013). La pérdida de valor de las credenciales y otros capitales incorporados es percibida como si fuera a gran velocidad, lo que acaba añadiendo más tensión a unas generaciones que ya tienen unas expectativas suficientemente estresantes. La elección de universidad, por ejemplo, empieza

a aparecer como una decisión para la cual se tienen en cuenta la posición en los *rankings* y el prestigio de los estudios que se quieren cursar.

Pero yo, bueno, yo tenía unas expectativas de terminarla en seis años como mucho, siete, pero bueno, al final durante la carrera aparecen cosas que te hacen replantearte y decir: «¿En realidad merece la pena hacer un *sprint* hacia el final... y decir, vale, y ya tengo el título o hay más cosas a las cuales les puedes sacar provecho?». Y ahí voy, es decir, al final me di cuenta de que no era realmente, lo más importante no era terminar la carrera en cinco o seis años, lo realmente importante era cuando terminas la carrera qué tienes. Es decir, está profesionalmente muy mal visto terminar la carrera con tu título y no saber hacer nada. Es decir: ¿qué sabes hacer? Pues estudiar. Pues muy bien. No, no... las empresas, PYMES y demás, son un poco reacias a contratar gente que no sabe hacer relativamente, entre comillas, nada (Alfonso, licenciado, 27 años, residente en Alemania).

Pero la tensión sentida llega a poner en cuestión no solo un título expedido por una universidad u otra, sino el valor del propio título. Así, en el nivel explícito del discurso aparece cuestionado el valor de los títulos universitarios: el marco de fondo es siempre la dificultad para la colocación, pero el razonamiento de los jóvenes entrevistados no tiende a invalidar completamente la formación (a pesar de que hay un evidente descontento), sino que señala su incapacidad para satisfacer las competencias que demanda el mercado. Es lo que vemos en el anterior fragmento, en el cual un ingeniero justifica su decisión de aplazar la finalización de los estudios universitarios, aduciendo que para tener una buena posición en el mercado el título es insuficiente. En su caso, la estrategia a la que alude consistió en la realización de prácticas en el extranjero (Brasil y Alemania) para añadir nuevos ítems a su currículum.

La normalización de este razonamiento de nuevo implica un desplazamiento en la responsabilidad: la formación laboral deja de ser cosa de las empresas, dado que trabajadores y trabajadoras devienen empresas-cuerpo y, como tales, son ellos y ellas los que tienen que invertir en sí mismos. En el nivel subyacente, esto nos aproxima a un sujeto que realiza un trabajo constante sobre sí mismo, en la línea apuntada por autores como Han (2012), un sujeto que ya no entiende la productividad ligada en un espacio (la fábrica, la oficina o el estudio) sino al propio cuerpo. Estamos ante un sujeto automotivado y centrado en sí mismo, que tiene como guía de acción un borroso mercado que envía señales que indican el valor de las acciones que constantemente tiene que realizar el propio sujeto para mantener su atractivo.

La conjunción de esta dinámica individualizadora y activadora con la coyuntura de crisis actual incrementa la sensación de desencanto, pues

el reconocimiento del mercado a las credenciales/capitales no llega y las expectativas empeoran conforme se van cumpliendo años (y en este sentido las fronteras biográficas simbólicas, los 30, los 40 años, tan explotadas por los medios de comunicación, exasperan todavía más la sensación de la carencia de un futuro mejor). Algunas posiciones discursivas denotan una mayor decepción con la inutilidad del incremento de las credenciales educativas y otros componentes del capital humano. Esta posición es particularmente visible entre los titulados y tituladas en disciplinas del ámbito de las ciencias sociales y las humanidades y que, además, provienen de familias con padres y madres sin estudios superiores. En esta categoría, no hay un cuestionamiento explícito y frontal a la lógica del capital humano, sino que más bien estamos ante una negación por la vía de los hechos: a pesar de haber puesto esfuerzo al lograr credenciales, competencias, etc., la coyuntura no permite ponerlas en valor.

