



Tipo de documento: Tesina de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: Subjetividad y trabajo en el semiocapitalismo : aportes desde una mirada local

Autores (en el caso de tesistas y directores):

Yanina Alexis Catellani

Cristina Micieli, tutora

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2017

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	6
1. Objetivos generales.....	6
2. Objetivos específicos.....	6
ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	7
METODOLOGÍA.....	8
MARCO TEÓRICO.....	9
Trabajo y poder.....	9
Sociedad disciplinaria.....	10
Sociedad de control.....	12
Semiocapitalismo, infotrabajo y cognitariado.....	13
1. PRIMERA PARTE: LA TEORÍA DE FRANCO BERARDI.....	15
1.1. ¿Quién es el autor?.....	15
1.2. La configuración actual de la subjetividad de los trabajadores en tres obras de Berardi.....	16
1.2.1. <i>La fábrica de la infelicidad</i>	16
1.2.2. <i>Generación Post-Alfa</i>	19
1.2.3. <i>El alma y el trabajo</i>	21
1.3. ¿Qué significa trabajar hoy?.....	22
1.3.1. La figura del trabajador en la modernidad.....	22
1.3.2. La figura del trabajador en el semiocapitalismo.....	25
1.3.3. Reducción del tiempo de trabajo: fin de la utopía.....	27
1.3.4. Enajenación y precariedad en el trabajo posindustrial.....	29
1.4. De la desafección a la adhesión total al trabajo.....	32
1.4.1. La respuesta capitalista a la búsqueda de liberación del orden disciplinario.....	32
1.4.2. La nueva cara del poder: el nacimiento del poder inteligente.....	33
1.4.3. El sujeto neoliberal.....	36
1.5. Consecuencias subjetivas del trabajo en su forma actual.....	38
2. SEGUNDA PARTE: TRABAJADORES COGNITIVOS EN ARGENTINA.....	41

2.1. Condiciones laborales.....	42
2.2. El fin de la jornada laboral.....	45
2.3. La adhesión total al trabajo.....	48
2.4. El deseo de moverse.....	52
2.5. Consecuencias subjetivas del trabajo cognitivo.....	56
2.6. Las medidas adoptadas por los trabajadores.....	59
3. CONCLUSIONES.....	61
3.1. Consonancias entre la teoría de Franco Berardi y el trabajo de campo.....	62
3.1.1. Rasgos generales del trabajador cognitivo.....	62
3.2. Discordancias entre la teoría de Franco Berardi y el trabajo de campo.....	63
3.2.1. Rasgos particulares del trabajador cognitivo en Argentina.....	63
3.3. A modo de reflexión.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXO.....	70

INTRODUCCIÓN

El capitalismo juega a reinventarse: es una fuerza dinámica, un orden en constante flujo y transformación. En tanto sistema que somete las vidas humanas a cálculos explícitos y controles, debe, necesariamente, negociar con eventuales intransigencias ya que la vida humana nunca puede ser capturada en su totalidad. Tal como afirma Paula Sibilia: “Las potencias vitales siguen obstaculizando las ambiciones fáusticas del biopoder, obligándolas a reestructurarse y cambiar continuamente; por eso, el formateo de cuerpos y subjetividades es un proceso constante, una batalla sin fin entre fuerzas divergentes” (2005: 216).

A partir de la década de 1960, pero acentuándose sobre todo en la década de 1990, se vislumbra un cambio –nada casual– en las relaciones de poder y, por consiguiente, en los sujetos-cuerpos, en su relación con el trabajo y en su vínculo con los otros y con ellos mismos.

Es justamente durante esas décadas, en las que el sistema industrial llega a su punto álgido, que el sentimiento de rechazo y alienación al trabajo propio de los obreros comienza a generalizarse. Según Franco Berardi, en 1968 se da el primer fenómeno de globalización consciente en contra del trabajo en su forma industrial y mecánica:

En Berkeley la gente se movilizaba por Vietnam; en Shangái había manifestaciones de solidaridad con los estudiantes de París; en Praga los estudiantes peleaban contra el autoritarismo soviético, y en Milán el enemigo era el Estado capitalista: pero el contenido positivo emergente era siempre el mismo. El contenido de aquel movimiento fue la emergencia de una nueva alianza histórica. La alianza entre trabajo intelectual de masa y rechazo obrero al trabajo industrial (Berardi, 2012: 21).

El año 1968 marca, entonces, el inicio del fin de la sociedad industrial.

