
Codificación del trabajo informático *poiético* y subjetividad laboral en el marco de la “computación en la nube”. Posibles implicaciones para el desarrollo en la Argentina reciente.

Martha Roldán⁵

Resumen

La preocupación teórico-empírica por el carácter de la articulación entre trabajo, poiesis (creación), subjetividad laboral y valor bajo diferentes relaciones de producción es de larga data, aunque muestra avances y retrocesos de acuerdo al ciclo y fase del capitalismo bajo estudio, sus tecnologías predominantes y formas organizativas del trabajo que constituyen su contexto. Retomando el enfoque de Gorz, el presente artículo aborda esta preocupación mediante un estudio empírico sobre la organización del trabajo en empresas del sector información de los Estados Unidos, discutiendo el vínculo entre la producción de valor del trabajo poiético y la subjetividad de sus trabajadores forjada en el proceso de trabajo. Se centra en formas organizativas que tienen como elemento fundamental la computación en la nube -con la pérdida de control de información y creación que esto conlleva-, para observar los códigos laborales y las modificaciones de los mecanismos de control sobre los elementos materiales del proceso y el tiempo de trabajo.

Palabras clave: Trabajo Poiético, Subjetividad Laboral, Computación en la Nube

Abstract

The theoretical-empirical concern about the nature of the articulation between labour, poiesis (creation), labor subjectivity and value under different relations of production is long-standing, although it shows advances and setbacks according to the cycle and phase of capitalism, its predominant technologies And organizational forms of work that constitute their context. Taking up Gorz's approach, this article addresses this concern through an empirical study of the organization of work in the information sector in the United States, discussing the link between the production of value of poietic work and the subjectivity of its workers forged in the labor process. It focuses on organizational forms that have as fundamental element the cloud computing - with the loss of control of information and creation that this entails - to observe the labor codes and the modifications of the control mechanisms on the material elements of the process and working time.

Keywords: Poietic Labour, Labor Subjectivity, Cloud Computing

⁵Abogada, Universidad Nacional del Litoral; Magíster en Sociología, Universidad de Michigan, Estados Unidos. Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Leiden, Países Bajos. Investigadora Principal del CONICET. Profesora visitante de la Universidad de Stanford, Estados Unidos (1986-1987) y del Centro de Estudios de América Latina (CEDLA), Holanda (1988).

“El amor al propio trabajo que, por desgracia, es privilegio de pocos constituye la mejor aproximación concreta a la felicidad en la tierra”.

Primo Levi.

1. Introducción

La Problemática: Trabajo Poético, Subjetividad Laboral, y “Computación en la Nube” Posibles Implicaciones para el Desarrollo en la Argentina Contemporánea

La preocupación teórico-empírica por el carácter de la articulación entre trabajo, poiesis (creación), subjetividad laboral y valor bajo diferentes relaciones de producción es de larga data y se materializa en un devenir de propuestas, avances y retrocesos de acuerdo al ciclo y fase del capitalismo estudiado, sus tecnologías predominantes y formas organizativas del trabajo que constituyen su contexto. Florece en algunos de los textos clásicos de Marx del siglo XIX pero se opaca durante la segunda fase de la 2da Revolución Industrial: “etapa Fordista”, merced en gran medida al éxito del texto de Braverman Trabajo y Capital Monopolista (1975) en el que el autor identifica como tendencia central la degradación del trabajo en el siglo XX. Empero, la relevancia del trabajo poético (creativo) desde una perspectiva filosófico-socio-económica amplia, aunque crítica de la evolución del capitalismo, persiste durante las décadas siguientes y alcanza especial relevancia en la obra señera de André Gorz en las décadas finales del mismo siglo y comienzos del XXI.

En su libro Miserias del presente, riqueza de lo posible, Gorz (1998, original 1997) reelabora y amplía sus contribuciones anteriores referentes a la relación entre trabajo, poiesis, y evolución del capitalismo a fines del siglo XX. Consideremos algunos de sus interrogantes y sus respuestas.

2. Trabajo “verdadero”, poiesis, y valor en el capitalismo posfordista

Gorz (1998) sostiene que no existe una crisis del trabajo sino que se había instalado un nuevo sistema que tiende a abolir el trabajo entendido como empleo. Simultáneamente enfatiza que:

Hay que atreverse a querer el Éxodo de la “sociedad del trabajo”: no existe más y no volverá” (...) “Es preciso que el “trabajo” pierda su lugar central en la conciencia, el pensamiento, la imaginación de todos: hay que aprender a echarle una mirada diferente: “no pensarlo más como aquello que tenemos y no tenemos, sino como aquello que hacemos. Hay que atreverse a tener la voluntad de apropiarse de nuevo del trabajo (Gorz, 1998:11)

A continuación nos invita a reflexionar y cuestionar la idea común sobre el tema preguntando a qué nos referimos cuando hablamos del fin del trabajo:

No se trata del trabajo en sentido antropológico o en sentido filosófico. No se trata del trabajo de la parturienta, ni del escultor o del poeta (1998:11) ¿Cuál es, entonces el trabajo destinado a desaparecer? ¿Debemos angustiarnos por su partida? (...). Se trata sin duda del “trabajo” específico propio del capitalismo industrial (Gorz, 1998:12).

Vivimos, Gorz (1998) explica, la extinción de un medio específico de pertenencia social y de tipo específico de sociedad, pero no alude al trabajo del campesino en el campo, del artesano o del músico o del escritor. Por el contrario, insiste, el trabajo que desaparece es el trabajo abstracto, es decir el trabajo en sí, el trabajo mensurable, cuantificable, separable de la persona que lo ofrece, el trabajo susceptible de ser comprado y vendido en el mercado de trabajo, en síntesis el trabajo mercancía que fue inventado o impuesto por la fuerza y con grandes penurias por el capitalismo industrial a partir de fines del siglo XVIII. Téngase en cuenta que Gorz (1998) no plantea aquí el fin del trabajo “con sentido” poético, por el contrario. El trabajo que el capitalismo en su última fase ha abolido masivamente es una construcción social, precisamente por eso puede abolirlo, es una construcción histórica, y por ende, un trabajo condenado a desaparecer.

Sin embargo el capitalismo que logró remontar la crisis del modelo fordista, al apoderarse de una mutación tecno-científica: la revolución informática, entra en una fase que lo supera a él mismo y cuyo alcance histórico y antropológico Gorz no alcanzaba a percibir a fines de los 90s, ni que cerca de década y media más tarde, el sistema es capaz de asumir. Gorz (1998) se refiere entonces al “verdadero” trabajo en estos términos:

(...) Si deseamos salvar y perpetuar ese “verdadero trabajo” (en el sentido de realización de sí, en el sentido de poiesis, de creación de una obra o de una producción) “es urgente reconocer que el verdadero trabajo no está más (o no está más que de manera cada vez más rara) en el “trabajo” con sentido social que tenemos”. (...) “Por el contrario, es preciso que salgamos del “trabajo” y de

la “sociedad de trabajo” para volver a encontrar el gusto y la posibilidad del trabajo “verdadero.” (Gorz,1998:12).

Sin embargo, admite:

Sé que todo esto no se puede hacer en un día. Sé que es preciso actuar rápido porque la “desocialización” se desarrolla más rápidamente aún que el desempleo masivo y la miseria. Sé también que hace veinticinco años que se invoca la urgencia para no afrontar el fondo de las cosas. Es hora de pensar al revés: de definir los cambios que se debe realizar partiendo del fin último al que se quiere llegar y no los fines partiendo de los medios disponibles, de los parches inmediatamente realizables. Es lo que ahora voy a intentar demostrar. (Gorz,1998:81)

Su propuesta a futuro que implica “ir más allá de la ley del valor” incluye redistribuir el trabajo liberando el tiempo y un esbozo de políticas específicas que rompiendo con la sociedad del trabajo, podrían hacer que ésta se abriera a una sociedad de multiactividad y de cultura. Es necesario, insiste:

(...) comprender que no vivimos una “crisis” que podría ser resuelta por el restablecimiento de las condiciones anteriores, sino una mutación por la cual el mismo capitalismo destruye las bases de su existencia y produce las condiciones de la posibilidad de su superación (..) Por fin, se trata (citando a Claudio Napoleoni. MR) de llevar “al máximo posible la diferencia entre sociedad y capitalismo, es decir agrandar al máximo los espacios y medios que permiten la producción de sociabilidades alternativas, modos de vida, cooperación y actividades sustraídas a los dispositivos de poder del capital y del Estado. (Gorz,1998:89)

A modo de epílogo del texto citado -dada la preocupación permanente de Gorz por el trabajo poético o abolición del trabajo remunerado- resulta apropiado hacer referencia a sus palabras finales en un texto anterior que la historia reciente, lamentablemente, ha corroborado:

He tratado de despejar el sentido que la historia puede tener, el partido que la humanidad y el movimiento sindical pueden sacar de la revolución técnica en curso. (...) Los acontecimientos pueden tomar, sin embargo, un curso que nos haga no encontrar el sentido posible de la mutación actual y, en este caso, yo no le veo otro: nuestras sociedades seguirán descomponiéndose, segmentándose, descendiendo por la pendiente de la violencia, de la injusticia y del miedo. (Gorz,1995:305).

Gorz anticipa así en un texto de dos décadas temas que todavía distan de haber sido suficientemente comprendidos y articulados.

2. Batallas actuales en las significaciones del trabajo en el desarrollo.

El pronóstico pesimista de Gorz se ha visto confirmado por el avance del pensamiento neo-clásico en materia socioeconómica, política e ideológica desde los 80s. En efecto, es la noción de creativo/a propia de aquella matriz y aplicada comúnmente a las Industrias Culturales y sus Industrias y Servicios conexos: informática-Internet y telecomunicaciones (Getino:2008) o Industria Cultural Ampliada (Dantas:2011) la que irrumpe y tiende a predominar a nivel mundial. Un ejemplo paradigmático de esta tendencia es el Informe de UNDP-UNCTAD (2010) *Creative Economy, A Feasible Development Option*, el cual destaca la contribución de esa Economía Creativa a la economía global (cerca el 8% en 2000) y, si bien la noción de creación o creativo/a puede ser utilizada como equivalente de poiesis o poiético, considero que es útil distinguir entre ambas. Aquel texto reconoce bajo 1.1.1 Creatividad (p.3) que

no existe una definición simple de creatividad que comprenda todas las dimensiones del fenómeno” (...) “Sin embargo, es posible, por lo menos, articular las características de la creatividad en diferentes áreas del quehacer humano. Por ejemplo, puede sugerirse que: (*) la creatividad artística involucra la imaginación y la capacidad de generar ideas originales y nuevas maneras de interpretar el mundo, expresadas en textos, sonidos e imágenes; (*) la creatividad científica por su parte comprende la curiosidad y voluntad de experimentar y realizar nuevas conexiones en la resolución de problemas; (*) la creatividad económica es un proceso dinámico dirigido a la innovación tecnológica, a prácticas de negocios, marketing, etc. y está íntimamente relacionada a la adquisición de ventajas competitivas en la economía (UNDP-UNCTAD:2010:3).

Esta definición, en su primera y segunda acepción, i.e. creatividad artística y científica, coincide con la definición del diccionario de la RAE (Real Academia Española): creatividad es la facultad de crear, la capacidad de creación, y crear es producir algo de la nada, establecer, fundar, introducir por vez primera algo, hacerlo nacer o darle vida. No ocurre lo mismo con la tercera, referente a la creatividad económica, que consideramos sesgada, dado que la creatividad se asocia a la ganancia empresarial y, por lo tanto, el producto creativo puede estar desprovisto de las

cualidades que lo significan creativo en las otras acepciones del vocablo. Por lo tanto utilizaremos el término creativo solamente cuando el texto haga referencia a aquella tercera dimensión.