Desde esta posición que se muestra escéptica con el valor efectivo de las credenciales, emerge una de las escasas referencias que encontramos en los discursos a lo que podría ser entendido como la clase social o, cuando menos, el estatus. Al bajo capital cultural de los padres y madres, se añade la carencia de capital social útil para acceder a contactos que puedan facilitar opciones de conseguir ocupaciones cualificadas. Se reconoce, por ejemplo, una posición de partida en desventaja respecto a otros, en particular en lo que se refiere a la competencia lingüística en inglés. Pero lo que más destaca de esta posición es la sensación de caída. El mundo posterior a la crisis se ha polarizado y no hay apenas espacios intermedios, o se está «arriba» o se está «abajo». Funciona la metáfora espacial: ha habido una desaparición de espacios donde se podía estar mínimamente a cubierto:

Yo creo que antes, por ejemplo, había un modelo, como si dijéramos, para la clase media o, por decirlo de alguna manera, para todos los del montón, que yo estaría en esos: trabajas y tienes familia, un coche y no sé qué. Ahora creo que no te puedes sentir... ahora no te sientes ahí dentro. Ahora te sientes o muy arriba o muy bajo y cada vez más. Me explico (o voy a intentarlo). O ahora eres el número uno, vale, y tienes una capacidad económica detrás que te apoye, tienes idiomas y tienes ciertos contactos que te posibilitan llevar un camino hacia arriba y hacia el ideal que se vendía antes de tener coche, vivienda y tal. O te vas muy hacia abajo, donde no tienes absolutamente nada, vale, porque el estudio fracasa, la búsqueda de trabajo fracasa. [...] La percepción que yo tenía cuando estudiaba la carrera sobre lo que iba a ser mi futuro, no tiene absolutamente nada, nada que ver con la percepción que tengo ahora. Pero, por ejemplo, tengo una hermana más pequeña estudiando en la universidad, que ella no tiene todavía la sensación de fracaso o de no llegar a ser algo en la vida. Te lo digo para poner un ejemplo próximo. Yo creo que ella no es consciente... o es consciente de lo mal que está todo, pero hasta que no se enfrente al mercado de trabajo tengo la sensación que no se dará cuenta del gran chasco que se va a pegar. Pienso que la imagen que nos venden los medios es mucho de que tenemos que

mejorar barbaridades para llegar a esto que te he dicho antes: o eres el número uno... Es que antes los que éramos del montón llegábamos a algo. Ahora, o tienes detrás toda una superestructura familiar, económica, de contactos, relaciones, etc., para poder llegar solo un poco a aquello que nos vendieron, a aquello a lo que aspirábamos algunos de nosotros cuando estudiábamos, que tampoco es que fueran grandes aspiraciones (¡y ahora menos todavía!) (Víctor, diplomado, 27 años, residió en Francia).

Literalmente, Víctor plantea una explicación que recuerda la *winner-take-all society* de la que hablaban Frank y Cook (1996). Ya basta con el esfuerzo para llegar a graduarse, ahora hay que ser «el número uno». En otro momento de la entrevista, Víctor usa la analogía con el programa de televisión *Master Chef* para ejemplificar lo que quiere decir. El ejemplo es una imagen magnífica de esta lógica del neoliberalismo según la cual el ganador se lo lleva todo, mientras que el resto quedan con las manos vacías. Ya no es bastante con ser cocinero, se tiene que ser un *Master Chef*, pues no hay espacio por «arriba» y los cocineros tienen que ir «abajo», a ocupar los *bad jobs*.

El predominio de la lógica del capital humano configura el eje de coordenadas en el cual la movilidad laboral, la disponibilidad a ser móvil, deviene una inversión, tanto para los individuos que están en una posición más vulnerable y se muestran escépticos, como Víctor, como para los que muestran menos fisuras en la predisposición a actuar como empresarios de sí mismos. El discurso del capital humano acaba aportando uno de los núcleos sobre los cuales gravitan buena parte de las decisiones, entre ellas la justificación de la decisión de salir al extranjero.

