

La subjetivación del capital humano: la movilidad como inversión en los discursos de los jóvenes universitarios que han protagonizado la fuga de cerebros

Antonio Santos Ortega
David Muñoz-Rodríguez
Universitat de València

THE SUBJECTIVATION OF HUMAN CAPITAL: MOBILITY AS AN INVESTMENT IN THE DISCOURSES OF YOUNG UNIVERSITY STUDENTS WHO HAVE LED THE BRAIN DRAIN

Resumen

La precariedad entre las personas jóvenes ha sido una constante en los últimos años. Además, ahora está entrando en lo que parece una fase diferente, marcada por la reducción de la protección pública y la intensificación de la responsabilidad individual en medio de trayectorias vitales con una incertidumbre creciente. En este contexto, la noción del capital humano aumenta la presión sobre las y los jóvenes, que además de buscar “activamente” empleo, ahora deben invertir en sí mismos, actuar como “empresario de sí mismo”; en esta lógica, si es preciso hay que optar por la salida hacia otros países, lo que se ha popularizado como “fuga de cerebros”. La pregunta de investigación que orienta el trabajo es conocer cómo se construye la subjetivación de esta nueva normatividad social de la precariedad vital, por parte de jóvenes universitarios que han salido del país recientemente por motivos laborales. Para ello se han analizado entrevistas en profundidad a personas de entre 25 y 34 años, con titulación universitaria, que han salido de España para buscar empleo en el extranjero.

Palabras clave

Juventud, precariedad, capital humano, fuga de cerebros, investigación cualitativa

Códigos JEL: E24, I23, J24, J62

Fecha de recepción del original: 3 de abril de 2016; versión definitiva: 8 de marzo de 2017.

Abstract

The precariousness among young people has been a constant in recent years. In addition, it is now entering in what looks like a different phase, marked by a reduced public protection and the intensification of individual responsibility in the midst of life courses with an increasing uncertainty. In this context, the notion of human capital increases pressure on the young people, who in addition to seeking “active” employment, must now invest in themselves, acting as “entrepreneur of himself”; in this logic, if necessary they have to go abroad, in which has been popularized as “brain drain”. The research question that guides this work is to know how young university students who have recently left the country for work are building the subjectivity of these new social norms on the vital precariousness. We have been analysed in depth interviews to people between 25 and 34 years, with university degrees, who have left Spain to seek employment abroad.

Keywords

Youth, precariousness, human capital, brain drain, qualitative research

JEL codes: E24, I23, J24, J62

Antonio Santos Ortega. Departamento de Sociología y Antropología Social, Universitat de València, Facultad de Ciencias Sociales, Avda. dels Tarongers, 4b, 46021 València.

Tel.: +34 963828441; E-mail: juan.a.santos@uv.es.

David Muñoz-Rodríguez. Departamento de Sociología y Antropología Social, Universitat de València, Facultad de Ciencias Sociales, Avda. dels Tarongers, 4b, 46021 València.

Tel.: +34 961625390; E-mail: francisco.d.munoz@uv.es.



**NO NOS VAMOS,
NOS ECHAN
07.04.2013
QUE SE VAYAN ELLOS**

**07.04.2013
MILLENNIUM BRIDGE 3PM**



NO NOS VAMOS, NOS ECHAN

Way out
NO NOS VAMOS,

Way out
NOS ECHAN

La subjetivación del capital humano: la movilidad como inversión en los discursos de los jóvenes universitarios que han protagonizado la fuga de cerebros

Antonio Santos Ortega
David Muñoz-Rodríguez
Universitat de València

Introducción

La consolidación de la precariedad, la flexibilidad y el riesgo ha ido acompañada de la sustitución del universo simbólico fordista: los principales símbolos, como por ejemplo la seguridad, la organización rígida y estable, etc., han sido borrados del mapa discursivo y relegados a las estanterías de las singularidades históricas poco recuperables. El viejo decorado keynesiano ha sido sustituido por un escenario de transiciones constantes, choques y oleadas, que a su vez han desembocado en un nuevo orden caracterizado por la fluidez (Bauman, 2002; Castells, 2003). De la mano del nuevo *management* y la “reinención” de la innovación social (con toda una panoplia de nuevos valores referentes: creatividad, excelencia, etc.) hemos asistido al redescubrimiento de la disciplina, mediante un aparente control suave, más basado en la implicación de los propios sujetos más que en la existencia de controladores externos.

Conceptos como red, outsourcing, intuición, etc., forman parte del corpus de una renovada literatura gerencial que atavía el nuevo capitalismo con vestiduras libertarias y, por supuesto, con una retórica eufemística (creatividad, talento, colaboración, partenariado, emprendida-red...). El nuevo lema, a partir sobre todo de los ochenta, es la apertura al caos. Todo este paisaje discursivo y organizativo conforma una serie de sintagmas que prescriben un camino que va de la competitividad al paro y de los derechos sociales colectivos a la inseguridad institucionalizada (Alonso y Fernández, 2013). Y, por supuesto, esta nueva configuración discursiva cuenta con un principio básico: paso el que paso la gente se las tiene que arreglar individualmente, se han acabado la protección y las lealtades. El desplazamiento de la producción en masa al *just-in-time* y a la especialización flexible requiere una intensificación sin límites de la flexibilidad (Boltanski y Chiapello, 2002).

El nuevo escenario abierto a partir de la década de 1980, con la progresiva erosión del fordismo y las (relativas) seguridades de aquel periodo, implicaron un aumento de las personas que estaban en puestos de trabajo inseguros, sometidos a la temporalidad, la flexibilidad, etc. Esta extensión de la flexibilidad y la vulnerabilidad laboral (agravada por el proceso de globalización económica) dio paso a la extensión de la incertidumbre en otros ámbitos (Alonso, 2007). Así, como señalaba Standing (2013), la precariedad afectó a varias dimensiones: los procesos de precarización tienen implicaciones biográficas, laborales y políticas (Butler, 2009).

En paralelo al proceso de flexibilización, la precariedad se constituye en elemento estructural y estructurante de la sociedad contemporánea. De este modo, el contexto en el cual miles de personas jóvenes toman la decisión de salir del país está atravesado por la incertidumbre y la extensión de los procesos de precarización vital, marcados por la presencia del riesgo y la vulnerabilidad en los distintos ámbitos de las biografías (Furlong y Cartmel, 2006). Este despliegue de lo precario conforma el telón de fondo en el que se desarrollan las trayectorias vitales de los jóvenes universitarios.