A fin de aludir a las primeras consideramos más preciso el término poiesis en tanto creación. El mismo proviene de la palabra griega poien que significa “hacer” o “realizar”. En El simposio (o El Banquete) un diálogo Socrático escrito por Platón, el término poiesis hace referencia a “la causa que convierte cualquier cosa que consideremos de no-ser a ser” y por lo tanto entendemos por poiesis todo proceso creativo original, forma de sabiduría, y conocimiento, que también incluye o puede incluir una dimensión lúdica; las dimensiones destacadas por la RAE; y la primera y segunda acepción del texto de UNDP-UNCTAD citado. Llamativamente, dada su importancia, permanece ausente de la literatura socioeconómica laboral actual el análisis del trabajo creativo que sustenta la producción de los contenidos signados creativos auspiciados en el mismo texto influyente de UNDP-UNCTAD citado; texto que estaría dirigido, precisamente, a fomentar una opción de desarrollo factible en economías que carecen del mismo. Esta omisión, sostenemos, no es casual sino que, por el contrario, contribuye a invisibilizar una dimensión clave de aquel proceso: la dinámica de la organización productiva y del trabajo -por lo común connotado creativo en un sentido comercial- clave de la acumulación capitalista contemporánea al que cabe distinguir del poiético i.e. genuinamente creativo en la definición de la RAE y de los actores involucrados.

No sorprende entonces encontrar, en la primera década del siglo XXI, una renovada batalla de las significaciones otorgadas al trabajo signado creativo y a su marco productivo inmediato en la que conviven un abanico de posiciones en el espectro de la sociología y de la economía del trabajo advirtiéndose, tanto en las posiciones críticas clásicas, como en las actuales, una profunda preocupación respecto de la potencialidad y realidad del trabajo poiético y de su marco organizacional y productivo característico del capitalismo contemporáneo (Roldán 2013, b).

3. Sufrimiento Laboral y Prácticas de Subjetivación y Resistencia de Trabajadores/as.

El énfasis de diversos enfoques anteriores en términos de enlaces entre trabajo creativo (en términos definidos por la empresa) y acumulación del capital no incorpora específicamente el análisis del sufrimiento laboral resultante de esos

procesos y sus vínculos con las prácticas empresariales de subjetivación y la aquiescencia (sumisión,) o resistencia de lo/as trabajadores/as. En este aspecto creemos importante la contribución de Dejours (2013) -psiquiatra y psicoanalista-director del Laboratorio de Psicología del Trabajo en Francia. Consideremos algunos hitos de su aporte particularmente relevantes a nuestra problemática. Basándonos en el Epílogo a la segunda edición ampliada, 2013, de su libro de 2006, que a su vez profundizaba su texto de 1998. En otros términos, su gran aporte, a nuestro juicio -el análisis, en base a material de campo de los resortes subjetivos de la servidumbre (que prefiero llamar aquiescencia obligada)- se aplica en particular al régimen neo liberal de fines del siglo XX en las grandes corporaciones francesas no pudiendo, por ende, abarcar el abanico de las nuevas realidades del capitalismo informacional actual, especialmente en formaciones periféricas. (Véase Diagrama 1).

En efecto Dejours se propone destacar la relación entre el trabajo y su organización en la evolución de nuestras sociedades mostrando cómo repercute en todas las áreas sociales, afectando a los niños y escuelas, familias, gente sin trabajo o con trabajo precario por años entre otros/as ejemplos. Insiste así como eje central de su teorización, en que los efectos nocivos del trabajo sobre la salud mental están efectivamente asociados con su organización y que el proceso atañe no solamente a la empresa, sino a la sociedad toda, de modo que la centralidad del trabajo constituye un Tema Político por Derecho Propio. Sólo adentrándonos en el mundo del trabajo, enfatiza, podemos comenzar el análisis de la tolerancia social ante el sufrimiento y la injusticia, que en una tercera etapa del proceso da origen a un nuevo clivaje, entre dos poblaciones, la de los que trabajan y la de las víctimas del desempleo y la injusticia. En suma, al concentrar nuestra preocupación en estos últimos, los desempleados, y al relegar el análisis de aquellos/as que conservan un empleo se soslaya el sufrimiento que aquéllos sufren y que justifica “la sujeción del sector trabajador”. (Cursivas agregadas). Si bien las posibilidades de negociación son pocas, sostiene, permiten al trabajador ubicarse en una posición intermedia ni de salud ni de enfermedad, sino de sufrimiento que es lo natural ante la situación (horarios excesivos, no posibilidad de puntos muertos, autoritarismo y abusos patronales, etc.), pero también puerta posible hacia diversas reacciones y posibilidades. (Cursivas agregadas).

En breve síntesis su análisis de la actualidad francesa incluye los siguientes ejes centrales en un ordenamiento no necesariamente coincidente con el de Dejours que sintetizamos a los fines de su testeo parcial en el caso del Informante Clave (IC) entrevistado:

Codificación del trabajo informático poético y subjetividad laboral

*La cooperación es necesaria en toda manifestación de trabajo social dado que reposa sobre una inteligencia colectiva que se ejerce, en primer lugar y ante todo, en el marco de una actividad deóntica i.e. de producción de reglas. El sector trabajador puede recrearlas y a menudo lo hace a fin de asegurar la producción planificada.

*No existen mecanismos inexorables ni leyes naturales en materia de sufrir o infligir sufrimiento sino reglas de conducta construidas por hombres y mujeres y la movilización individual y colectiva de sus inteligencias es siempre necesaria. Desde esta perspectiva acepta que el trabajo puede ser el origen de terribles procesos de alienación pero, contrario sensu, puede también constituirse en el mediador irremplazable de la reapropiación y la realización del ser humano, al servicio de la emancipación, el aprendizaje y la experimentación de la solidaridad y la democracia.

* El énfasis del análisis de Dejours, sin embargo, no recae en la organización del trabajo per se, en sus divisiones, economías de tiempo, formas de coordinación y control, e implicaciones sino que se concentra: i) en las prácticas de evaluación individualizada del desempeño facilitada por las terminales de ordenador frecuentes no solamente en la industria sin también en el comercio y servicios y ii) en la sobrecarga de trabajo derivada de la “calidad total” en conjunción con la práctica anterior y necesaria para obtener certificaciones ISO varias, convertidas en necesarias para el competir en nuevos mercados. Veamos la primera:

__Si el sufrimiento resultante de dicha evaluación se asocia al reconocimiento del aporte del trabajador la respuesta subjetiva de este último puede dar origen a la voluntad de transformar, dado que tal reconocimiento del trabajo poético por parte de la empresa, es en si mismo fuente de felicidad.

__Por el contrario, si dicho sufrimiento se asocia a una amenaza de pérdida de puesto, traslado, sanción o despido, dichas prácticas se convierten en un poderoso modo de introducir el miedo en las relaciones laborales -capaz de desestabilizar la identidad y la personalidad y ser causa de enfermedades mentales- dado que el trabajo entra en la dinámica de la autorrealización y la identidad constituye el armazón de la salud mental.

Sin embargo, insiste, el miedo puede ser origen de dos procesos diferentes:

__Convertirse en un punto de partida de la defensa contra el sufrimiento conducente a una reacción individual y colectiva frente a la injusticia cometida contra el otro. Esta reacción requiere sentir compasión, un elemento fundamental para actuar ante la

injusticia porque el trabajo no es individual, sino social, parte de un tejido social e implica relación con el otro.

—Contrario sensu, puede conducir a la sumisión, o a la soledad si la tercera etapa del proceso resulta en un nuevo clivaje entre dos poblaciones: la de los que trabajan y la de las víctimas del desempleo y la injusticia. En el primer caso el miedo destruye la reciprocidad entre los trabajadores, separa al sujeto del sufrimiento del otro que sin embargo padece la misma situación y separa radicalmente a quienes sufren la dominación en el trabajo de los excluidos de ese universo, y desempleados, que viven otro sufrimiento diferente del de los que trabajan.

En otros términos, el miedo da lugar a una separación subjetiva creciente entre quienes trabajan y quienes no trabajan. Esta fragmentación puede resultar en sumisión al no darse movimientos de lucha ante la amenaza de despido y la precarización, sino reacciones como la intensificación del trabajo y el aumento del sufrimiento. En este caso para poder resistir conviene cerrarse frente a lo que se ve, sin registrar el sufrimiento y la injusticia infligidos a otros; se niega el sufrimiento ajeno y se silencia el propio, o se cae en el individualismo. A partir de un determinado nivel de sufrimiento, sostiene Dejours, la miseria no une, sino que contribuye a destruir la reciprocidad. Alternativamente puede conducir a la soledad, con consecuencias graves de tipo psicológico por ser víctimas de la injusticia o del acoso a un sujeto aislado, mucho más vulnerable, que pierde poder de actuar ante la desolación si no se cuenta con el apoyo o la solidaridad de los demás. Se sufre más ante la deserción de los colegas, compañeros y amigos, ante el silencio, a la vez que se perjudica la acción del colectivo de trabajo y la cooperación horizontal y vertical.

También se experimenta sufrimiento en el trabajo al ser forzados a trabajar mal y al crearse situaciones de control grupal, con desconfianza e incomunicación. A veces el sufrimiento psicológico se origina en la defensa del valor del trabajo bien hecho, la responsabilidad, y la ética profesional. No se quiere mentir. Otras situaciones conducen al suicidio inclusive de altos cuadros.

Por último una causa adicional de sufrimiento en el trabajo concierne directamente a la materia de este ensayo, el sufrimiento que se origina cuando el puesto no ofrece posibilidad de creatividad. En estos casos Dejour atribuye una perplejidad a los cuadros, ante situaciones y condiciones de tensión y contradicción ante la incomprensión de las reglas aplicables a su trabajo dado que nadie -desde su propio nivel- conoce el grado de veracidad de la innovación, desempeños, fallas, el balance general de la actividad, entre otras dimensiones. Se trata de una estrategia de distorsión

comunicativa que afecta a todos los actores de la empresa (cuadros incluidos) pero de la que nadie se hace cargo: un sistema, que partiendo desde los más altos niveles de la jerarquía, van incorporando a los niveles inferiores por capas sucesivas.

La evidencia sobre el sufrimiento en el trabajo provisto por Dejours desde una perspectiva psicoanalítica constituye un aporte muy valioso dado que su disciplina, a menudo, ignora o soslaya el análisis del marco laboral micro-social. Empero, a nuestro juicio, su análisis incurre en tres restricciones:

*La primera restricción obedece a que -basándose en la experiencia francesa y europea en general- Dejours da por sentado la estructuración neo liberal del trabajo en un contexto capitalista que en si mismo no analiza ni en sus dimensiones nacionales francesas ni mundiales-culturales. Empero, al estudiar instancias de organización y sufrimiento laboral en la periferia mundial, en particular, es necesario tener en cuenta su posible devenir acorde con las propias mutaciones culturales coetáneas y homogeneizantes, no simplemente divisivas, que escapan al ámbito empresarial -por ejemplo vía Internet- y su manipulación del poder virtual generalizado, entre otros que responden a cambios en el contexto externo nacional e internacional en la última década.