La referencia a la movilidad como una forma de mejorar determinados aspectos, como el inglés y otros tipos de formaciones, es unánime. Los idiomas se han convertido en un factor clave en la conformación del currículum. Pero lo que interesa considerar es que el currículum en sí, en el contexto de predominio del capital humano como principio de realidad en las trayectorias laborales, ha acabado convirtiéndose en un referente mítico (Muñoz-Rodríguez y Santos, 2015). Las decisiones que se toman en el ámbito de la formación y el empleo tienen siempre en el horizonte la composición del currículum: a pesar de que las coyunturas pueden acabar determinando una decisión u otra, los entrevistados y entrevistadas aluden al currículum como algo que hay que cuidar. Una de las entrevistadas, Alexandra (licenciada, 30 años), contaba cómo le ofrecieron darse de alta como autónoma para poder seguir en el trabajo que tenía, a lo que respondió sin duda afirmativamente porque: «Claro, claro, lo mantengo porque a mí también me interesa hacerme currículum», a pesar de que para man-

tenerse y juntar un salario mínimamente suficiente tuvo que buscar dos empleos más a tiempo parcial.

Los sujetos apelan casi compulsivamente al currículum en la configuración de las trayectorias educativas. En una lectura del neoliberalismo como forma de gubernamentalidad (Lorey, 2006, 2015; Springer, 2012), se puede concebir el currículum como uno de los dispositivos que interactúan con los sujetos y marcan límites a la acción de estos. Al pasar de situaciones donde la precariedad permanecía circunscrita a la dimensión laboral, a otras situaciones en las cuales la precariedad afecta al conjunto de las dimensiones biográficas, las viejas formas de disciplina se muestran del todo insuficientes para asegurar una conducta que garantice la reproducción social o, cuando menos, los comportamientos óptimos para el mantenimiento de un determinado orden normativo. En este sentido, el currículum refuerza su contenido disciplinario y autodisciplinario en la medida que expone a los individuos al escrutinio de otros (empresas, agencias de colocación e incluso otros individuos que buscan trabajo, especialmente en redes como LinkedIn y similares), incrementando exponencialmente la sensación de transparencia en el sentido expuesto por Han (2013). Uno de los mecanismos básicos para que el currículum se haya convertido uno de los elementos centrales dentro de la lógica del capital humano es la asimetría entre la demanda y la oferta de ocupación. Este proceso es quizás todavía más agudo en el caso de las ocupaciones cualificadas, dado que en nuestro país la disponibilidad de ofertas para titulados ha sido escasa incluso en los años del crecimiento económico vinculado con al burbuja inmobiliaria (Santos, 2013).

Las señales que envían las empresas y las agencias de *recruitment* condensan en el currículum la posibilidad de pasar al menos los primeros filtros. Todo ello configura una situación que induce a la percepción de estar compitiendo con otras personas por un bien muy escaso y que la clave de acceso se encuentra en el currículum. Una vez reificado, el currículum también deviene un tipo de espejo que aporta a los sujetos la sensación de estar compitiendo con ellos mismos. Así, este doble desplazamiento, competición con otras personas y con uno mismo, otorgan al currículum una función análoga al panóptico, donde diferentes actores institucionales observan la trayectoria de los individuos transparentes, los cuales se encuentran enfrentados a otros individuos en similares condiciones, además de consigo mismo, en la arena de un mercado que es cada vez más mercado y menos laboral.

La presión de configurar el currículum, como se acaba de apuntar, pone a los individuos no solo a competir entre ellos, sino que los expone también

a una competición interna, en la cual cada persona se ve en la obligación de «superarse», de competir con ella misma. «Superación» se ha convertido en una palabra clave en multitud de ámbitos, desde los talleres y sesiones de motivación para directivos, hasta las psicoterapias para personas con enfermedades graves (Ehrenreich, 2011; Illouz, 2008). La lógica detrás de este verbo es la de la activación, que a su vez prescribe la constante movilización física y afectiva hacia unos objetivos. Esta dinámica de la superación aparece en las entrevistas: los individuos, ante el bloqueo del mercado laboral y la imposibilidad para construir una vida autónoma, se ven impelidos a la activación, que a menudo se identifica con la «superación» de sus límites, los cuales se materializan en el contenido del currículum y en otros aspectos del capital humano.