Así, el presente texto gira trata la cuestión de la difusión de la lógica del capital humano. Este concepto teórico se ha popularizado (casi se puede decir que se ha naturalizado), desde que Becker (1967) plantease la idea de que ciertas capacidades del individuo incrementan su competitividad en el mercado laboral. Según esta doctrina del capital humano, existen determinadas competencias y habilidades atractivas para las empresas, que los individuos se tienen que preocupar de incrementar, además de elegir aquellas más demandadas en cada momento. Desde la lógica del capital humano, la empleabilidad pasa a ser una inversión que los individuos tienen que hacer en su capital humano, convirtiendo los individuos en un tipo más de empresa. Así movilizados, los sujetos devienen empresarios de sí mismos y tienen que maximizar su capital humano.

Desde esta perspectiva son especialmente interesantes los discursos de las personas jóvenes universitarias. Las universidades no han sido ajenas a la difusión de esta nueva semántica de la activación, al contrario, han colaborado en la difusión de esta doctrina, transformándola en acciones formativas y nuevos discursos sobre la enseñanza superior (Newfield, 2008; Rhoades y Slaughter, 2010; Santos, 2012; Sotiris, 2013). Los planes de estudios se han abierto a esta lógica, así como la infinidad de iniciativas (incubadoras de *startups*, proyectos vinculados con el emprendimiento, programas de movilidad internacional, etc.) que legitiman esta nueva puerta falsa abierta por el neoliberalismo. Este intento de activación universitaria, que celebra la imagen del emprendedor, constituye así mismo el ambiente en el cual los jóvenes han tenido que hacer la transición de la universidad al mercado laboral. La activación universitaria, además de difundir y reforzar el imaginario neoliberal sobre las relaciones laborales, impide cualquier iniciativa de organización de las trayectorias vitales desde una racionalidad distinta a la del capital humano.

Con la intención de aproximarnos a la extensión de los discursos sobre el capital humano y sus consecuencias, en este texto nos centramos en cómo reconstruyen sus experiencias las personas jóvenes universitarias que han marchado del país y han protagonizado el que se ha popularizado como fuga de cerebros (Santos y Muñoz, 2015). La pregunta de investigación que orienta el texto es conocer cómo estos jóvenes universitarios construyen la subjetivación de esta nueva normatividad social de la precariedad vital relacionada con la extensión de la lógica del capital humano y el empresario de sí mismo. En el marco de una investigación sobre los jóvenes universitarios que han salido del país a partir del inicio de la crisis, hemos comprobado que en la reconstrucción del proceso de salida juegan un papel importante estos discursos, los cuales aparecen como telón de fondo en las justificaciones de la decisión de partir. Así, en los dos siguientes apartados mostramos algunas reflexiones y referencias teóricas que ayudan a situar la importancia de los mensajes sobre el capital humano en la configuración de las nuevas precariedades. A continuación se presentan brevemente los aspectos metodológicos. Seguidamente desarrollamos el análisis de los discursos de las personas entrevistadas. Finalmente, cierran el texto unas breves conclusiones.

El capital humano y la activación como los nuevos referentes míticos en el discurso neoliberal

La lógica del trabajo entendido como capital humano ha dado pasos de gigante en estos últimos años en todos los países capitalistas. Entre los titulados universitarios, puede decirse que está ya plenamente extendida (Brown, 1995; Chand, 2008). En paralelo a los procesos de mercantilización de la enseñanza, el avance de la teoría del capital humano entre los universitarios ha sido constante en los dos últimos decenios (Baruch, Budhwar y Khatri, 2007). Esta teoría y su expresión en la esfera del trabajo

vehiculan una representación determinada del mundo social, una representación que comporta una forma particular de entender el trabajo asalariado, las relaciones laborales y, incluso, la propia subjetividad individual. Este enfoque enaltece una imagen de sociedad entendida como un conjunto de individuos emprendedores, que compiten entre sí (y consigo mismos) guiados únicamente por su propio interés y donde cada uno es responsable de su fracaso o éxito. Los costes asociados a esta forma de interpretar la realidad social son importantes y, en concreto, se traducen en una intensificación de la sensación de estar expuestos al riesgo, ubicados a la deriva en medio de unas trayectorias inciertas (Sennett, 2006).

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 (Hirtt, 2003; Laval, 2004; Sevilla, 2010). Miramos ahora brevemente los orígenes e intereses que están detrás de la concepción del capital humano, para posteriormente detenernos en cómo se ha materializado y convertido en hegemónico a través del continuo despliegue de prácticas, normas e instituciones que construyen un nuevo modelo de racionalidad dominante en la esfera laboral y educativa.

Para aproximarse críticamente al impacto social de la lógica del capital humano hay que partir del curso que Michel Foucault (2007) pronunció en 1979 en el Collège de France. En aquellas lecciones, el autor francés identifica la teoría del capital humano en el desarrollo del neoliberalismo, a la vez que desarrolla teóricamente su significado y advierte del profundo impacto histórico que este enfoque tendría. En la interpretación que ofrece Foucault (2007), se aprecia cómo el neoliberalismo altera completamente las concepciones de la economía y el trabajo desde los años 30 del siglo XX. En contraste con la tradición liberal, que concebía 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 después 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:

“Es decir que, para introducir el trabajo en el campo del análisis económico, habrá que situarse en la perspectiva de quien trabaja, habrá que estudiar el trabajo como conducta económica, como conducta económica practicada, puesta en acción, racionalizada, calculada por la misma persona que trabaja. (...) Situarse, entonces, en el punto de vista del trabajador y hacer, por primera vez, que este sea en el análisis económico no un objeto, el objeto de una oferta y una demanda bajo la forma de fuerza de trabajo, sino un sujeto económico activo” (Foucault, 2007: 261).

El impacto que esta reformulación del trabajo tiene sobre las relaciones sociales y laborales es profundo. El neoliberalismo pasa a concebir el salario como un ingreso que proviene del

rendimiento de un capital: el capital humano del trabajador. Desde este punto de vista (y aquí está una de las claves del futuro impacto de esta teoría), el salario es una renta de capital y no una remuneración. Así, Gary Becker (1967) define el capital humano como conjunto de factores físicos y psicológicos que permiten extraer un rendimiento económico. El capital humano es una máquina que producirá un flujo de renta. Esta manera de entender el trabajo es lo que lleva a Foucault a prefigurar cambios profundos en las relaciones sociales: del asalariado que vende su fuerza de trabajo en el mercado, pasamos, con los planteamientos neoliberales de la teoría del capital humano, al trabajador entendido como empresario para sí mismo:

“No es una concepción de la fuerza de trabajo, es una concepción del capital-idoneidad que recibe, en función de diversas variables, cierta renta que es un salario, una renta-salario, de manera que es el propio trabajador quien aparece como si fuera una especie de empresa para sí mismo” (Foucault, 2007: 264).