DIAGRAMA 1*. Pirámide Económico-Cultural Mundial: Codificación Supranacional, De-Codificación Y Nueva Normativa Nacional

Codificación Supranacional (OMPI, N.U., OMC, y otros Organismos Pertinentes)

Caso estudiado en ee.uu en 2008 y 2014. De-codificación nacional y nueva normativa

Nivel Nacional mezo productivo

Nivel Nacional micro empresarial cotidiano

Organización del trabajo y Dialéctica de Subjetivación de Trabajadores/as

Código del Trabajo afecta el Poder de crear	Código Laboral afecta la Facultad de crear
Herramienta Computación en la Nube ** (entre otras)	Herramientas Control simple, Control Grupal, Prácticas Directas de Subjetivación incluyendo Evaluación Individualizada por Objetivos (entre otras)
	Respuesta Subjetiva (Cultural) de lo/as Trabajadores/as
	Sufrimiento (ante la Evaluación)-Reconocimiento del Trabajo Poético- Voluntad de transformar- Felicidad
	Versus
	Sufrimiento origen de Miedo-Resistencia-Luchas o Sufrimiento origen de Miedo- Sumisión-Soledad y/o Control Grupal y/o Sufrimiento cuyo origen deriva de un puesto de trabajo sin posibilidad de despliegue de creatividad (i.e. poiesis MR)

Fuente: Elaboración previa de la autora (2010-2014 en prensa) adaptado al caso estudiado en EEUU, 2014, y Dejours, 2013; ** No mencionada en 2008

*La segunda restricción deriva de su teorización sobre la reacción de los trabajadores y sus implicaciones de acuerdo a las prácticas empresariales de Evaluación Individualizada y Control Total de Calidad únicamente, a pesar de que es sabido que las prácticas de subjetivación habituales superan los límites de aquéllas. Desconoce en consecuencia que la organización del trabajo en toda empresa capitalista involucra economías de tiempo y formas jerárquicas de coordinación del trabajo (Control, Sección 2, Trabajo de campo) cuyas reglas no se alteran a piacere del/de la trabajador/a. Por ende, atribuir el sufrimiento ante un puesto de trabajo sin posibilidad de despliegue de creatividad únicamente a una estrategia de distorsión comunicativa constituye, en sí misma, una estrategia de distorsión discursiva (y por lo tanto material) al ignorar aquellos límites estructurales.

*La tercera restricción constituye una consecuencia de las anteriores al afirmar que el trabajo, cuando es colectivo, incluye en la misma coordinación, un espacio de subversión en el cual es factible producir reglas que puedan ser puestas al servicio de la emancipación, situación que justificaría el énfasis de su análisis en los resortes subjetivos de la sumisión y la dominación. Consideramos que el estudio de experiencias concretas sea en Francia y más aún en la periferia mundial debe matizar esta aseveración puesto que las reglas son impuestas desde las matrices de las ETs (Empresas Transnacionales) escapando a las luchas nacionales o locales. Empero la cultura nacional y local y las reacciones singulares de lo/as afectadas indudablemente las matizan o pueden hacerlo, según se analiza en la Sección 2.

4. La “Computación en la Nube” como marco del trabajo informático poético y de la subjetividad laboral.

La literatura más difundida sobre la problemática no alude por lo común a aquellas dimensiones. Consideremos a título de ejemplo dos contribuciones firmadas por sus autores respectivos –a diferencia de la literatura más difundida i.e. la derivada de las propias “nubes” provistas por Amazon, Apple, Google (Wikipedia), o empresas de publicidad de bienes o servicios conectado/as a aquéllas –las de H. Flantrmsky (2012) y Mariano M.del Río (2015) respectivamente.

*Según H. Flantrmsky (2012) la computación en la nube, como la mayoría de los avances en informática, no tiene “un punto de partida concreto y bien definido”, pese a que algunos consideren que se trata de algo nuevo y revolucionario en computación. El CEO de Oracle Larry Ellison en una entrevista en 2009, confirma esta opinión “*La*

nube es ordenadores en red... nuestra industria es tan bizarra. Quiero decir, con sólo cambiar un término se piensa que se ha inventado una tecnología” (Flantrmsky,2012:90-91). Flantrmsky, por el contrario, considera que somos testigos del nacimiento de un nuevo paradigma de la informática que afecta no únicamente el desarrollo tecnológico de la sociedad sino también la cotidianeidad de las personas, un “nuevo modelo de computación basado principalmente en el gran desarrollo y expansión de internet”, que aprovecha las ventajas que brinda esta última para acceder tanto a recursos físicos (de hardware), como de software, que no necesariamente tienen que estar presentes en el equipo que se usa” Es asimismo un modelo centrado en el uso de internet ya no como simple proveedor de contenidos, sino de servicios apoyándose en las posibilidades ofrecidas por la virtualización.

Su objetivo será entonces explicar qué es la computación en la nube a fin de demostrar que no es necesario ser expertos para comprender sus facetas principales, ya que no solamente hace referencia a los servicios involucrados en el título, sino que está presente en nuestras actividades cotidianas. Todo aquello que permite aligerar la carga de nuestros ordenadores personales creando un espacio en la red como extensión de los mismos cabe dentro del nuevo modelo de computación, por ejemplo al usar los servicios de web mail:

Ver leer o escuchar noticias en Internet sin tener que descargar el archivo en nuestro ordenador es otra de sus formas (...) que ejecutamos comúnmente sin percibir que estamos en la Nube. (..) El universo informático ya no gira alrededor del ordenador como dispositivo individual, sino que éstos, y demás dispositivos de acceso modernos tales como smart phones, tablets, smart TV, consolas de videojuegos, etc. giran alrededor de ese ente abstracto llamado internet, o por qué no, la nube (Flantrmsky,2012: 91)

¿Cuáles son, a su vez, sus desventajas? Es común, acota, que pasemos de ser sujetos activos a simples seres pasivos “*ya que nuestra presencia no es permanentemente necesaria en la red para mantener el flujo de la información*” (...) “*basta con un par de minutos conectados para subir los datos a la red y luego ya somos prescindibles*” (Flantrmsky,2012:91) Empero, también somos responsables de nuestro obrar y nuestra prescindencia trae consigo efectos negativos al marginalizarnos de las nuevas posibilidades sin límites de espacio y tiempo. Bueno o malo, insiste, las consecuencias dependen del uso que hagamos de las nuevas posibilidades.

¿Cómo está afectando nuestra sociedad el nuevo cambio de paradigma informático? “*Podemos estar hablando de una nueva configuración del orden mundial*” sostiene Flantrmsky

ya no en términos económicos (...) sino que actualmente enfrentamos una división en que lo importante será no quién tenga el territorio más extenso y un estado poderoso, ni el capital más grande, sino quién controle la información y es aquí cuando el modelo de la computación en nube adquiere mayor importancia. (Flantrmsky,2012:92).

Otro peligro, agrega, es que confiamos nuestra información a empresas pensando que son fuertes y que no van a quebrar, pero pueden desaparecer, y el mercado muestra muchos ejemplos de empresas del sector no caracterizadas por la duración de sus iniciativas.

Si el proveedor de nuestra nube quiebra, o pierde sus data centers, o cualquiera que sea el escenario que conlleve a impedirnos acceder a los datos que hemos almacenado en ella, es imposible reponer dicha información” (Flantrmsky,2012:93) (...) “Claramente hay una pérdida de la privacidad de nuestra información, una violación de los derechos fundamentales permitida por el vacío legal que presenta la ausencia de una clara normatividad del ciberespacio (Flantrmsky,2012:93).

No olvidemos tampoco las críticas a la Nube formulada por Richard Stallman, desde la perspectiva del Software Libre.

Mariano M. del Río (2015) Board Member del Capitulo Argentino de la Cloud Security Alliance distingue entre modelos de servicios y de implementación:

i) La Infraestructura como servicios (IaaS) ofrece al consumidor la provisión de procesamiento, almacenamiento, redes y cualquier otro recurso de cómputo necesario para poder instalar software, incluyendo el sistema operativo y aplicaciones. El usuario no tiene control sobre el sistema de nube subyacente pero si del Sistema operativo y aplicaciones. ii) La Plataforma como servicios (PaaS) ofrece, en cambio, la capacidad de ejecutar aplicaciones desarrolladas por el consumidor o contratadas a terceros a partir de lenguajes de programación o interfaces provistas por el proveedor. El usuario no tiene control ni sobre el sistema subyacente ni sobre los recursos de infraestructura. Por último iii) Software as Service (SaaS) ofrece al consumidor la capacidad de utilizar las aplicaciones del proveedor que se ejecutan sobre la infraestructura en la nube. Las aplicaciones son accedidas desde los dispositivos

cliente a través de interfaces por ejemplo un navegador web. En este caso el usuario solo tiene acceso a una interfaz de configuración del software provisto. Obviamente los distintos accesos a la nube significan un diferente abanico de relaciones de poder sobre la información involucrada.

La misma fuente provee cuatro modelos de implementación de servicios dependiendo de cómo se despliegan los servicios en la Nube. i) La Nube pública: Se trata del modelo en el cual la infraestructura y los recursos lógicos que forman parte del entorno están disponibles para el público en general o para un amplio conjunto de usuarios. En este caso suele ser propiedad de un proveedor que gestiona la infraestructura y los servicios ofrecidos. ii) Nube privada En este caso la infraestructura se gestiona únicamente por una organización. La administración de aplicaciones y servicios puede estar a cargo de la misma organización o de un tercero. Ejemplo: Cualquier servicio de nube propio de la organización o contratado a un proveedor pero cuyos recursos sean exclusivos para dicha organización. iii) Nube comunitaria. En este modelo la infraestructura es compartida por diversas organizaciones y su principal objetivo es soportar a una comunidad específica que posea un conjunto de preocupaciones similares. (Misión, requisitos de seguridad o de cumplimiento normativo, etc.) Como en el caso de la Nube privada, puede ser gestionada por las organizaciones o bien por un tercero y la infraestructura puede estar en las instalaciones propias o fuera de ellas. Ejemplo: Un servicio gubernamental que provee servicios de esta variedad a sus dependencias gubernamentales. iv) Nube híbrida. En este caso se combinan dos o más tipos de Nubes (por ejemplo Pública, Privada o Comunitaria) que se mantienen como entidades separadas pero que están unidas por tecnologías estandarizadas o propietarias que permiten la portabilidad de datos y aplicaciones.

A su vez, las Recomendaciones para la adopción de la Computación en la Nube en empresas incluyen, entre otras las siguientes: Evaluar los riesgos en el marco de un proyecto integral de la Empresa, involucrando a referentes claves de diferentes áreas. Tener en cuenta los requerimientos de seguridad de la información involucrada en el marco del proyecto en la Nube. Verificar al momento de finalizar el servicio que existan cláusulas relacionadas con la seguridad de la información involucrada. Mantener los controles de seguridad propios que sean adecuados por ejemplo el Respaldo de la Información entre otros.

***Ausencia de referencia a la relación entre la Inserción en la Nube y sus implicaciones para lo/as trabajadores/as involucrado/as en el proceso.**

Llama la atención la ausencia -en la literatura consultada- de toda mención sobre los y las trabajadores/as que tendrían a su cargo la responsabilidad de llevar adelante el proyecto en la Nube, excepto en cuanto concierne a la gestión de RRHH, personal al cual se asigna importantes responsabilidades para la implementación efectiva del nuevo proyecto. Téngase en cuenta, además, que no se encuentra referencia a la renovada e incrementada carga de trabajo que afecta a aquella Gerencia pensada esencial para el éxito de la implementación mencionada.