Por aquellos años, el marxismo actúa como un polo de atracción por distintas líneas de pensamiento, desde el estructuralismo y la fenomenología hasta el neohegelismo (Berardi, 2012: 21). La idea de que el capitalismo aliena a hombres y mujeres –al intercambiar lo que de humano hay en ellos a cambio de participar del intercambio conformista en el circuito de las mercancías, perdiendo su autenticidad y la realización de sí mismos– cobra nueva fuerza. Esto tiene que ver, por un lado, con la masificación de la figura del estudiante y, por el otro, con un creciente extrañamiento de la clase obrera industrial hacia la organización del trabajo. De esta manera, el binomio

obreros-estudiantes le otorga una gran potencia política a los movimientos sociales. El trabajo como mera ejecución repetitiva y mecánica, carente de inteligencia, de creatividad, de felicidad se convierte en el blanco de un rechazo social generalizado y se difunde cada vez más la conciencia de que mientras más poderosa es la máquina económica, más miserable se vuelve la vida.

¿Qué ocurre luego? El capitalismo se reinventa. Es por ello que Berardi sostiene que la dinámica de la transformación productiva llevada a cabo en los años 60 y 70 solo puede entenderse a partir del rechazo al trabajo. El capital, cuyas energías empezaban a agotarse –puesto que todo lo relativo al deseo se alejaba cada vez más de su dominio–, comienza a desarrollar mecanismos que le permiten redirigir el deseo hacia la empresa para que fuera de ella no quede ninguna vitalidad.

Se pasa, en consecuencia, del disciplinamiento corporal a la optimización mental y las técnicas de poder mutan de su forma negativa y no permisiva a una forma más sutil y flexible, que activa y optimiza al sujeto en lugar de someterlo. El campo del deseo social es así progresivamente invadido por parte de un imaginario economicista competitivo. Y la creatividad, el deseo, los impulsos libertarios hacia la autorrealización son cooptados por el sistema que, gracias a ello, puede reencontrar su energía psíquica, ideológica y económica.

Se produce, como resultado, un vuelco del panorama productivo, social y cultural. La sociedad moderna, industrial y mecánica, opresora –por definición– de la imaginación, la creatividad, la interioridad humana, comienza a ser reemplazada por otra que tiene como centro el consumo constante, el goce y el confort; que no condena lo singular sino que, por el contrario, lo prioriza. Una sociedad que pone la imaginación y el deseo a trabajar para el capitalismo de empresa conduce a un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto neoliberal, “empresario de sí mismo”, que ya no busca la mejor adaptación o una alienación soportable, sino que vive hiperconectado, en permanente competencia y exceso. Un sujeto que se pretende libre por no tener frente a sí un amo que lo obligue a trabajar y, sin embargo, acaba por autoexplotarse, obligándose a sí mismo a rendir. Es libre pero obligado.

Surgen entonces nuevas formas de trabajo –que se postulan como interesantes y creativas, que prometen autorrealización y beneficios inmediatos– y una nueva figura del trabajador: el *trabajador cognitivo*, un ser inteligente, autoorganizado, con competencias personalizadas y que desempeña sus tareas productivas en condiciones completamente diferentes a las de los trabajadores industriales, posibilitadas por la introducción de las

tecnologías digitales. Desde el punto de vista físico y ergonómico, el trabajo se uniformiza, las personas se encuentran todas frente a una pantalla y el movimiento que realizan es el de desplazar los dedos sobre un teclado o, incluso, sobre la pantalla misma. Pero, desde el punto de vista de los contenidos que se elaboran, es decir, de los signos cargados de saber que cada uno de ellos produce mentalmente, el trabajo se vuelve más específico que nunca. Y, en tanto despliegan en él sus conocimientos más especializados, adquiridos siguiendo cierto currículum formativo, con los cuales se sienten familiarizados e identificados, los trabajadores tienden a percibirlo como la parte más esencial de su vida. De esta manera, se pasa de la desafección a la adhesión total al trabajo.

En esta tesina nos dedicaremos a analizar este tipo de sociedad que viene configurándose desde los años sesenta. En función de ese objetivo, hemos decidido organizar el trabajo en tres partes.

En la primera, nos abocaremos a exponer aquellos conceptos de la teoría de Franco Berardi que nos permitan dar cuenta del nuevo panorama productivo, social y cultural y de sus efectos sobre la subjetividad de los trabajadores. En primer lugar, ofreceremos una introducción al autor para contextualizar y facilitar el abordaje de sus ideas. Luego, haremos una breve reseña de cada uno de sus libros utilizados para el desarrollo de la tesina. Por último, expondremos su teoría, la cual se complementará con las ideas de otros autores que se refieren al tema central de nuestra investigación.

En la segunda parte, indagaremos si la forma en que Berardi describe la configuración actual de la subjetividad de los trabajadores coincide con los casos particulares de trabajadores cognitivos en Argentina. Para ello, consideraremos las voces de personas que realizan un trabajo de ese tipo actualmente en la Ciudad de Buenos Aires y llevaremos a cabo un análisis de sus experiencias.