Transformado en empresario para sí mismo, el trabajador tiene que dedicarse personalmente a mejorar su capital humano, cuidar de su acumulación y de la mejora de su composición, tanto física como formativa y psicológica. La formación se concibe así como una inversión guiada por la tasa de rendimiento futuro. Los jóvenes que estudian son inversores, pues invierten en su capital, persiguiendo mayor rentabilidad futura. Estudiar es un comportamiento y una decisión que, en el neoliberalismo, está principalmente guiada por la lógica económica. No serán ya trabajadores o trabajadoras, sino capitalistas propietarios de su capital humano. Serán empresarios que proveerán un servicio a otros empresarios que lo comprarán.

Esta concepción del trabajo asalariado pone la lógica empresarial en el centro de las relaciones sociales. El capital humano delimita una economía compuesta por trabajadores que se comportan como unidades-empresarial y no como colectivos de asalariados. La doctrina de Becker comporta la generalización de la forma empresa, sobre la cual gravitará el proyecto neoliberal posterior: una sociedad integrada bajo el principio rector de la forma emprendida, que se infiltra en todas las relaciones sociales, una economía generalizada (Passet, 2013).

En la economía del conocimiento, en la que los servicios son el sector predominante, y donde abundan los servicios personales y de atención directa, se impone la exigencia a cada vez más trabajadoras y trabajadores de mostrar la capacidad de producirse a sí mismos dentro de los límites de un empleo (con unas fronteras horarias y un espacio físico identificables), sino mediante la forma de una actividad. Este giro comporta la puesta en marcha de capacidades expresivas, basadas en la parte emocional y actitudinal, por oposición a los empleos clásicos, en los cuales prevalecían las capacidades de tipo instrumental, más vinculadas con la resolución de tareas que no con las relaciones personales (Gorz, 2003). En los nuevos empleos comerciales, de enseñanza, de consultoría, de terapia o en las actividades artísticas, deportivas, es fundamental saber vender y venderse, además de demostrar una serie de habilidades relacionales.

La obligación de producirse a sí mismo, que está plenamente en consonancia con el cuidado del propio capital humano que

promueve el neoliberalismo, se extiende a la vez que lo hace el volumen de este tipo de ocupaciones, en las que la presencia de personas jóvenes es abundante. En estas ocupaciones, los individuos asumen la responsabilidad de gestionar su capital humano, incluida su capacidad de movilidad: 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 capacidades, como una empresa (Casaqui, 2014; The Gallup Organization, 2011). En muchas de estas ocupaciones, cada vez más, se mezcla la esfera del capital humano y la esfera de la vida personal, con lo cual construirse a uno o una misma como una empresa repercute en diferentes procesos vitales como “la sexualidad, el matrimonio, la procreación, la salud, la belleza, la identidad, los conocimientos, las relaciones, las ideas” (Gorz, 2001: 65). Obliga a reinventarse, readaptarse y a sobreexplotar-se. 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.

En su forma contemporánea, la empleabilidad supone que el propio individuo que busca empleo debe hacerse cargo de lograr las competencias necesarias para incrementar su atractivo en el mercado de trabajo y tiene que elegir aquellas que son las correctas para maximizar su competitividad. En estas dos últimas décadas, en paralelo a la empresarialización de la enseñanza, hemos asistido al progresivo predominio de la idea de competencias (Alonso, Fernández y Nyssen, 2009). Frente al enfoque tradicional basado en los contenidos y la calificación, ha pasado a ser hegemónica una concepción de la educación en términos de formación orientada a la práctica y las competencias (Hirtt, 2003). En el enfoque tradicional, el papel del Estado en la educación de los ciudadanos tenía un peso determinante, pero la llegada de las competencias ha puesto encima de la mesa que el actor preponderante es la empresa. De ella surgen las directrices que gobiernan el sector de la formación en este periodo. De lo que se trata ahora es de crear un modelo de organización de los saberes basado en dotar los estudiantes de las competencias que reclama el mundo empresarial.

Por otro lado, en estos momentos de cambio rápido, las empresas prescinden de saberes concretos y apuestan por saberes empresariales abstractos, aplicables, para satisfacer sus necesidades en el binomio escuela-empresa (Slaughter y Larry, 1997). Por eso preconizan una formación flexible, que facilite la adaptabilidad de los jóvenes y su reconversión según los usos y necesidades dictaminadas por el mercado de trabajo y los intereses cambiantes de las empresas y su lógica de competitividad. Esta, se traslada, así, automáticamente a la trayectoria formativa de los jóvenes: lo que se reclama son jóvenes competentes y competitivos a lo largo de su vida.

Si nos fijamos en las implicaciones personales que puede tener para los jóvenes este enfoque de las competencias, hay que señalar que intensifica el proceso de individualización y debilita los vínculos con otros individuos que están en situaciones equiparables (Brown, Lauder y Ashton, 2011; Slaughter y Larry, 1997; Sotiris, 2013). El individuo en formación trabaja para sí de cara a una mayor eficacia de la forma-empresa en la que se

encuadra su acción. Adopta estrategias y decisiones guiado por esta lógica de la empleabilidad, teniendo como referente las empresas, que al fin son las que marcan indirectamente la pauta de la acción individual en el nuevo orden neoliberal. Este individuo es sistemáticamente sometido al veredicto experto empresarial sobre la pertinencia de sus elecciones formativas, aunque nunca tendrá la certeza de cuáles son sus carencias. Igualmente se valorarán sus resultados o el valor añadido que su capital humano aporte a la empresa y al accionista. Es a ellos a quien tiene que rendir cuentas el capital humano. Esta persecución del rendimiento se despliega en las prácticas de auditoría permanente y evaluación a las cuales se ven abocados estos sujetos auditados del capital humano. Evaluación, por otro lado en cascada, que enfrenta competitivamente a los pares y presiona a los subordinados para obtener así mejores evaluaciones. Todo ello deja los individuos frente la titánica tarea de gobernarse en medio de una incertidumbre global, en la cual el deseo (intuido, no manifestado siempre de forma explícita) de las empresas es la principal guía de orientación.

Esta flexibilidad puede traer, quizás, beneficios a los jóvenes en términos de libertad de opción educativa y de rentabilizar y diferenciar su capital humano, pero la pérdida de control sobre la definición de las competencias que se les reclaman hace que los horizontes de vida y de formación sean cada vez más imprevisibles (Roggero, 2005). Las consecuencias pueden ir desde el estrés de la elección educativa o la incertidumbre sobre su valorización una vez acabados los estudios, hasta los procesos de responsabilización, intensificación y precarización en el trabajo y otros riesgos y repercusiones durante la trayectoria vital. Si se ignoran estos condicionantes en los recorridos de movilidad de los jóvenes, se hace imposible investigar las trayectorias vitales de los jóvenes. Antes que aventureros cosmopolitas, los jóvenes son capital humano, mano de obra.