A título de ejemplo, leemos en el artículo de Rashmi Bhadani (2014) “A new dimension in HRM (Human Resource Management): Cloud Computing” (Mi traducción, MR) que

La CC ha sido introducida en el campo del gerenciamiento de RRHH a fin de obtener soluciones innovadoras para la sustentabilidad organizacional. Normalmente los RRHH de una organización están ubicados en diferentes lugares, situación que puede ocasionar fallas en la comunicación entre los diferentes equipos, o ineficiencias en el acceso a la información requerida o en el monitoreo de la misma subida por otros departamentos de las respectivas organizaciones. Todas estas causas ocasionan ineficiencia, demoras en la toma de decisiones, y en la respuesta instantánea a los desafíos externos entre otros.

Sin embargo, Badhani (2014) aclara, “El vacío mencionado puede ser satisfecho con la ayuda de las aplicaciones en la nube a medida que los datos pueden ser acumulados en una ubicación central –la nube. Estos datos ubicados centralmente y la información asociada son útiles para la organización dado que las nubes proveen tranquilidad a los profesionales de RRHH en materia de búsquedas curriculares de potenciales empleados, optimización del seguimiento de solicitudes de ingresos, creación de una fuerza de trabajo móvil, monitoreo de performance, generación de informes e incremento de flexibilidad.

5. Propuesta de análisis desde las realidades productivas y del trabajo poiético en el marco del capitalismo informacional central contemporáneo (California, EEUU. 2008 y 2014)

¿Qué entendemos por “Computación en la Nube”? Desde la perspectiva teórica de esta ponencia, el término alude a una estrategia de acumulación, de control del trabajo

y construcción de cultura empresarial relativamente reciente pero materializada a nivel mundial. ¿Cómo avanzar, entonces, en el estudio y en la propuesta de Políticas sobre la problemática?

A nuestro juicio cabe partir del análisis del contexto en el que la Computación en la Nube se inscribe: la Tercera Revolución Industrial-Informacional, sustento del capitalismo informacional y/o cognitivo contemporáneo (Moulier-Boutang, 2004; Freeman y Louça, 2002) i.e. el que moviliza trabajo para procesar y comunicar información por medios adecuados (digitales) de procesamiento y comunicación (Dantas, 2003). Este registro (Roldán, 2015, en prensa; 2013 a y b) reconoce la dimensión tecnológica de dicha Revolución pero advierte que lo que está realmente en juego es el carácter social de la información, la apropiación de su valor mediante su privatización mediada por los denominados Derechos de Propiedad Intelectual (DPI) (Dantas, 2011; 2008, entre otros). Coincide, entonces, a nuestro juicio, con la postura de Gorz en los 90s.

Al postular que la información-comunicación y su producto: conocimiento, constituyen no sólo fuerzas productivas sino también recursos sociales, sostuvimos en aquellos textos que nuestra posición teórica nos dirige simultáneamente a dos dimensiones básicas, estrechamente articuladas i) la económico-política (de valorización del capital: Vercellone 2009; Dantas 2008); y ii) la que distingue a nuestra especie en tanto rareza biológica: la capacidad superior de procesamiento simbólico, de pensamiento poiético (Virno, 2008, Gorz.,1998) el terreno de la cultura y la subjetividad (Nota 4). También adujimos que ambas dimensiones nos remiten al terreno de la Ética y, por ende, al interrogante clave de la filosofía política: ¿qué es una sociedad buena? (Jaggar,1983), un interrogante fundacional a nuestro juicio implícito en toda visión del desarrollo significado “éxito en desplegar el potencial humano y productivo de una sociedad” (Aronskind:2001:11); esto es “la dinámica de construcción de contextos que garanticen el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, como dimensiones indivisibles de los derechos humanos” (Roldán, 2000:11).

Asimismo -y desde similar posición teórica- resulta crucial analizar el nexo entre el trabajo signado poiético y los códigos que plasman la lógica de la organización productiva y del trabajo diseñada para captar su potencial en el marco del capitalismo contemporáneo. La propuesta exige, a nuestro criterio, dar respuesta a un interrogante básico: el del carácter de la articulación entre la codificación supranacional-regional, la de-codificación (nueva normativa nacional), y la codificación “in situ” mediante la

conjunción de los que denominamos código del trabajo en esta instancia en EE.UU contemplando la “Computación en la Nube” y laboral. Los mismos rigen las formas organizativas y mecanismos de coordinación de las divisiones del trabajo a través de las cuales la empresa capitalista actual capta la capacidad humana superior de pensamiento abstracto, de desarrollo de la imaginación y del lenguaje, sea en los contenidos desarrollados en institutos / laboratorios de investigación y desarrollo (I/D) de la misma empresa; o en organismos asociados, por ejemplo las universidades; y/o en los mismos procesos de producción informática y de diversas ramas de las Industrias Culturales. (Roldán 2015, en prensa; 2013 a y b).

Por último, a fin de materializar aquel despliegue de poiesis (en una situación de trabajo), sostenemos que la persona necesita tener la facultad de llevar a cabo trabajo poético en el sentido de Chomsky, pero también el poder de hacerlo (i.e. de controlar los recursos que permiten que los seres humanos concreten trabajo poético i.e. los medios de producción y el tiempo necesario para ejercer y gozar de la facultad de poiesis aludiendo al contexto en la inspiración de Foucault (Roldán, 2012). Esta posibilidad existe en la PSM (producción simple de mercancías: artesanía clásica), y en formas híbridas y voluntarias de organización. (Roldán:2009, 2007,2005). Distinta es la situación cuando el/la trabajador/a carece del poder de materializar trabajo genuinamente poético, el marco típico de la organización productiva capitalista (Edwards, 1979). En este caso ¿Cuál es la relación entre la actividad de trabajo, entendida como proceso de información–comunicación, la facultad de poiesis y la codificación “in situ” de la organización productiva y del trabajo implementada para la apropiación de aquel potencial en términos creativos (de valorización)?

En este sentido los aportes de Margulis (2009) y Galende (1997) esclarecen la relación entre cultura y subjetividad en la Argentina aplicada en este caso en EE.UU-y resultan muy pertinentes a los casos estudiados. Nótese en particular la preocupación de Galende por las nuevas demandas en Salud Mental ante su regresión por el ajuste del Estado y la caída de lo público en los 90s en el caso argentino. Entre las prácticas terapéuticas frente a los nuevos lazos sociales y de mutua influencia entre subjetividad y cultura estudiadas, destaca: el malestar de la individuación; el ser empresario de sí mismo, la subjetividad de la competencia generalizada, el consumo y la realización personal; el borramiento de las diferencias, variables todas sujetas a posible revisión durante la última década y en la actualidad.

Hemos testado hipótesis en base a aquella línea analítica en otros trabajos de los que rescatamos tres principales, avaladas por hallazgos de investigaciones en terreno durante el período 2004-2014 (Roldán,2015a; 2013 a y b).

La primera de aquellas hipótesis sostiene que si la empresa sea o no capitalista pretende captar, a nivel micro-social de producción de contenidos, un espectro amplio de aptitudes y actitudes incluyendo la pulsión o deseo de saber que moviliza la facultad de poiesis —una de las dimensiones del vínculo cultura-subjetividad (Nota 5) el despliegue de mecanismos de control debe ser necesariamente diferente del predominante en la era del trabajo directo sobre la materia tangible en las tareas del ensamble automotriz (Roldán, 2000). Una constante de esos hallazgos es la relación estrecha entre el control del tiempo de trabajo por parte del/de la trabajador/a poético/a y la posibilidad de plasmar esa capacidad -su “saber hacer” poético inspirada en la pulsión de saber, de experimentar, de ser genuinamente original y fuente de su felicidad / satisfacción, más allá de su compensación estrictamente económica.

Una segunda hipótesis sostiene que, en la medida en que la empresa requiera trabajo poético ejercido en la producción de contenidos, en nuestro ejemplo actual pertinente al universo del software, no podrá aplicar con éxito un código del trabajo basado exclusivamente en mecanismos de control “técnico” de tiempos fijos de producción (a través de tecnologías físicas o 0 stocks), común en el ensamble automotriz (Nota 8). En otros términos, el código del trabajo define la posibilidad (no la certeza) del ejercicio de las aptitudes del “saber hacer” poético, requerida para la valorización y acumulación del capital referida al trabajo con y sobre la información signica en sí misma, cuyo producto, conocimiento como valor, será plasmado en un prototipo final con el objetivo de su réplica y distribución.

Por su parte, el código laboral, articulado al anterior, regirá los mecanismos de coordinación-control de las divisiones del trabajo y economías de tiempo (en este caso implícitas) impuestas por el código del trabajo de la empresa, mecanismos que no pueden, por sí mismos, imponer/asegurar el “saber-hacer” poético (o esperado creativo) en el desempeño de la actividad de trabajo en la producción de contenidos. Es crucial, en consecuencia, que la empresa logre el ejercicio de las actitudes del (“saber ser”) individual y grupal de los y las trabajadores/as i.e. el comportamiento “correcto” coincidente con la definición de prácticas y potencialidades poéticas (creativas) provenientes de la empresa.

La tercera hipótesis, derivada del texto de Dejours, sostiene que el análisis de las prácticas de subjetivación de la empresa y la reacción subjetiva de los trabajadores es importante a los efectos de la comprensión de la dinámica resultante de la aplicación de dichos códigos que puede ser de aquiescencia y/o resistido por lo/as trabajadores/as sea a título colectivo y/o individual (Roldán, 2015).

*** Los interrogantes guía del estudio con foco en dos casos reveladores son los siguientes.**

¿Cómo organiza el ingeniero informático entrevistado su trabajo potencialmente poético y el de sus colaboradores en tanto subcontratista de una ET (Empresa Transnacional) en la industria de equipos de telecomunicaciones y Semiconductores en (2008) y como profesional part-time (en relación de dependencia) de otra ET (Empresa Transnacional) proveedora de soluciones de software y servicios de logística para la industria del transporte automotor en (2014) ambas casas matrices ubicadas en una ciudad importante del sur de California? ¿Cuáles son sus similitudes y diferencias respecto de los modelos teóricos auspiciados? ¿En qué medida aquel potencial es ejercido y/o apropiado mediante la operación de códigos del trabajo (/incluyendo la “Computación en la Nube”) que establecen pautas específicas de organización productiva y del trabajo, sus divisiones, y economías de tiempo asociadas? ¿De qué modo esta definición “objetiva” es corroborada por códigos laborales que establecen otros mecanismos de coordinación-cooperación y/o control de las divisiones del trabajo utilizado por la empresa? ¿Cuáles son las reacciones del entrevistado de acuerdo al planteo de Dejours y Roldán (Diagrama 1) en particular cuando el sufrimiento / “malestar” laboral deriva de un puesto de trabajo sin posibilidad de despliegue de poiesis? (Sección 2). Finalmente la discusión de la evidencia de campo y sus implicaciones para el desarrollo de una formación periférica (caso argentino) se lleva a cabo en las Conclusiones (Sección 3).

6. El Trabajo de Campo en dos Tiempos: Hacia una Mejor Comprensión del Trabajo Creativo–Poético Informático, California, EE.UU. (2008-2014).

6.1. Codificación del trabajo “creativo” en la producción capitalista de contenidos informáticos. La empresa (XX), Ciudad xxx, California, EE.UU, Junio 2008

Informante Clave (J.A). En adelante (I.C), 35 años, ingeniero informático, casado, propietario de una pyme dedicada a la optimización de sistemas informáticos. Su esposa, de la misma edad, economista, se desempeñaba como Agente de Bolsa. Dos hijas pequeñas, de 5 y 3 años respectivamente completaban el grupo familiar.