La penetración de la lógica del capital humano y de la inversión en uno mismo encuentra, por lo tanto, un campo fértil en la precariedad de la juventud universitaria, que ha sido un blanco principal de los mensajes de la activación y, no obstante, se ha encontrado después en tierra de nadie.

3. CONCLUSIONES

Entre los jóvenes universitarios arrecian los discursos y los mensajes que desde la lógica del capital humano y la activación, interactúan con los procesos de flexibilización y precarización, empeorando las condiciones en las que se desarrollan las trayectorias vitales de dichos jóvenes. Como hemos apuntado, las y los titulados universitarios son un objetivo estratégico en los intentos por difundir la lógica del capital humano, especialmente en una economía cognitiva, financiarizada y cada vez más global. Concebirse a sí mismo como capital humano tiene importantes repercusiones sobre la vida personal y laboral. Si se quieren hacer investigaciones profundas sobre las trayectorias y la movilidad de los jóvenes se hace necesario considerar la actual hegemonía y significado de esta interpretación del capital humano que ha acontecido central en las vivencias y las percepciones de los jóvenes actuales, especialmente de los que han pasado por las universidades.

La obligación de producirse a sí mismo a la que aboca el cuidado del propio capital humano que promueve el neoliberalismo, se extiende a la vez que lo hace el volumen de empleos en los que los individuos tienen que actualizar su formación, mantenerse empáticos, ser proactivos, cultivar el *networking*, etc. En definitiva, tienen que incrementar su empleabilidad de cara a ser competitivos y administrarse, gestionar su cuerpo y sus capa-

ciudades, como una empresa. Obliga a reinventarse, readaptarse y a sobreexplotarse. Este trabajo de adaptación al cambio continuo ejerce una tensión importante sobre los individuos, que son forzados a decidir sobre la opción más racional para maximizar el capital humano en un contexto en el que tienen que tomar las decisiones en condiciones de incertidumbre y, a menudo, de vulnerabilidad.

Un último aspecto para cerrar este acelerado y breve registro de las actuales secuelas precarias del trabajo de los jóvenes universitarios es la ya conocida y omnipresente incertidumbre laboral. En la investigación que actualmente llevamos a cabo sobre la movilidad forzada de los jóvenes universitarios al extranjero, la presencia de la incertidumbre es el eje vertebrador. La encontramos antes, durante y después de la experiencia de movilidad. Es la propulsora de sus salidas, el pan de cada día en sus precarias experiencias de malos trabajos y, para muchos, fruto de la sucesión de estos trabajos precarios sin continuidad, se presenta como un futuro de incierto retorno; un nuevo comienzo con nuevas dosis de incertidumbre alentadas por el capital humano. Una incertidumbre que se mantiene porque todos piensan que su historia puede tener un final feliz.

BIBLIOGRAFÍA

- AGAMBEN, G. (2011): «¿Qué es un dispositivo?», *Sociológica*, 73, pp. 249-264.
- ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2013): «Usos del trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria», en ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2013): *Los discursos del presente. Un imaginario de los sociales contemporáneos*, Madrid, Siglo XXI.
- BECKER, G. (1967): *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BERKER, T., HARTMANN, M., PUNIE, Y. y WARD, K. (2006): *Domestication of Media and Technology*, London, Open University Press.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- BORGHI, V. (2012): «Gli spazi del lavoro nel capitalismo reticolare: note per una cartografia critica delle trasformazioni», en MURGIA, A. y ARMANO, E. (a cura di) (2012): *Mappe della precarietà (Vol. I). Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*, Bologna, I libri di Emil.