Las universidades y el capital humano: breves apuntes sobre el papel de la universidad neoliberal en la precarización de los jóvenes

El objetivo de las reformas que la universidad está viviendo en las dos últimas décadas no es incorporar una innovación pedagógica para mejorar la formación de los alumnos, sino llevar a cabo la modernización de la universidad como institución (Amigot y Martínez, 2013; Brown, Lauder y Ashton, 2011; Gill, 2010). Este proceso trata de diseñar una institución universitaria consonante con dos procesos de rango jerárquico superior acontecidos en el conjunto del sistema económico. Por un lado, la reestructuración productiva, emprendida a finales de los años setenta como reacción a la profunda crisis del capitalismo en el inicio de esa década y, en segundo lugar, la reformulación del papel del Estado mediante la aplicación de las pautas de la “nueva gestión pública”, que promueve una concepción y un modelo de gestión del público siguiendo criterios empresariales

(Newfield, 2008). Los dos procesos, que se han concretado desde los años ochenta, necesitaban reformas en las instituciones satélite del mundo de la emprendida capitalista: la sanidad, los servicios sociales y la educación. En todos estos espacios, se han verificado procesos de desregulación y flexibilización que todavía estamos viviendo. La reestructuración del sistema laboral y la reformulación de la figura del Estado son, pues, el marco en el cual tiene que interpretarse la evolución actual de la universidad.

En este sentido, la reforma universitaria europea (el conocido proceso de Bolonia) está estrechamente ligada a las orientaciones generales de la política económica de la Unión Europea. Tal como preconiza el Tratado de Lisboa, la Unión Europea contempla la universidad como la institución central para ir hacia una economía competitiva, dinámica y fundada en el conocimiento. El Espacio Educativo Europeo se crea como un modelo de gestión de las necesidades de conocimiento en las economías del capitalismo cognitivo. Así, la universidad está conminada a convertirse en un pilar de la competitividad económica, guiada por la creencia neoliberal de que toda organización humana tiene como finalidad ser competitiva. Este dogma de la competitividad, unido a una concepción mercantil del conocimiento, son dos de las principales manifestaciones de capitalismo académico que se han desarrollado en los últimos años (Slaughter y Harry, 1997). La enseñanza superior avanza a pasos agigantados hacia la nueva identidad que se le concede en el esquema del capitalismo flexible: una institución al servicio de la producción de riqueza y del crecimiento económico.

La evolución de la universidad en los últimos años muestra bastante claramente esta desviación de la universidad hacia la hegemonía de su dimensión económica e instrumental. A lo largo de los noventa, empezó a manifestarse esta orientación, que se hizo predominante durante la primera década del XXI y se mantiene incuestionable hasta el presente. La transformación que mejor ilustra esta orientación mercantilista es la difusión de un argot empresarial que ha inundado los discursos que emanan de las universidades, propagando una nueva semántica en relación a la enseñanza y su valor social. Programas de excelencia, planes estratégicos, calidad, competencias, evaluación, incubadoras de empresas, cátedras de empresa, competencia en el ámbito global, etc., son expresiones extraídas de las acciones de las universidades y que coinciden plenamente con el lenguaje de la consultoría empresarial. El discurso de gestión empresarial se ha oficializado en la universidad. Pierre Bourdieu (2008) describió como estos discursos ideológicos, y con una fuerte carga simbólica, se convierten en dominantes, se implantan y contribuyen a cambiar el funcionamiento de una institución.

Miles de jóvenes titulados se encuentran hoy atrapados en las redes de este discurso del capital humano y el empleabilidad, que está en pleno auge y se muestra irrefrenable (Brown, Lauder y Ashton, 2011). En el contexto de las “lanzaderas” de las *startups* y otras empresas de la nueva economía, se afirma que cuando los niños juegan a ser empresarios, se habrá conseguido el cambio de mentalidad que tanto necesita nuestro país¹. No se sabe cuál es la intención real de esta afirmación, si se trata de una metáfora o si realmente es una propuesta seria de extensión del dominio

¹ Esta frase pertenece a la publicidad de un curso vinculado a una lanzadera de *startups*.

de la activación a la infancia, pero a la vista de los hechos, la activación avanza imparable, especialmente entre los jóvenes universitarios. Cuando menos, la lógica del capital humano, el empleabilidad y la activación dificulta la formación de intereses grupales y desencadena una lucha de los individuos contra ellos mismos y contra los posibles competidores. La introducción de la competitividad produce un cortocircuito en las conexiones entre iguales e intensifica la producción de subjetividades donde el vínculo social juega un papel irrelevante (Amigot y Martínez, 2013; Andrade, 2015). Un buen ejemplo lo podemos encontrar en cómo muchas personas jóvenes y cualificadas justifican la salida al extranjero o las prácticas no remuneradas como una “inversión” en su “capital humano”, naturalizando la violencia estructural como parte del proceso formativo en cuanto que bastante de trabajo.

Diseño metodológico

Los jóvenes universitarios constituyen un perfil especialmente interesante en relación a 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 como acabamos de apuntar, las universidades han sido actores institucionales clave en la difusión de este tipo de mensajes (Newfield, 2008; Sevilla, 2010). Además, las personas jóvenes universitarias están dentro de lo que Guy Standing (2013) ha bautizado como el precariado: personas permanentemente expuestas a la temporalidad, la inestabilidad y la inseguridad. Según el propio Standing (2014), una de las características de las personas que forman el precariado es que a menudo tienen una cualificación superior al trabajo que desarrollan. Pero, más allá de la existencia o no del precariado en los términos definidos por este autor, lo que nos interesa destacar es que la juventud universitaria también está dentro de los grupos precarizados, es una juventud también precaria.

Entre los jóvenes universitarios, es especialmente interesante aproximarse a los discursos y a las vivencias de aquellos que han protagonizado la salida del país, el fenómeno que se ha popularizado en los medios de comunicación como “fuga de cerebros”, dado que se trata de la salida de las generaciones más cualificadas de la historia de nuestro país. Con la llegada de la crisis, entre 2007 y 2008, las expectativas laborales de la juventud, que no eran precisamente buenas antes de esa fecha, decayeron de forma pronunciada. El paro y la precariedad masivas dieron paso a imágenes de jóvenes universitarios que emigraban en busca de ocupación a varios destinos en el extranjero.