__MR. Cuénteme, por favor, las características de su empresa (XX)

__(IC). Para comprender esas características debe saber, ante todo que, a mi juicio, la ingeniería informática o de sistemas siempre comprende el diseño del producto, siempre van juntos. No veo la diferencia porque parte de mi trabajo involucra diseño, con ese criterio la empresa ofrece soluciones de software a diversos mercados. No me ocupo de los chips per se; ofrezco aplicaciones para teléfonos celulares, y en estos momentos trabajamos casi exclusivamente para (YY), una gran empresa cuya matriz está en esta ciudad y que se especializa en la provisión de chips para la telefonía móvil, entre otras ramas de la industria informática.

6.2. Organización del trabajo y economías de tiempo en la provisión de soluciones informáticas (Firma XX), 2008.

__MR. Conversemos sobre su trabajo actual enfocando un día típico de su actividad profesional, por ejemplo ayer. ¿En qué consiste el trabajo que llevan a cabo como empresa especializada en aplicaciones para la telefonía celular?

__(IC) No existe un día completamente típico, es lo que trato precisamente de evitar. Trabajo con pequeños grupos, alrededor de 30 personas en 15 proyectos diferentes relacionados o no pero siempre para esa empresa, existen otras en esta ciudad, algunas se dedican al desarrollo de software manufacturero. En nuestro caso en la optimización de software.

__MR ¿Cómo define Ud. este término?

__(IC) Me refiero al proceso de modificar un aspecto del sistema informático para que trabaje más eficientemente o que utilice menos recursos, para que trabaje más rápido, o para que pueda operar con menor almacenamiento de memoria, entre otros. En este proceso articulamos lenguajes y trabajos de aplicación, por cierto optimizamos cuando hacemos aplicaciones, pero siempre el ser humano es indispensable para captar el sentido de la tarea, en el trabajo en sí mis-mo, aunque no se lo reconozca. Y en el que se lleva a cabo en el taller, siempre trato de conservar aunque sea un mínimo de originalidad, el ser humano necesita ese incentivo.

__MR ¿En qué sentido conserva esa originalidad?

__(IC) Es importante aprender a dividir el tiempo de cada día, a darle sentido a la vida, a no segmentarla. En mi caso divido el tiempo, primero con las niñas, una de 5 años, otra de 3. Mi esposa parte para su trabajo a las 5.30 de la mañana, (para ajustarse a la hora del este) Yo llevo a las niñas al parque si el tiempo lo permite, es importante que amen la naturaleza desde pequeñas. Luego, en verano a las 8.30 o 9 a la Escuela de verano. El tránsito no está tan malo a esta hora.

Más tarde comienza mi jornada laboral propiamente dicha, puede consistir en ir a reuniones con (YY) o a la oficina o a trabajar un día desde casa, pero es importante estar conectados de modo personal, trato de que sea en mi oficina todos los días, como se hace en las empresas grandes, en la misma (YY) con jornadas bastante extensas, de acuerdo a objetivos, o en Google o cualquier otra famosa ET (Empresa Transnacional). Trabajamos, rotando en 6 o 7 proyectos, con diferentes características y para la misma empresa, en constante innovación. Recuerde que muchas empresas exageran el carácter de la innovación que posiblemente no pasa de ser incremental, aunque sea un detalle minúsculo pero que se presenta como gran originalidad, un nuevo modelo que se lanza a la venta. En nuestro caso, por ejemplo en una aplicación para calculadoras, le agregamos diferentes características una resta, sustracción, multiplicación, etc.

__MR. ¿Entonces no existe un día típico de trabajo?

__(IC) Reitero, no existe en la empresa una división rígida de tareas ni día típico. Trabajamos todos juntos, hay interacción diaria, con códigos similares, pero las tareas son diferentes. Conseguimos partes pequeñas, y siempre se presentan características dinámicas, realmente siempre se dan detalles, posibilidad de reinventar la optimización. Trabajamos en esos detalles de 6 a 8 horas por día. Pero algunas veces necesitamos 10 horas diarias, nunca los fines de semana. El CEO de (YY) es el responsable final de la estructura de la empresa, y completamos re-ports cuatrimestrales.

__MR ¿Cuáles son las divisiones del trabajo en su empresa?

(IC) No hay que olvidar que los jefes pueden ser diferentes y los empleados también. Están los “high achievers”, los que se reservan mucho trabajo para si mismos, pero hay maneras de delegar. Una manera es estableciendo un sistema de “co-workers” teniendo en cuenta funciones. Entonces continuamos trabajando en

estas funciones y las dividimos en pequeñas piezas todos los meses. Cada desarrollador elige qué es lo que va a hacer durante este mes, y así nunca están aburridos. Yo mismo siempre encuentro nuevas características día por día hasta 6 diferentes sobre las que trabajo. Si uno trabaja 10 o 12 horas diarias (siempre poniendo 50-60 horas por semana) se puede producir un burn out al cabo de 2-3 meses, aunque luego se vaya de vacaciones 2 o 3 semanas, pero no es una buena práctica.

En cambio sí es buena práctica tener en cuenta la “cultura” que se respira en el propio taller. Algunos jefes demandan de 10 a 14 horas diarias y la manera en que uno administra una empresa depende de nuestras obligaciones con el personal y de los proyectos y del tipo de empresa, si se trata de producción de contenidos originales puede ser de año y medio, dependiendo de lo que busca la empresa. No vamos a comparar mi producción subcontratada con los Grandes Proyectos de la empresa (YY) en su sede central, magníficos salarios, opciones de acciones, pero el ritmo de trabajo es exigente al máximo.

Otra característica importante es la organización del espacio físico. Tenemos cubículos, no paredes formales, el área de oficina facilita la comunicación. También soy una especie de “Project Manager”. (YY) facilita los detalles de lo que espera obtener, conseguimos las diferentes características, ellos adjudican el presupuesto y somos “feature driven” orientados por sus características, mes a mes, con plazos máximos demostrables que aseguran el cumplimiento del proyecto. En mi función de subcontratista aseguro que se cumpla el plazo establecido, pero sin control directo de (YY). No pertenecemos a (YY), somos subcontratistas independientes.

6.3 Organización del trabajo, Códigos, y Dialéctica de Subjetivación de Trabajadores/as.

Código del Trabajo. Mecanismos internos de coordinación de sus divisiones.

No existía un control del tiempo de trabajo técnico como tal, la tecnología en sí misma no determinaba el ritmo de trabajo. (Diagrama 1). Se establecían plazos semanales, pero no fijos; se administraba el tiempo disponible de modo de cumplir la obligación con la empresa (YY) en cantidad y calidad de la partida.

Código Laboral: Mecanismos externos de coordinación de las divisiones del trabajo condicionantes de la Facultad de Crear (Diagrama 1) Aplicado a los miembros del equipo coordinado por el (IC)

*Control “simple” (Nota 8) ejercido por el (IC) sobre los miembros del equipo en su totalidad, (máximo 30 personas). La cooperación se obtenía según el (IC) “tratando de que la gente se sienta feliz, y que se los recompense por hacer las cosas bien y sabemos que esto requiere comunicación. Los salarios son los apropiados según esta ciudad. Si alguna vez estoy insatisfecho con el resultado logrado, lo saben, basta mirarme. También el almuerzo, aunque liviano es el apropiado para el descanso del mediodía. Como se trata de una empresa pequeña, posibilidades de ascenso no existen, pero tampoco hay rotación permanente. Es una capacitación “on the job” con rotación de tareas permitiéndoles hacer práctica de optimización de procesos de producción dentro de los límites de las operaciones propios del proyecto en cuestión.

**Control Grupal (Nota 8) No existía en esa época y empresa. Se trabajaba en dúos, sin competir con los productos de los demás.

Respuesta Subjetiva del (IC) entrevistado respecto de su relación con la empresa (YY) ¿Sufrimiento ante la Evaluación Reconocimiento del trabajo “creativo”/poiético/-Felicidad articulados a Sufrimiento -Miedo-Sumisión?

__MR ¿Cómo vive Ud. este trabajo como propietario de la empresa? ¿Cuáles serían sus ventajas y desventajas?

__(IC) Entre las ventajas, una buena relación con la empresa (YY) . Existe una demanda continua de mi producto y hasta cierto punto asegurada. No interfieren con mi tarea. Del lado negativo, no sé cómo denominarlo, un cierto stress e insatisfacción. No me gusta el rol de empresario, hasta diría exitoso, porque el trabajo no me permite libertad para crear, para hacer algo nuevo... para no aburrirme por más que en mi trabajo de optimización puedo incluir detalles diferentes sin violar el contenido final e incluyendo aunque sea un mínimo de diseño... no solamente la ejecución de tareas y ejercicio de poder sobre los equipos. ¿Justifica la existencia el estar sometido a las demandas de (YY)? Pero con el título de ingeniero o se trabaja fundando una empresa subcontratista (salvo que se aspire a competir con las ETs (empresas transnacionales) o se trabaja bajo relaciones de dependencia, en la misma (YY), por ejemplo. Pero implicaría vivir bajo stress compitiendo con otros proyectos de la misma empresa, sin horarios, sacrificando la felicidad No tengo resuelto cómo solucionarlo, más allá de que tengo una hermosa familia y algunos bienes materiales. Regrese el año próximo y le cuento...

6.4 Codificación del trabajo “creativo” en la producción capitalista de contenidos informáticos. La empresa (ZZ), Ciudad xxx, California, EE.UU, Junio 2014

Informante Clave (J.A) en adelante (IC). Ha cumplido 41 años, continúa casado con su esposa de la misma edad, quien prosigue desempeñándose como Bond-Trader en la misma empresa, pero cumpliendo jornadas reducidas en horarios que permiten una mejor conciliación con los horarios de su esposo. El (IC) ha vendido su antigua empresa (XX) y continúa desempeñándose como ingeniero informático, pero actualmente en relación de dependencia -con horario reducido (media jornada)- en la empresa (ZZ). Se trata de una de las firmas líderes y pionera en el uso de la telemática de vehículos comerciales con la introducción del primer sistema de información móvil para el transporte y la logística, que lleva su nombre. Las hijas del matrimonio han cumplido 11 y 9 años respectivamente.

__MR. Cuénteme, por favor, las novedades de su historia laboral desde 2008.

__(IC) Tal cual me había prometido a mí mismo y a mi familia me decidí a dar el gran salto, vender la empresa... así pasé de ser propietario de una empresa de software propia en relación de subcontratación asegurada con (YY) a ser ingeniero “part time” en una empresa con trabajo en la Nube, para poder contar con tiempo libre para estudiar lo más que pudiera en materia de construcción inmobiliaria... para dar salida a mi vena llamémosle artística, con mi señora e hijas inclusive.

__MR. ¿Cumplió entonces su sueño libertario?

__(IC) Sí, en la medida de lo posible, con participación de profesionales en materia de planos, cumplimiento de aspectos legales, etc. No pretendo ganarme la vida en esta profesión, pero sí darle otro sentido más solidario a mi existencia y de paso colaborar en la preservación de la naturaleza tan hermosa que tenemos cercana a la ciudad cada vez más afectada por la contaminación ambiental... Heredé algo de mis padres, que tenían una empresa inmobiliaria, algunos terrenos en una de las laderas bajas de los cerros cercanos a la ciudad, con una hermosa vista panorámica. Siempre mi vena llamémosle artística estuvo reprimida, pero siento que ahora la expreso aprendiendo los oficios propios de la construcción, como constructor, albañil, carpintero, instalador de cañerías, pintor (de paredes) y ceramista porque los azulejos son obra nuestra, y la actividad que nos da más satisfacción, la decoración. Mi señora y yo tomamos los cursos necesarios, y las niñas colaboran.