- BRUNEL, V. (2008): *Les managers de l'âme. Le développement personnel en entreprise, nouvelle pratique de pouvoir?*, Paris, La Découverte.
- CARBAJO, D. y SANTAMARÍA, E. (2015): «Trabajo, jóvenes e identidad en un contexto de crisis de los referentes modernos: una aproximación a la figura del emprendedor», *Papeles de CEIC*, 2015 (3), pp. 1-14.
- CASTEL, R. (2004): *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*, Manantial, Buenos Aires.
- DARDOT, P. y LAVAL, C. (2009): *La nouvelle raison du monde*, Paris, La Découverte.
- EHRENREICH, B. (2011): *Sonríe o muere: la trampa del pensamiento positivo*, Madrid, Turner.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2007): *El discurso del Management: tiempo y Narración*, Madrid, CIS.
- FOUCAULT, M. (1984): *Saber y verdad*, Madrid, Ediciones de la Piqueta.
- (2007): *Nacimiento de la biopolítica*, Buenos Aires, FCE.
- FRANK, R. H. y COOK, P. J. (1996): *The winner-take-all society*, New York, Penguin Books.
- GRABER, F. (2010): «Les projets: formes socio-politiques de l'action», *Vacarme*, 53, pp. 25-27.
- HAN, B. (2012): *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder.
- (2013): *La sociedad de la transparencia*, Barcelona, Herder.
- HIRT, N. (2003): *Los nuevos amos de la escuela. El negocio de la enseñanza*, Madrid, Minor Network.
- ILLOUZ, E. (2008): *Saving the Modern Soul: Therapy, Emotions, and the Culture of Self-Help*, Los Angeles, University of California Press.
- JOHNSTON, D. (1998): «L'apprentissage à vie pour tous», *L'observateur OCDE*, 214.
- KELLY, P. (2013): *The Self as Enterprise: Foucault and the Spirit of 21st Century Capitalism*, Farnham, Gower Publishing.
- LAZZARATO, M. (1997): *Lavoro inmateriale*, Verona, Ombre corte.
- LEGAULT, M. y CHASSERIO, S. (2010): «La domination dans le modèle de production de haute performance dans la gestion de projets», en MALENFANT, R. y BELLEMARE, G. (dirs.) (2010): *La domination au travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- LOREY, I. (2006): «Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales», *European Institute for Progressive Cultural Policies*, 1/2006. Disponible en: <http://eipcp.net> el 15/04/2016 [Consultado el 18 de noviembre de 2016]

- (2015): *State of Insecurity: Government of the Precarious*, London: Verso.
- MAESTRIPIERI, L. (2012): «La condizione precaria della consulenza», en MURGIA, A. y ARMANO, E. (a cura di) (2012): *Mappe della precarietà (Vol. I). Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*. Bologna, I libri di Emil.
- MARQUIS, N. (2015): *Le changement personnel*, París, Éditions Sciences Humaines.
- MARTÍNEZ, L. y AMIGOT, P. (2015): «Una aproximación al discurso europeo sobre la educación emprendedora a nivel superior: ¿cambiar la mentalidad para generar empleo?», *Arxius de Ciències Socials*, 32, pp. 99-110.
- MEZZADRA, S. (2014): *La cocina de Marx: el sujeto y su producción*, Buenos Aires, Tinta de limón.
- MUÑOZ-RODRÍGUEZ, D. y SANTOS, A. (2015): «Las nuevas precariedades a través de las *au pairs* universitarias. Del cosmopolitismo al trabajo de cuidados de bajo coste», *Prisma Social*, 15, pp. 526-561.
- SANTOS, A. (2013): «Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales», *Áreas. Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, pp. 125-137.
- SLOTERDIJK, P. (2012): *Has de cambiar tu vida. Sobre antropotécnica*, Valencia, Pre-Textos.
- SPRINGER, S. (2012): «Neoliberalism as discourse: between Foucauldian political economy and Marxian poststructuralism», *Critical Discourse Studies*, 9(2), pp. 133-147.
- VERCELLONE, C. (2004): «Las políticas de desarrollo en tiempos del capitalismo cognitivo», en CORSANI, A., LAZZARATO, M. y MOULIER-BOUTANG, Y. (2004): *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de sueños.
- WEIL, S. (1962): *Ensayos sobre la condición obrera*, Barcelona, Ediciones Nova Terra.