Analizar los discursos de los jóvenes universitarios que han marchado del país recientemente posibilita observar algunas dimensiones importantes. Ya hemos anotado que se trata de generaciones que han estado, a partir de su paso por la universidad,

muy expuestas a los mensajes sobre el capital humano. También estamos ante sectores de población que están sufriendo la precarización y que están viendo bloqueadas sus aspiraciones vitales. En el caso de las personas que han salido del país, hay que añadir que han tenido que tomar una decisión con repercusiones que pueden ser importantes, dado que supone asumir un elevado grado de incertidumbre. Es, por lo tanto, necesario describir las vivencias de estos jóvenes, vivencias que a estas alturas son muy desconocidas y, a pesar de que van apareciendo algunos trabajos interesantes (Moldes y Gómez, 2015), todavía no contamos con un corpus de trabajos que permiten conocer cómo son las trayectorias de estas y estos jóvenes. Además, por su posición y características, se constituyen como sujetos a través de los cuales es especialmente interesante apreciar qué papel está jugando el capital humano en sus estrategias individuales y, de paso, poder hacernos una idea aproximada del grado de penetración de estos mensajes en el conjunto de la sociedad contemporánea.

De forma sintética, la muestra está compuesta por personas de entre veinticinco y treinta y cuatro años, con estudios universitarios completados y que viven o han vivido en el extranjero durante un periodo igual o superior a un año. Finalmente, fueron entrevistadas treinta y tres personas (dieciséis mujeres y diecisiete hombres). La edad media de las personas entrevistadas era de veintiocho años en el momento de la entrevista.

Las personas entrevistadas responden al perfil que se ha apuntado más arriba: hombres y mujeres relativamente jóvenes y con estudios universitarios. La edad está en el rango entre los 25 y los 34 años. Se trata de una franja en la cual se suelen haber finalizado los estudios universitarios, incluso se ha podido cursar algún posgrado; igualmente, las informaciones de los medios de comunicación, los mensajes publicitarios de las ETT y los programas de movilidad de las universidades para graduados y graduadas (el programa Leonardo, por ejemplo) acostumbra a mostrar los jóvenes con estas edades como el arquetipo de persona con mayor predisposición a la “movilidad exterior” y, generalmente, tienen estos jóvenes como público prioritario. Por otro lado, esta franja de edad es la que parece estar más presente en los flujos de salida del país: así, por ejemplo, representan casi el 50% de las nuevas altas en el *National Insurance Number* del Reino Unido (el registro en el que hay que inscribirse para poder trabajar con contrato laboral en dicho país).

El nivel de estudios es como mínimo universitarios completados (ISCED 5 y 6). El hecho de contar con una titulación superior prefigura el perfil genérico que interesa para la captación de los discursos relacionados con el objeto del presente trabajo. En este sentido, la descripción que hacen Brown, Lauder y Ashton (2011) es muy ilustrativa: la competitividad global ya no se basa a escoger entre calidad o coste, sino que ahora se compite en los dos aspectos y, por lo tanto, la mano de obra cualificada se ve sometida también a las crecientes exigencias y procesos de precarización y descalificación en este nuevo contexto.

Por último, el nivel de estudios de los padres y madres también se ha incluido entre las características de la muestra. Esta característica intenta fijar un elemento que nos aproxime a la clase social de la que provienen las personas entrevistadas. Obviamente, sólo los estudios de padres y madres no son suficientes para fijar la clase social, no obstante, se trata de

un aspecto que aporta información interesante sobre los antecedentes de clase. El nivel de estudios de padres y madres está relacionado con el acceso a los recursos (mayor posibilidad de asistir a clases de idiomas, apoyo económico en el momento de la salida, etc.) y también nos aproxima a las disposiciones de los sujetos vinculadas con el capital cultural del que hablaba Bourdieu (1991). Esta característica nos pone sobre la pista de la estructura social y su influencia en los procesos de subjetivación. En concreto, interesa tener alguna referencia sobre el punto de partida de las personas entrevistadas en las relaciones de poder simbólico se pretenden estudiar en este trabajo y, por lo tanto, en las posibles negociaciones de sentido que estén produciéndose.

La distribución de hombres y mujeres en la muestra es casi del 50%. En cuanto a los estudios de padres y madres, se buscó que hubiera más presencia de personas con padres y madres con un nivel de estudios completado igual o inferior al nivel ISCED 2, que equivale a la secundaria obligatoria: pensamos (y las entrevistas así lo han confirmado) que las personas con progenitores con un nivel bajo de estudios parten de una posición con menos recursos materiales y también con menos capital cultural, lo que hace que en sus relatos sea especialmente intensa la tensión discursiva con los imaginarios predominantes sobre el capital humano y el cosmopolitismo. También se incluyó más personas que actualmente están fuera del país, aproximadamente dos tercios de la gente entrevistada, para entender que, además de ser un perfil poco estudiado en la literatura reciente, es interesante captar las vivencias y los relatos sobre las condiciones materiales. Por último, la edad media de las personas entrevistadas estuvo alrededor de los 28 años.

La dimensión de análisis que aquí presentamos está referida a la expansión de la lógica del capital humano. 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, 2004; Precarias a la deriva, 2003). 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 (Carrot Workers y Precarious Worker Brigade, 2012), que pasan a ser justificadas por los propios sujetos en términos de inversión, aislándolas subjetivamente del conjunto de relaciones sociales donde tienen lugar y delimitándolas exclusivamente al ámbito de aquello individual, una vez redefinido este en términos empresariales.

La técnica empleada ha sido la entrevista en profundidad. Esta técnica permite recoger las representaciones, imaginarios y marcos interpretativos de los sujetos interrogados de forma directa. Como práctica de investigación social, consigue provocar procesos de interacción centrados en la comunicación, de forma que se puede extraer un tipo de información muy cercana a la persona investigada. Esta práctica tiende a producir una expresión individual, pero precisamente porque esta individualidad es una individualidad socializada, permite inferir generalizaciones respecto al objeto de estudio. La entrevista, en síntesis, facilita una situación comunicativa favorable, con una relación óptima en relación a las condiciones materiales de realización y, por lo tanto, permite obtener una información cualitativamente importante, pues está subjetivamente producida por las personas

informantes, quienes se encuentran anclados en posiciones estructurales significativas.

El guion de la entrevista se estructuró alrededor de una serie de temas, con los cuales se pretendía que emergiera un relato suficientemente complejo, el cual contuviera elementos suficientes para analizar las distintas dimensiones consideradas. Los temas del guion fueron los siguientes: a) las trayectorias formativas y laborales previas; b) la decisión de marchar y el proceso de salida; c) la llegada en el nuevo país; d) la vida y el trabajo en el extranjero; e) el retorno y las expectativas posteriores.