__MR ¿Piensan mudarse cuando la terminen?

(IC) No, no pensamos habitar nuestra primera construcción sino alquilarla a buen precio y luego elegir otro terreno cercano y con mejor vista todavía para levantar nuestra propia vivienda, observando todas las precauciones ecológicas del caso. Eventualmente también puedo instalar una empresa inmobiliaria, pero fomentará la expresión artística. Resumiendo, trabajo “part time” en la Nube para (ZZ) y parte del tiempo en el aprendizaje y puesta a punto de esa propiedad.

6.5 Organización del trabajo y economías de tiempo en el trabajo informático “part time” en la empresa (ZZ), 2014

__MR Cuénteme, por favor, las características de su trabajo actual tratando de enfocar un día típico de su actividad profesional, por ejemplo ayer. ¿En qué consiste el trabajo que Ud. lleva a cabo actualmente?

__(IC) No existe día típico, lo sigo evitando (Risas) No existe una división exacta del trabajo ni tampoco un día típico. Pero antes de abordar mi trabajo, le comento algunas de las características de la empresa. Ante todo debe saber mi cambio de status profesional. (Sonríe). Esta empresa (ZZ) posee flotas propias de camiones que recorren no solamente California, sino otras zonas del país y cuenta también con filiales en el extranjero. El servicio de información móvil para el transporte y la logística informática asociada son muy importantes no solamente por el ahorro de tiempo y costos varios sino para la seguridad de los camioneros. Las entregas son más rápidas, con eficiencia en los usos del tiempo y permite que los camioneros sean más eficientes, de modo que los productos lleguen a los locales de venta ASAP (“as soon as possible”)

__MR. Explíqueme, por favor, en mayor detalle.

(IC) Las empresas querían poner sus productos a la venta en tiempos cada vez más reducidos acelerando el tiempo de trabajo total incluyendo la entrega de la producción, y para esto se necesitaba la aplicación de la telefonía móvil que provee al camionero un acompañamiento total, en todo sentido, no sólo le va indicando el mejor camino para que evite el tránsito pesado, sino que le avisa el estado del combustible, de las llantas, le ubica la estación de servicio más cercana si necesita cargar combustible o reparar cubiertas, en fin facilita el transporte eficiente y seguro. Por ejemplo, “Urgente”, cargar combustible, dirigirse a la estación de servicio en...” y lo guía por el camino correcto, el que tenga menos problemas de tránsito.. Lo mismo si le falta

aceite al camión. Piense que el camión que recorre una ciudad se detiene para cada entrega, y todo esto requiere mucho combustible, el tiempo de las paradas cuenta, también dónde y cómo se estaciona. Entonces el software ayuda para acercar a compradores y vendedores, tipo Amazon..., y es una gran ayuda para ahorrar costos de diverso tipo. Se necesita planificar y esto es lo que ofrece (ZZ) El camionero tiene una pequeña computadora en su tablero de comando y puede planificar mejor, recibe el “feedback” de la empresa, información constante, pueden pensar cómo ahorrar con la ayuda de la Nube. Antes un satélite comunicaba la información y ahora se tiene la información en el mismo camión, y se puede comunicar por celular ahorrando costos. ¿Se imagina cuánto se ahorra con una flota de miles de camiones? Pero no estoy tratando de reducir la responsabilidad del camionero que siempre es quien toma la decisión final. Un poco como el piloto del avión, la cabina está colmada de pantallas que le proveen información, pero la decisión final, certera o errónea es del piloto.

Volviendo a la empresa (ZZ), Las empresas distribuidoras descubrieron que había muchas maneras de ser más eficientes, pero al reducir costos incluyendo salarios en un período de reducción de ganancias, varios de sus ingenieros informáticos dejaron la empresa, por motivos pecuniarios, seguramente, pero también, creo, por la falta de atractivos en trabajos que carecían de un mínimo de oportunidades de hacer algo creativo. ...Aunque fuera un detalle que agregase interés al trabajo, y esto ocurre no solamente en esta empresa, sino, creo, en la sociedad en general. Por estos motivos me contrataron para que optimizara el producto informático pero preservando la responsabilidad, el saber hacer del camionero, que es el agente activo final.

—MR ¿Y cuál es el rol de la Nube en este caso?

(IC) Simplificando, la Nube de una empresa es finalmente computación directa en Internet que en nuestro caso depende de la telefonía móvil. Ofrece una serie de ventajas para la empresa dependiendo de la Nube que contrate, ventajas que se asocian a la reducción de costos, aumento de la productividad, etc. etc. según describe cualquier anuncio de publicidad. Pero en el trabajo concreto en la empresa, al menos en mi caso, no en el camión, no advierto diferencias dignas de mención. En muchos casos no se sabe si la empresa en la que se trabaja está o no en alguna Nube. Por supuesto siempre hay ventajas para la empresa de lo contrario no tendría sentido contratarla, por ejemplo la Gerencia de RR.HH, puede ser más eficiente coordinando las tareas del personal ubicado en distintos países o continentes, pero también puede ser un control, en lugar de una simple gestión. Además se incrementa el trabajo de dicha Gerencia, y habría que ver si esta diferencia es apreciada por los trabajadores.

Además una empresa importante puede acceder a varias Nubes ¿y cómo saber desde cuál de ellas nos controlan o dónde está ubicada?

—MR ¿Podría brindarme más detalles sobre su trabajo actual?

(IC) En realidad es una extensión de mi rol de informático especializado en optimizar soluciones informáticas, bien remunerado, dado que todavía no somos muchos con larga experiencia en la materia y menos que quieran trabajar solamente media jornada, situación que permite llevar el estilo de vida que antes le comenté. Además como soy el profesional de mayor experiencia y los informáticos que trabajan “part time” son gente joven también actúo como docente, por llamarlo de alguna manera, tengo reuniones con ellos, los oriento ante las dificultades. En resumen, mi tarea es optimizar y enseñar cómo hacerlo, a ingenieros jóvenes, algunos recién recibidos de buenas universidades, pero con poca experiencia profesional. No hay tiempo para aburrirme y mi trabajo es bastante parecido al que tenía hace seis años, pero trabajo medio tiempo, con menos ingresos pero sin las tensiones propias de una pyme, las entregas pautadas...

—(MR) ¿Entonces no existe un día típico de trabajo?

(IC) Diría que no, pero los logros y problemas que pueden presentarse no varían demasiado, Como en el pasado con mi propia empresa, pero ahora “part time”... y no solamente interactúo con otros informáticos, sino que puedo en caso de necesidad tener relación estrecha con el resto del personal que trabaja en el seguimiento de los camiones, que controla que la información llegue inmediata y correctamente a la pantalla instalada en el camión ¿Recuerda mi referencia a la importancia del ser humano que se beneficia con alguna tecnología pero que a su vez puede ver su trabajo desprovisto de interés, de creatividad? Soy consciente de esta posibilidad. Mi tarea ahora podría influir negativamente en la actividad de los camioneros, si tratara de optimizar la solución a cualquier precio. La Nube es útil para optimizar el transporte en sí, en el sentido de que se puede ofrecer un servicio más eficiente y todos ganan, la empresa que fabrica el producto que se transporta, los intermediarios, el vendedor al tener el producto fresco o lo que fuera en el menor tiempo posible.

—MR. ¿No se trata de una descalificación profesional para el camionero?

(IC) No lo creo, pero el camionero al estar en esa especie de bunker, rodeado de pantallas pue de tener esa impresión y tiene derecho a sentirse así. Lo importante entonces es no disminuir la responsabilidad final del camionero, su pericia, su

experiencia profesional, sino proveerle de elementos que facilitan y hacen más segura su tarea. Al principio pueden pensar que es solamente para control, para reducir costos, que se le observa cada maniobra y efectivamente cada movimiento queda registrado, y por cierto es incómodo para cualquiera hasta que uno se olvida de esta obviedad. En este sentido no puedo evitar la intrusión que implica mi función. No se trata de una descalificación, pero indudablemente la pericia personal cuenta menos.

__MR Pero la situación del camionero ¿es mejor o peor que antes?

(IC) Antes era tal vez más creativo o divertido para el transportista, podía bromear con el acompañante, pasar más tiempo en una parada... ahora está más sujeto a control, ¿cuánto tiempo de-mora en cada una, podría hacerlo mejor?

__MR ¿Y en su caso?

(IC) (Medita) No podría ni desearía volver al pasado. Pero no existe una solución óptima en todo sentido, existen reglas económicas, de competencia exacerbada entre grandes empresas, y algunos tratamos de encontrar una especie de solución labrándonos una existencia independiente. Pero reconozco que mi situación es hasta cierto punto privilegiada. Mi trabajo combinado con el de mi esposa permite mantener un cierto nivel de confort. Además tengo un aporte importante, los terrenos heredados de mis padres que ahora se han valorizado... totalmente impensado años atrás. Pero respecto de mis amigos nuestro status se ha reducido, no tengo coche de alta gama, llevamos una vida sencilla, pero es la que elegimos.

6.6 Organización del trabajo, Códigos, y Dialéctica de Subjetivación de Trabajadores/as Código del Trabajo. Mecanismos internos de coordinación de sus divisiones.

No existía control del tiempo de trabajo de tipo técnico. De igual modo que en el período anterior, el (IC) trabajaba sin tecnologías que determinaran el ritmo de trabajo. Salvo una situación de emergencia, que nunca se había presentado, aunque podría darse, el (IC) no tenía horarios exactos, y hasta podía trabajar desde su casa de ser necesario, sin olvidar la responsabilidad del aprendizaje del personal más joven. A su vez la división del trabajo en un día determinado era aleatoria, dependiendo de su trabajo, de las urgencias de la empresa, de la necesidad de colaborar con otras personas...

Código Laboral. Mecanismos externos de coordinación de las divisiones del trabajo condicionantes de la Facultad de crear (Diagrama 1)

Aplicado al (IC)

*Control “simple” (Nota 8) No existía como tal respecto del (IC). Tampoco el (IC) lo ejerce sobre los miembros del Colectivo sui-generis al que sirve de tutor. “Soy una especie de compañero de trabajo más, hasta cierto punto, claro (sonríe), pero no soy un jefe, estrictamente ha-blando, más como docente” comenta (IC). Reciben buenos salarios, propios de esa ciudad. Si permanecen en la empresa pueden tener un buen futuro profesional, pero algunos de ellos aspirarán a posiciones mejores, pero esto requerirá movilidad permanente para el grupo familiar, depende de la profesión de la esposa, la edad de los niños.

** Control Grupal (Nota 8) No existía como tal.

Respuesta Subjetiva del (IC) entrevistado. ¿Sufrimiento (ante la Evaluación Reconocimiento del trabajo “Creativo Poiético/ Felicidad articulados a Sufrimiento-Miedo-Sumisión?

__MR ¿Cómo vive Ud. este trabajo como Trabajador sui-generis de la empresa? ¿Cuáles serían sus ventajas y desventajas?

__(IC) Recuerde que es una elección mía, porque necesitaba ese tiempo “liberado” para la familia, la educación para la reconstrucción de la vivienda que pensamos alquilar, aprender los oficios. En este sentido muy apropiado para mi situación actual, y este medio tiempo está bien remunerado. No padezco el stress de mi situación patronal anterior, competir en el mercado de subcontratación. Por supuesto mis ingresos eran muy superiores, pero es una elección de vida. No tengo control del tiempo de trabajo, es media jornada que la puedo negociar de acuerdo a las necesidades de la empresa y a las mías y de mi familia. Es creativo en el sentido de combinar trabajo y docencia, pero mi meta es ser realmente creativo en el contexto de una vida más natural, ecológica si se quiere, y pensamos tener una huerta, organizar nuestra vida con otros criterios. Tal vez se muden otras familias amigas y formemos una pequeña comunidad con conciencia ecológica. (“ecologically minded” en el original) Veremos...