El análisis de los discursos: la subjetivación del capital humano en los procesos de salida del país

Durante nuestra investigación hemos podido observar que la decisión de marchar se precipita por la carencia de expectativas. Con esta decisión buscan ampliar las posibilidades de encontrar empleo en "lo suyo", incrementando la empleabilidad. La secuencia discursiva muestra el despliegue de todo un abanico de recursos y acciones para mejorar la posición relativa en el mercado laboral. Esta configuración narrativa deja entrever un subtexto donde 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 que, a la vista de los resultados prácticos, se muestran insuficientes. La necesidad de inversión en sí misma desplaza la responsabilidad de la situación de paro y subocupación, que a pesar de que es percibida como algo que afecta a toda una generación, no es entendida en términos conflictivos y la propia persona acaba responsabilizándose, bien porque carece de idiomas, de experiencia laboral o 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 los jóvenes entrevistados y entrevistadas. El contexto de fondo lo compone la difusión de la precariedad, que acaba conformando unas trayectorias individuales precarizadas. Los relatos de los jóvenes entrevistados tienen connotaciones que apuntan ya no sólo 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. A continuación, el verbatim reproducido permite adivinar las líneas de esta tensión entre la adaptación permanente, que implica la supresión de las aspiraciones a la idea de desarrollar una carrera, 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 sólo 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).

Pilar², expresa el claro convencimiento de que no se puede mantener el anhelo a "ser" sólo 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, para Pilar va asociado con 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 de una empresa (por ser la más joven y la que era más "barata" de despedir) y asumir que tenía que 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. Sennett (2006) narra cómo los emprendedores informáticos del área de San Francisco mostraban una aparente carencia de apego en castellano. Una posición similar se adivina en el relato de Pilar y otras personas entrevistadas. 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 un 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 evoca uno de los discursos sociales aparentemente contradictorios 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 (Alonso y Fernández, 2013; Ehrenreich, 2011; Fernández, 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 un 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 calificaciones y la incorporación constante de nuevas competencias; todo un abanico de cursos de formación continua (que han contado con el entusiasta apoyo de los sindicatos) 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 cómo 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 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 sólo 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

² Los nombres que identifican las citas son ficticios.

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 al extranjero (Brasil y Alemania) para añadir nuevos ítems a su currículum y aumentar la competencia en otros idiomas. La normalización de este razonamiento de nuevo implica un desplazamiento en la responsabilidad: la formación laboral de los empleados 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. Parecido en cierto modo a los casos descritos por Sennett (2000), estamos ante un sujeto automotivado y centrado en sí mismo, que tiene como guía de acción un difuso mercado que envía señales que indican el valor de las acciones que constantemente tiene que realizar el propio sujeto para mantenerse sobre la línea de flotación.

La conjunción con la crisis de esta dinámica individualizadora y activadora incrementa la sensación de desencanto, pues el reconocimiento del mercado a los 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 posición 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 y capitales, emerge una de las escasas referencias que encontramos en los discursos a lo que podría ser entendido como la clase social o, cuando menos, al 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 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 a penas espacios intermedios, o se está "arriba" o se está "bajo". Funciona la metáfora espacial: ha habido una desaparición de los 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 monón, 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 ideario ese 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 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 sólo 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 aquello de la *winner-take-all society* de la que hablaban Frank y Cook (1996). Ya no es suficiente 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 bajo, a ocupar los *bad jobs*.

El predominio de la lógica del capital humano configura el eje de coordenadas en el cual la movilidad 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 centros sobre los cuales gravitan buena parte de las decisiones, entre ellas la justificación de la decisión de marchar.

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. 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 de lo que hay que tener cuidado. Una de las entrevistadas, Alexandra (licenciada, 30 años, residió en Bélgica), 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 mantenerse 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 es vital, esto es, que afecta al conjunto de las dimensiones biográficas, y 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 los individuos al escrutinio de otros (empresas, agencias de colocación e incluso otras individuos que buscan trabajo, especialmente en redes como LinkedIn y otras similares), incrementando exponencialmente la sensación de transparencia en el sentido expuesto por Han (2013).

Además, en el contexto de los procesos de individualización descritos por los Beck (2003), es innegable que los sujetos tienen unas aspiraciones a decidir por ellos mismos mayores que en otras épocas. Aun así, este aumento aparente de las *choice biographies* encubre formas estructurales de vulnerabilidad y desigualdad. Por tanto, en este escenario, la conformación del currículum acaba por ocultar una parte importante de los condicionantes estructurales, los vuelve menos dramáticos a los ojos de los propios sujetos. Lo que es una elección con pocas opciones, como la que acabamos de mencionar de Alexandra, aparece relatado como una opción personal: quiero esto por mi currículum. El currículum reificado deviene de este modo un referente mítico que amortigua el peso de los factores estructurales en la configuración de las trayectorias.

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, 2012). 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, esto configura una situación que induce la percepción de estar compitiendo con otras personas por un bien muy escaso y que la clave de la puerta de acceso se encuentra en el currículum. Una vez reificado, el currículum también deviene un tipo de espejo que aporta a los sujetos a la sensación de estar compitiendo con ellos mismos. Así, este doble desplazamiento, competición con

otras personas y con un mismo, otorgan al currículum una función análoga al panóptico, dando transparencia a la trayectoria de los individuos, los cuales se encuentran enfrentados con otros individuos igualmente transparentes, además de consigo mismo, en la arena de un mercado que es cada vez más mercado y menos laboral.

En el primero de los siguientes fragmentos, Alfonso, aporta argumentos sobre por qué estuvo enlazando prácticas durante los estudios y con posterioridad a los mismos: aduce, lo hemos visto más arriba, que la titulación es un bagaje insuficiente para afrontar procesos de selección con cada vez más competencia. Para él, la necesidad de modificar el currículum tiene la suficiente entidad como para estar más de dos años trabajando a cambio de remuneraciones casi simbólicas, además de los cinco años de carrera. El segundo fragmento pertenece a, Salva, un licenciado en historia que después de suspenderse unas oposiciones para las que llevaba meses preparándose, marchó a Inglaterra, trabajó primero en un bar y después en una fábrica, donde está ya más de un año. Salva refleja en su explicación un silogismo de aparente sentido común: somos más buscando trabajo, todavía tienen que llegar más (la referencia a unas nacionalidades concretas tiene que ver con un cambio legislativo inminente en el Reino Unido, que estaba viviendo un debate importante en el momento de hacer la entrevista), por lo tanto nos exigen más. En esta secuencia la carga de la responsabilidad se pone en los que se desplazan, razón por la cual los empresarios casi no tienen otra opción y "exigen un poco más": toca, por lo tanto, reforzar el currículum para competir con otros. Por último, Carles nos permite mirar de puertas adentro; la presión hacia la competición que hay al mercado laboral erosiona las relaciones de cooperación y empuja hacia el recelo, dado que el compañero o compañera es a la vez parte de la competencia. Esta perspectiva que aporta Carles ha sido estudiada en el marco del neoliberalismo y, en casos más concretos, en el contexto del capitalismo académico, donde la penetración de la lógica de la gestión empresarial y los procesos de precarización están abriendo importantes heridas en las relaciones dentro de las organizaciones educativas (Adey, 2009; Gill, 2010; Santos et. al., 2015; Slaughter y Larry, 1997).