Conclusiones

Consideremos los siguientes procesos y niveles articulados, comenzando por una síntesis de la evidencia de campo teniendo presente su marco nacional e internacional

para luego reflexionar sobre sus posibles implicaciones para el desarrollo en el contexto argentino contemporáneo.

1. Producción de contenidos informáticos, sin y con Computación en la Nube, Ciudad xxx, California, EEUU (2008 y 2014) Pautas generales.

La evidencia de campo corroboró los hallazgos de estudios previos (Roldán 2015, en prensa, 2013 a y b, 2010) con referencia al interrogante básico de la investigación ¿Cuál es la relación entre la actividad de trabajo, entendida como proceso de información–comunicación, la facultad de poiesis y la codificación “in situ” de la organización productiva y del trabajo implementada para la apropiación de aquel potencial en términos creativos (de valorización)?

De este modo, aquel testeo confirmó las tres hipótesis básicas derivadas del marco teórico-conceptual adoptado (p.11). Consideremos algunos hallazgos importantes teniendo en cuenta el Diagrama 1 (p.6) en su Nivel Nacional micro empresarial cotidiano, bajo el rótulo Organización del Trabajo y Dialéctica de Subjetivación de Trabajadores y sus Códigos respectivos.

2. Relaciones de producción, trabajo “creativo” y tiempo de trabajo involucrado.

La investigación confirmó el continuo de coordinación- cooperación-control de las divisiones del trabajo y el mayor o menor grado de aleatoriedad y redundancia de la información procesada y sus economías de tiempo asociadas (o de despliegue de conocimiento /poiesis). Reitera, de este modo, el rechazo teórico y empírico de una posible conciliación entre un tiempo de trabajo aleatorio que el (IC) definía “creativo” (por su definición equivalente a poiético) y el tiempo de trabajo redundante, “controlado”. Empero existen diferencias en la experiencia del (IC) teniendo en cuenta las características de las relaciones de producción en que el (IC) se inserta y el tiempo de trabajo involucrado.

En (2008) el (IC) es subcontratista de la ET (YY) con jornadas de trabajo extendidas en caso de pedidos urgentes y /o de mayor volumen.

En (2014) el (IC) trabaja en relación de dependencia respecto de la (ET) (ZZ) pero por tiempo parcial (media jornada laboral) dedicando su tiempo “liberado” a tareas de construcción con perspectiva ecológica que el entrevistado y su esposa consideran genuinamente poiéticas

3. Código del Trabajo (afecta el Poder de crear) Herramienta: Computación en la Nube

En (2008) el (IC) no hizo ninguna mención de trabajo de computación en la Nube.

En (2014) explica que la empresa (ZZ) sí implementa este sistema desde una perspectiva de eficiencia y de reducción de costos en un contexto de menor nivel de ganancias. Simultáneamente muchos de sus colegas renunciaban sea por mejores oportunidades en otras empresas, y en su opinión, también por la ausencia de incentivos intrínsecos en materia de creatividad en las tareas encomendadas que hubieran podido ser optimizadas, pero preservando un mínimo al menos de “creatividad”.

Su definición de Computación en la Nube es simple: Se trata de computación directa en Internet, dependiente en el caso de la firma (ZZ) de la telefonía móvil. Ofrece, por supuesto, una serie de ventajas para la empresa en términos de eficiencia, productividad y por supuesto también de control si se desea ejercerlo, pero sin afectar su trabajo cotidiano. Destaca, asimismo, la mayor carga de trabajo para la Gerencia de RR.HH especialmente en la coordinación de proyectos y personal a nivel mundial. Considerando que la empresa puede acceder a diferentes Nubes, el personal ignora a cuál se dirige y dónde está ubicada.

4. Código Laboral (afecta la Facultad de crear) Herramientas: Diferentes tipos de control.

Corresponde destacar, ante todo, la preocupación del (IC) por llevar a cabo un trabajo genuinamente “creativo” (poiético) la cual, lógicamente, repercute en su accionar en los períodos considerados.

En (2008) la insatisfacción expresada por el (IC) a pesar de sus logros como empresario “exitoso” confirma la primera de nuestras hipótesis iniciales (p.11) y de hallazgos de estudios previos (Roldán 2015 (en prensa) 2013 a y b y 2010) es decir la que sostiene que si la empresa sea o no capitalista pretende captar a nivel micro social de producción de contenidos un espectro amplio de aptitudes y actitudes incluyendo la pulsión o deseo de saber que moviliza la facultad de poiesis - una de las dimensiones del vínculo cultura -subjetividad (nota 5)_ el despliegue de mecanismos de control debe ser necesariamente diferente del ejercido sobre el trabajo directo sobre la materia tangible. Por el contrario, existe una relación estrecha entre el control del tiempo de trabajo por parte del/de la trabajador/a poiético/a y la posibilidad de

plasmar esa capacidad-su “saber-hacer poiético inspirado en la pulsión de saber, de ser genuinamente original.

Los límites establecidos por el Código Laboral de la ET (YY en (2008)) dejan escaso margen a la negociación de la optimización requerida del trabajo del (IC) y de sus empleados. Sin embargo la organización del trabajo en su empresa (XX) incorpora mediante un sistema de co-workers y el diseño específico “enriquecido” de la organización del trabajo, un módicum de originalidad “porque el ser humano necesita ese incentivo”. El control ejercido es entonces de tipo “simple” (p.12-14).

En (2014) el (IC) trabaja por tiempo parcial en relación de dependencia respecto de la ET (ZZ) propietaria de una importante flota de camiones de prestigio mundial en el que considera una extensión de su rol de ingeniero especializado en optimizar soluciones informáticas trabajando en la Nube. Su preocupación principal es no optimizar al máximo sino conservando siempre aunque fueran detalles que agregasen interés al trabajo del camionero, que es quien siempre debe tomar la decisión final, certera o errónea. Por este motivo lo contrataron “para que optimizara el producto informático pero preservando la responsabilidad, el “saber hacer” del camionero, el agente activo final”. El interés de la empresa (ZZ) pero asimismo la insistencia del entrevistado se conjugan en esta decisión laboral.

5. Prácticas directas de Subjetivación Empresarial y Respuesta Subjetiva (Cultural) de lo/as Trabajadores/as: Herramienta: Sufrimiento ante la Evaluación--Reconocimiento del Trabajo Poiético-Voluntad de transformar-Felicidad

En (2008) el (IC) expresa stress e insatisfacción en su rol de empresario ante la imposibilidad de crear algo nuevo, de no aburrirse a pesar de la inclusión de “detalles diferentes sin violar el contenido final del producto”, preguntándose además la justificación, el sentido de la existencia al estar sometido a exigencias externas, en este caso las demandas de la firma subcontratante (YY). Reconoce, sin embargo, que no son muchas las opciones del ingeniero profesional: o convertirse en empresario subcontratista, o competir con las ETs dominantes, o trabajar bajo relación de dependencia, opciones todas con su stress, competencia, horarios fluctuantes y sacrificios requeridos de su existencia personal y familiar asociadas.

En (2014) el (IC) ha optado por una estrategia inusual: la articulación de trabajo bajo relación de dependencia por tiempo parcial y libertad horaria para satisfacer el deseo suyo y de su esposa de tiempo familiar, educación para la reconstrucción de la

vivienda a alquilar, libertad para organizar su vida con criterios de “liberación del tiempo”, existencia natural-ecológica, y proyectos futuros sin stress laboral.

6. Síntesis Amplia General e Implicaciones para el caso argentino

En síntesis amplia, ambos períodos considerados muestran que la distinción entre ser persona creativa en el sentido de tener la facultad de crear (Chomsky); tener el poder para crear, al disponer del contexto apropiado sin ser controlado por el mismo (Faucault) y la necesidad de luchar a fin de que la historia pueda tener un sentido avalado, no cercenado, por la revolución técnica en curso (Gorz) no ha perdido relevancia, sino que se ve resignificada por la experiencia del (IC) entrevistado. Asimismo muestran que las experiencias de poiesis en el trabajo y el sufrimiento ante su ausencia (Dejours) deben estudiarse en el contexto de los procesos de valorización del capital en el capitalismo informacional actual, pero que dependen simultáneamente de dimensiones de la subjetividad de lo/as trabajadores/as y son parte del debate Cultural. (Galende,1997; Margulis,2009).No puede ignorarse ni lo estructural del trabajo por su contribución a la valorización del capital ni tampoco los aspectos culturales y subjetivos involucrados en el mismo contexto.

Simultáneamente la experiencia de campo revela que el “malestar del que no se habla”, la insatisfacción de la pulsión o deseo de saber, que moviliza la “creatividad” (poiesis) y fuente de felicidad y desarrollo de todo ser humano, puede sustentar el sufrimiento-miedo o la firmeza con que se defienden las convicciones sobre el trabajo poético plasmadas en el rechazo a las dimensiones redundantes de los Códigos del Trabajo y Laboral. Los mismos se aplican a toda situación de trabajo, no solamente a las consideradas en este artículo. En este sentido el gran aporte de Dejours es el de revelar los resortes subjetivos de la servidumbre (aquiescencia) en un régimen neo liberal y se ve corroborado por el material de campo en ambos ejemplos analizados.

Respecto de las implicaciones del estudio en California para el caso argentino. La verificación de campo impone, en consecuencia, un análisis todavía no materializado en nuestro país, con foco en las Políticas de Estado que podrían aplicarse al sector productivo estudiado (y también a otros sinérgicamente vinculados) en varios aspectos y respecto de la Computación en la Nube en particular. Aquella estrategia contempla varias opciones, desde la perspectiva de conservar in situ el caudal de poiesis de jóvenes productores favoreciendo los emprendimientos locales autónomos, que puedan prevenir la “exportación de cerebros” sea directa o “vendida” localmente, en particular a las “factorías de software” con sus secuelas negativas todavía no

suficientemente exploradas, y sin trascendencia en discusiones sindicales, académicas y menos todavía, políticas.

Por cierto existen códigos supranacionales y regionales que imponen límites explícitos e implícitos a la legislación nacional en la materia, pero las dimensiones coercitivas del contexto externo podrían posiblemente negociarse de modo más efectivo, no solamente para conservar el pleno empleo en el sector, que muchos consideran el máximo logro alcanzable, sino para trascenderlo. Es sabido que, en caso de incrementar sus demandas, las manos y cerebros locales vendidos a “factorías de software”, pueden ser reemplazados por otros trabajadores que ofrezcan condiciones más favorables (rentables) en el extranjero. La competitividad por precio, no por calidad, tiene límites estrechos, y su estudio es una asignatura pendiente no solamente para el mundo académico, sino también para el político-sindical.

Recordemos asimismo las características de la evolución capitalista contemporánea en las economías centrales, que, sin olvidar a las (TICs), es significada, en particular, por la movilización de las capacidades intelectuales y lingüísticas desplegadas en la producción concreta de contenidos que se expresa a múltiples niveles. Por ende, si consideramos la “cooperación entre cerebros” como factor que deviene cauce principal de los intentos de apropiación vía privatización de su producto: el conocimiento en tanto información comunicada y materializada en los Derechos de Propiedad Intelectual (DPI), es necesario estar atentos a sus nuevas manifestaciones, pero también a la posibilidad de planteamientos más osados, plasmados en otra multiplicidad de códigos supranacionales, regionales, nacionales y locales, pero alternativos.

No contamos todavía con un diseño de estrategias que involucren la erradicación de aquellos (DPI) -un hito difícil de lograr en un futuro inmediato- más allá de que son las mismas contradicciones del capitalismo las que finalmente fundamentarán una síntesis superadora que involucrará la supresión de esa forma histórica de sumisión. En la etapa actual los Códigos del Trabajo y Laboral pueden considerarse parte del control mundial que vía Internet centraliza los flujos singulares y empresariales de información. Cada uno/a es controlado/a en su trabajo (o puede serlo) a través de Panópticos Virtuales. Se ha hecho evidente que Internet no constituye la fuerza alternativa y democrática de construcción de nuevas culturas solidarias. Lejos estamos de la esperanza inicial de posibilidad de resistencia a la opresión informacional generalizada.

Respecto, específicamente, de las implicaciones de la Computación en la Nube para el caso argentino, cabe recordar que las ventajas y desventajas más obvias para la empresa contratante son captadas por el artículo de Flantrmsky (2012) quien identifica uno de sus grandes peligros: el control de la información a la vez que señala las consecuencias negativas en caso de su cierre inesperado, o, sugiero, del misterioso (hasta cierto punto) incendio del depósito de los documentos tangibles de algunas Nubes (Caso Iron Mountain en 2014. (Nota 4) Pero también hay que recordar, como señala del Río, que existen diversos modelos de servicios (IaaS), PaaS) y (SaaS) que comprenden diferentes articulaciones de relaciones de poder y que la empresa contratante puede escoger entre ellos. Además cabe elegir entre diferentes tipos de Nubes: públicas, privadas, comunitarias y de tipo híbrido y corresponde al consumidor (cliente) evaluar los riesgos de su opción.

Por último llama la atención la escasa literatura sobre la relación entre la computación en la Nube y lo/as trabajadores/as involucrado/as excepto en el caso de aquellos asignados a RRHH. Para quienes la adopción de esta estrategia implica un incremento en su carga laboral. La experiencia del (IC) en (2014) no le asigna un rol relevante respecto de su trabajo cotidiano específico aunque advierte que la experiencia puede ser diferente para otro/as trabajadores/as. Es también frecuente que el trabajador o trabajadora ignore si está o no involucrado en alguna Nube, si la misma ha cambiado o se ha desplazado, información que suponemos reservada para los estratos superiores de algunas (ETs).

A título de observación final del caso analizado. Es necesario, a mi juicio, preservar una memoria activa con foco en nuestro Derecho Humano a gozar de un trabajo que responda y satisfaga nuestras necesidades de expresión, de máxima aleatoriedad asimilada a la facultad de poiesis, revitalizando simultáneamente la actualidad y vigencia de los debates que involucraron a pensadores de la talla de Chomsky, Foucault y Gorz en décadas pasadas. Los sindicatos, sin embargo, concentran generalmente su accionar en las reivindicaciones económicas de sus miembros en una búsqueda vana de retorno al trabajo como empleo. Pero, Gorz (1998) insiste, esa sociedad del trabajo industrial no tiene retorno, es una versión idealizada del pasado. Su propuesta, a nuestro juicio, es la correcta, abocarnos a transitar un camino “más allá de la ley del valor, redistribuyendo el trabajo y liberando el tiempo”, construyendo modos de vida en cooperación, que involucren menos horas de trabajo para todos, pero de trabajo con sentido, poético, propio de la era informacional en el que cabe mencionar al del /de la artista, científico/a-docente, y artesano/a informático/a entre otros.

El Derecho Humano al trabajo poético revive y se fortalece en las convicciones de nuevas generaciones de mujeres y hombres que ciñéndose todavía en su protesta a logros de “parches realizables” se identifican con la oración de Primo Levi “El amor al propio trabajo, que por desgracia es privilegio de pocos, constituye la mejor aproximación concreta a la felicidad en la tierra”. En este sentido una Topía, en la que se conjugue la alegría de lo necesario de Spinoza con nuestros deseos actuando como potencia y no como ausencia, resulta inspiradora. Como consecuencia, sostenemos, la posibilidad de construir economías de la abundancia, superando el principio de escasez, es una tarea pendiente como logro futuro de toda agenda de desarrollo basada en la defensa de los Derechos Humanos en su indivisibilidad.

Referencias Bibliográficas

- Aronskind, R (2001), ¿Más cerca o más lejos del desarrollo? Transformaciones económicas en los 90s, Buenos Aires, Libros del Rojas, 2da serie extramuros.
- Badhani, R (2014) A New Dimension in HRM_ Cloud Computing, International Journal of Business and Management Invention ISSN (On line) 2319-8028, www.ijbmi.org Volume 3 Issue 7, July,2014 (p. 13-15)
- Braverman, H (1975). Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el Siglo XX. México, DF. Editorial Nuestro Tiempo, S.A
- Castillo, J J, (2007) El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software. Madrid, Miño y Dávila, editores
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2009), Desafíos y oportunidades de la industria del software en América Latina, Colombia, CEPAL,
- Chomsky, N y Foucault, M (2007) La naturaleza humana: justicia versus poder. Un debate. Buenos Aires, Katz editores (2da reimpresión)
- Dantas, M (2011) “Internet abierta vs. “jardines amurallados”: el libre acceso al conocimiento y las artes en disputa”, Herramienta n.47, Buenos Aires, p.19-28 (2008)
- “A Renda Informacional” en Compôs, Accesible en <http://www.compos.org.br/data/> __ (2003), “Informação e trabalho no

Codificación del trabajo informático poético y subjetividad laboral

- capitalismo contemporâneo”, *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, n.60, São Paulo. p.05-44.
- (2002) *A lógica do capital informação. Afragmentação dos monopólios e a monopólio de fragmentos num mundo de comunicações globais*. Rio de Janeiro, Contraponto
- Dejours, C (2013). *La banalización de la injusticia social*. 2da Edición ampliada, Buenos Aires
- Edwards, R (1979), *Contested Terrain, The Transformation of Work in the Twentieth Century*. London: Heinemann.
- Flantrmsky, H (2012) *La Computación en la Nube y el cambio del Universo Informatico* redalyc, org.Pensamiento y Cultura ,15(1). ISSN 0123-0999
- Florida, R (2005) *The flight of the creative class*. New York, Harper Business
- Freeman, C y Francisco, L (2002) *As Time Goes By. From the Industrial Revolutions to the Information Revolution*. Oxford, Oxford University Press.
- Galende, E (1997), *De un horizonte Incierto. Psicoanálisis y Salud Mental en la actual*. Buenos Aires, Paidós.
- Garnham, Nicholas (2005), “From Cultural to Creative Industries. An analysis of the implications of the “creative industries” approach to arts and media policy making in the United Kingdom”, *International Journal of Cultural Policy*, vol.11, núm. 1, pp.15-29.
- Getino, O (2008), *El Capital de la Cultura. Las industrias culturales en la Argentina*, Buenos Aires, Ciccus.
- Gorz, A (2010, póstumo 2008) *The Inmaterial*, Chicago, The University of Chicago Press. (1998, Original 1997) *Misérias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires, Paidós. (1995, Original 1991) *Metamorfosis del Trabajo, Búsqueda de sentido, Crítica de la razón económica*. Madrid, Editorial Sistema.
- Huws, U (2006), “The spark in the engine: creative workers in a globaleconomy” en *Work Organisation, Labour and Globalization*, Vol.1, núm, 1, London. Analytical Publications Ltd. pp.1-12.
- Jaggard, A (1983), *Feminism and Human Nature*. Brighton, Rowman and Allanheld
-

-
- Jurgens, U. Malsch, T y Dohse, K(1993). *Breaking from Taylorism. Changing Forms of Work in the Automobile Industry*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Katz, J (2006) *Tecnologías de la Información y la Comunicación e Industrias Culturales. Una perspectiva latinoamericana* (Santiago: CEPAL/ EuropeAid /OficinadeCooperación. Julio
- Margulis, M (2009) *Sociología de la cultura. Conceptos y problemas*. Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Marx, K (1972) *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (borrador)(1857-1858)*. 2 (Grundrisse) Buenos Aires, Siglo XXI editores, s.a.
- Moulier -Boutang, Y (2004), “Riqueza, propiedad, libertad y renta en el capitalismo cognitivo” en Moulier-Boutang et.al. *Capitalismo Cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, pp.107-128.
- Pasquinelli, M (2008) *Animal Spirits, A Bestiary of the Commons*, Amsterdam, Nai Publishers. Del Río, Mariano M.¿ Qué es el Cloud Computing? Recomendaciones para Empresas. Versión 1.0, ICIC, Programa Nacional de Infraestructuras Críticas de Información y Ciberseguridad Accesado el 12, junio, 2015.
- Roldán, M (2015) (aceptada para su publicación en libro) “¿Vieja o nueva batalla en las significaciones del trabajo en el desarrollo? Creatividad, poiesi, sufrimiento laboral y resistentencia de trabajadores informáticos y en servicios conexos. Argentina (2010-2012)” ponencia presentada en el V.Seminario Internacional Universidade, Trabalho e Trabalhadores-SIUUT, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte,setembro, 11-13, 2013.
- (2013a) “Producción de contenidos informáticos poiéticos conexos a las industrias culturales. Implicaciones para el desarrollo: Argentina “ (2003-2012) en *Avances en los procesos de comunicación en América Latina*/Glenn Postolski,(et.al).Coordinado por Marcos Dantas-1ª Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CLACSO, e-Book, (Grupos de trabajo de CLACSO, ISBN 978-987-1891-95-5.pp.45-86
- (2013b) “Un debate pendiente, trabajo creativo vs. trabajo poiético, producción de contenidos digitales,y prácticas de subjetivación y resistencia laboral Implicaciones para el desarrollo” en ¿Post-analógico? Entre mitos, pixeles y emulsiones; Susana

Sel, Sergio Armand, Silvia, Pérez Fernandez (Ed.) Pablo Messuti y Pablo Gasioli (Colaboradores) prometeo libros, ISBN 978.-987.574-627-5.pp.271-310

— (2010) “Codifying “Creative Work and Labor and Contemporary Informational Capitalism. Implications for Development”, en Esther Ruiz-Ben (Ed.) Internationale Arbeitsräume Berlin: Centaurus Verlag (Freiburg Br.). SSN 0937-664X pp. 229-2

UNDP-UNCTAD (2010), Creative Economy, A Feasible Development Option en <http://www.unctad.org/creative-economy>. Accesado el 17 de de julio, 2012

Vercellone, C (2009) “Crisis de la ley del valor y devenir renta de la ganancia. Apuntes sobre la crisis sistémica del capitalismo cognitivo”, en A.Fumagalli, S.Lucarelli, Ch. Marazzi, S. Mezzadra, A.Negri y C. Vercellone: La gran crisis de la economía global. Mercados financieros, luchas sociales y nuevos escenarios políticos, Madrid, Traficantes de Sueños, p.63-98.

Virno, P. (2008) Gramática de la Multitud Buenos Aires, Colihue

Windeler, A y Sydow, J (2001). “Project Networks and Changing Industry Practices. Collaborative Content Production in the German Television Industry”, *Organization Studies*, 22 (6), p.1035-1060 Yin, Robert (1994), Case study research: design and methods. Thousand Oaks, Sage.