"Al haber tanto candidato, las empresas se pueden permitir requerimientos para los trabajos totalmente absurdos. Pero bueno, eso te deja un poco... al menos si tienes experiencia te da un poco de cancha a la hora de defender tu candidatura. Si sales recién graduado y sin experiencia y luego ya sin idiomas, pues las empresas te dicen: 'No, tengo mil más delante de ti que son mejores que tú'" (Alfonso, licenciado, 27 años, residente en Alemania).

"También es verdad que la situación allí ahora no es igual de fácil que a lo mejor hace cuatro o cinco años, que ahora está poniéndose más serio en el aspecto del inglés, el tema de saber inglés a la hora de acceder a algunos trabajos, porque no está la crisis como la que tenemos aquí, pero allí ya no es tan fácil encontrar trabajo como antes y también hay más competencia porque cada vez hay más inmigración, hay más españoles. Por ejemplo, los españoles está muy claro, pero ahora también van a abrirse las puertas a los rumanos y a los búlgaros, entonces habrá mucha más competencia. Por eso

también están... como tienen más gente para seleccionar, pues exigen un poco más" (Salva, licenciado, 29 años, residente en Reino Unido).

"Pero, es que la competitividad tan exacerbada es lo que hace: si tú quieres trabajo, tú tienes que competir con quien tienes al lado, no sólo para acceder al trabajo, sino una vez que estás dentro del trabajo" (Carles, diplomado, 30 años, residente en Chile).

La presión de configurar el currículum, como se ha dicho unas líneas más arriba, pone los individuos no sólo a competir los uno con los otros, sino que los expone también en 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 traer 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 superación, no obstante, no siempre se refiere a los aspectos objetivables en el currículum, sino que puede alcanzar también las dimensiones que conforman la personalidad y la identidad. Dejando a un lado lo que sería el proceso de maduración o evolución dentro del ciclo vital, perspectiva que está fuera del presente trabajo, en los relatos se pueden leer momentos de redefinición de elementos personales, relativos a menudo a las identidades. Lo podemos ver, por ejemplo, en el siguiente fragmento, el cual se enmarca en un momento de la entrevista en el cual Laia, que viene del ámbito de las ciencias sociales, explica el proceso que le llevo a abandonar su aspiración a trabajar en organizaciones solidarias, pasando a buscar empleo en empresas de consultoría y estudios de mercado:

"Yo creo que jugó mucho a mi favor que no caí en pretender nada raro, en pretender ser nada. Tampoco sabía exagerarlo. Yo le fui muy honesta, en plan, si yo llego y me preguntan en una empresa de investigación de mercados que por qué quiero estar ahí y dónde me veo yo, no les puedo decir que quiero hacer que Coca-Cola venda mucha más Coca-Cola, porque no, no me va a salir del alma, ¿no?" (Laia, licenciada, 29 años, residente en Reino Unido).

La penetración de la lógica del capital humano y de la inversión en sí mismo encuentra, por lo tanto, un campo fértil en la precariedad de la juventud universitaria, que ha sido un blanco principal los mensajes de la activación y, no obstante, se ha encontrado después en tierra de nadie. Y cómo diría la directora de cine Icíar Bollaín (2014), han tenido que marchar a tierra extraña. Una extrañeza que se hace más soportable bajo la promesa del valor que se incorporará al currículum.

Conclusiones

La normalización de la precariedad entre las personas jóvenes está entrando en lo que parece una nueva fase. De la mano de, entre otros factores, los discursos empresariales y la teoría del capital humano, estamos asistiendo a una vuelta de tuerca en la presión sobre la juventud: ya no basta con la búsqueda "activa" de empleo, ahora hay que "invertir" en uno mismo y, en esta lógica, si es preciso hay que optar por la "movilidad internacional". La actual gestión de la mano de obra construye un mercado de trabajo profundamente atípico y heterogéneo, creando un mosaico de situaciones laborales (y por tanto vitales) completamente diferenciadas unas de otras. Además, la crisis ha profundizado procesos ya en curso en los que precariedad y no precariedad se confunden y se extienden más allá de lo laboral, afectando al conjunto de las dimensiones que componen las trayectorias biográficas. Por otra parte, las lógicas de la precarización cada vez alcanzan a más sectores económicos (de los que son un buen ejemplo las industrias culturales) y a personas con capital educativo alto, entre las cuales destaca la juventud universitaria, que ha presenciado cómo las credenciales académicas han dejado de ser una garantía frente a trayectorias de movilidad social descendente.

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. Las y 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, el trabajador está obligado a mejorar su capital humano, aumentándolo y mejorándolo, tanto en los aspectos formativos como en los psicológicos (las predisposiciones, las cuestiones emocionales, etc.). La acción individual pasa así a estar orientada por la lógica de la inversión guiada 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 las y los trabajadores sean concebidos como empresarios que provean un servicio a otros empresarios: capitalistas cuya única posesión sería su propio capital humano.

El capital humano hace a los jóvenes universitarios pensarse como empresarios, pero siguen viviendo en condiciones cada vez más precarias. 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 que ya no es solo económica, sino que también es una precariedad sentida también en la identidad y en las relaciones sociales en general.

Un último aspecto en este acelerado y breve registro de las actuales secuelas precarias del trabajo de los jóvenes universitario 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 un 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. Es importante concluir que las conexiones de la incertidumbre laboral no se detiene en 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.

Bibliografía

- ADEY, P. (2009): "Facing airport security: Affect, biopolitics, and the preemptive securitisation of the mobile body", *Environment and Planning D: Society and Space*, 27 (2), pp. 274–295.
- ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- ALONSO, L. E. y FERNÁNDEZ, C. J. (2013): *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*, Madrid, Siglo XXI.
- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ, C. J. y NYSSSEN, J. M. (2009): *El Debate sobre Competencias*, Madrid, ANECA.
- AMIGOT, P. y MARTÍNEZ, L. (2013): "Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad", *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 13 (1), pp. 99–120.
- ANDRADE, D. P. (2015): "Emotional Economic Man: Power and Emotion in the Corporate World", *Critical Sociology*, 41(4-5), pp. 785–805.
- BARUCH, Y.; BUDHWAR, P. S. y KHATRI, N. (2007): "Brain drain: Inclination to stay abroad after studies", *Journal of World Business*, 42 (1), pp. 99–112.
- BAUMAN, Z. (2002): *Modernidad líquida*, Buenos Aires, FCE.
- BECK, U. y BECK-GERNSHEIM, E. (2003): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Barcelona, Paidós.
- BECKER, G. (1967): *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BOLLAÍN, I. (2014): *En tierra extraña*, Turanga Films.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPELLO, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- BOURDIEU, P. (1991): *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- BOURDIEU, P. (2008): *¿Qué significa hablar? Economía de los intercambios lingüísticos*, Madrid, Akal.
- BROWN, P. (1995): "Cultural capital and social exclusion: some observations on recent trends in education, employment and the labour market", *Work, Employment & Society*, 9, pp. 29–51.
- BROWN, P.; LAUDER, H. y ASHTON, D. (2011): *The Global Auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*, New York, Oxford University Press.
- BUTLER, J. (2009): *Frames of War. When Life is Grievable*, London, Verso.
- 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.
- CARROT WORKERS y PRECARIOUS WORKER BRIGADE. (2012): "Free labour syndrome. Volunteer work or unpaid overtime in the creative and cultural sector", en E. Armano y A. Murgia (eds.), *Mappe della precarietà, vol. II: Knowledge workers, creatività, saperi e dispositivi di soggettivazione*, Bologna, Odoja, pp. 51–66.
- CASAQUI, V. (2014): "Concepções e significados do empreendedorismo social no Brasil e em Portugal: crise, performance e bem comum", *Observatorio Journal*, 8 (2), pp. 67–82.
- CASTELLS, M. (2003): *L'era de la informació (vol. 1). La societat xarxa*, Barcelona, UOC.
- CHAND, S. (2008): "Skilled Migration and Brain Drain", *Bank of Valletta Review*, 14 (38), pp. 1–7.
- EHRENREICH, B. (2011): *Sonríe o muere: la trampa del pensamiento positivo*, Madrid, Turner.

- FERNÁNDEZ, C. J. (2007): *El discurso del Management: tiempo y Narración*, Madrid, CIS.
- FOUCAULT, M. (2007): *Nacimiento de la biopolítica: Curso del Collège de France (1978-1979)*, Buenos Aires, FCE.
- FRANK, R. H. y COOK, P. J. (1996): *The winner-take-all society*, New York, Penguin Books.
- FURLONG, A. y CARTMEL, F. (2006): *Young People and Social Change. New Perspectives*, Buckingham, Open University Press.
- GILL, R. (2010): "Breaking the silence: the hidden injuries of the neoliberal university", en R. Gill y R. Ryan-Flood (eds.), *Secrecy and silence in the research process: feminist reflections*, London, Routledge, pp. 228-244.
- GORZ, A. (2001): "La personne devient une entreprise. Note sur le travail de production de soi", *Revue Du MAUSS*, 2001(2), 61-66.
- GORZ, A. (2003): *L'Immatériel. Connaissance, valeur et capital*, Paris, Éditions Galilée.
- HAN, B.-C. (2012): *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder.
- HAN, B.-C. (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.
- KELLY, P. (2013): *The Self as Enterprise: Foucault and the Spirit of 21st Century Capitalism*, Surrey, Gower.
- LAVAL, C. (2004): *La escuela no es una empresa*, Barcelona, Paidós.
- LOREY, I. (2004): "Becoming Common: Precarization as Political Constituting", *E-Flux*, 17, pp. 1-12.
- LOREY, I. (2006): *Gubernamentalidad y precarización de sí. Sobre la normalización de los productores y las productoras culturales*. *European Institute for Progressive Cultural Policies*, Vienna. Disponible en: <http://eipcp.net/institute>.
- LOREY, I. (2015): *State of Insecurity: Government of the Precarious*, London, Verso.
- MOLDES, R. y GÓMEZ, F. (2015): *¿Por qué te vas? Jóvenes españoles en Alemania*, Madrid, La Catarata.
- MUÑOZ, D. y SANTOS, A. (2014): "Hoy es el futuro. De la activación a las respuestas colectivas frente a la precariedad juvenil", *Revista de Sociología de La Educación*, 7 (3), pp. 658-673.
- NEWFIELD, C. (2008): *Unmaking the Public University: The Forty Year Assault on the Middle Class*, London, Harvard University Press.
- PASSET, R. (2013): *Las grandes representaciones del mundo y la economía a lo largo de la historia*, Madrid, Clave Intelectual.
- PRECARIAS A LA DERIVA (2003): *A la deriva por los circuitos de la precariedad femenina*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- RHOADES, G. y SLAUGHTER, S. (2010): "Capitalismo académico en la nueva economía. Retos y decisiones", *Pasajes: Revista de Pensamiento Contemporáneo*, 33, pp. 43-59.
- ROGGERO, G. (2005): *Intelligenze fuggitive: movimento contro l'università azienda*, Roma, Manifestolibri.
- SANTOS, A. (2012): "La bolsa y la vida". Efectos de la lógica financiera en los mercados de trabajo precarios", en L. E. Alonso y C. J. Fernández (eds.), *La financiarización de las relaciones laborales. Una perspectiva internacional*, Madrid, La Catarata-FUHEM, pp. 127-157.
- SANTOS, A., MUÑOZ, D. y POVEDA, M. (2015): "«En cuerpo y alma». Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario", *Arxius de Ciències Socials*, (32), pp. 13-44.
- SANTOS, A. y MUÑOZ, D. (2015): "Fuga de cerebros y biografías low cost: nueva etapa en la precarización de la juventud", *Recerca. Revista de Pensament i Anàlisi*, 16, 13-33 (<http://doi.org/10.6035/Recerca.2015.16.2>).
- SENNETT, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SENNETT, R. (2006): *La nueva cultura del capitalismo*, Barcelona, Anagrama.
- SEVILLA, C. (2010): *La fábrica del conocimiento. La universidad-empresa en la producción flexible*, Madrid, El Viejo Topo.
- SLAUGHTER, S. y LARRY, L. (1997): *Academic Capitalism. Politics, Policies and the Entrepreneurial University*, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- SOTIRIS, P. (2013): "Teorizando la universidad-empresa. Preguntas abiertas y algunas posibles respuestas", en J. Fernández, M. Urbán y C. Sevilla (eds.), *De la nueva miseria*, Madrid, Akal, pp. 43-66.
- SPRINGER, S. (2012): "Neoliberalism as discourse: between Foucauldian political economy and Marxian poststructuralism", *Critical Discourse Studies*, 9 (2), pp. 133-147.
- STANDING, G. (2013): *El Precariado: una nueva clase social*, Barcelona, Pasado y Presente.
- STANDING, G. (2014): "Por qué el precariado no es un «concepto espurio»", *Sociología del Trabajo*, 84, pp. 7-15.
- THE GALLUP ORGANIZATION. (2011): *Youth on the Move. Education, training, mobility, employment and entrepreneurship*, Luxembourg.