Por último, ensayaremos una conclusión que nos permita ofrecer, por un lado, una síntesis de las características generales de la subjetividad social del trabajador en el capitalismo actual y, por el otro, una mirada local que dé cuenta del modo en que esos trabajadores viven y se desenvuelven día a día en sus labores.

En tanto este trabajo es de índole exploratoria no busca, de ninguna manera, una comprobación mensurable. Se trata, antes bien, de sugerir que ciertas líneas de la teoría de Berardi que podrían complejizarse teniendo en cuenta el escenario local.

OBJETIVOS

1. Objetivos generales

A lo largo de la carrera de Ciencias de la Comunicación hemos abordado distintas posiciones y corrientes críticas que reflexionan sobre un tipo específico de sociedad: la sociedad moderna, industrial y mecánica, opresora –por definición– de la creatividad, la imaginación, la interioridad humana; una sociedad que engendró un tipo específico de trabajador conocido como el “hombre de traje gris”. En ese sentido, hemos estudiado las ideas de Karl Marx, Sigmund Freud, Max Weber, Lewis Mumford, Murray Bookchin, Theodor Adorno, Max Horkheimer, Martin Heidegger y Georges Bataille, entre otros.

Sin embargo, desde hace más de medio siglo, según sostienen autores como Franco Berardi, Gilles Deleuze, Paul Virilio, Richard Sennett, Zygmunt Bauman, Byung-Chul Han, entre otros, este tipo de sociedad viene siendo reemplazada por otra que no condena lo singular sino que, por el contrario, lo prioriza. Una sociedad que estimula –más que oprime– la imaginación, la creatividad y el deseo pero los direcciona hacia un lugar particular, poniéndolos a trabajar para el capitalismo de empresa. Una sociedad que fabrica, por lo tanto, un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto neoliberal, “empresario de sí mismo”, que ya no busca la mejor adaptación o una alienación soportable sino que vive hiperconectado, en permanente relación con lo que lo excede, el rendimiento y la competencia.

El análisis de esta sociedad que surge en los años sesenta y se consolida desde entonces –y del nuevo tipo de subjetividad que de ella emerge– es un tema poco indagado en la carrera. Y es por eso que el objetivo de esta tesina es contribuir, en la medida de lo posible, a llenar esa vacante.

2. Objetivos específicos

- Identificar las formas de control y dominación que se manifiestan en el capitalismo del siglo XXI y los cambios culturales que acompañan estos procesos.
- Dar cuenta de los desafíos a los que deben enfrentarse los sujetos trabajadores de la época actual.

- Contrarrestar la reflexión teórica con los casos particulares de trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires para ofrecer una mirada local que permita conocer el modo en que viven y se desenvuelven día a día en sus labores.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

Con respecto a investigaciones anteriores desarrolladas en relación con el tema del presente trabajo, encontramos dos tesinas pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires que nos permitieron un primer acercamiento.

La primera de ellas, denominada *Análisis de una estrategia de implementación del teletrabajo: sobre reportes europeos y entrevistas a teletrabajadores argentinos* (2006), cuyo autor es Santiago Duhalde, responde al propósito de entender el contraste o desfase entre los estudios críticos sobre teletrabajo y el discurso de los teletrabajadores argentinos. El planteo general del estudio se basa, por un lado, en las críticas dirigidas al papel que las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación juegan en esta nueva modalidad de trabajo y, por el otro, en las opiniones de los teletrabajadores sobre su propia práctica laboral.

La hipótesis que recorre la tesina es que los teletrabajadores, a pesar de las condiciones a las que son sometidos, no solo no cuestionan, sino que apoyan esta nueva modalidad laboral porque se habría llevado a cabo una construcción subjetiva de estos individuos a través de, entre otros mecanismos, un discurso hegemónico y sumamente extendido que promueve el teletrabajo y sus “beneficios”.

El acceso a esta investigación nos permitió, por una parte, tener una primera mirada sobre las nuevas formas de trabajo que se despliegan en el capitalismo actual, posibilitadas por las innovaciones tecnológicas; y por otra, la metodología elegida por el autor –de contraste entre los discursos de los propios trabajadores y las teorías críticas acerca de su modalidad de trabajo– nos ofreció una forma de abordar nuestro propio objeto de estudio.

La segunda tesina, cuyo título es *Nuevas formas de disciplinamiento y control en la empresa moderna* (2014), nace de la curiosidad de sus autoras, Laura Liliana Balzi y Gimena Pauletti, por identificar cuáles son los nuevos lugares que ocupan tanto el empleado como el empleador en las empresas modernas y cómo se configura la subjetividad del sujeto trabajador enfrentado a nuevos objetivos, desafíos y demandas.

La hipótesis central es que en este tipo de organizaciones modernas se despliega un nuevo tipo de control más amigable y sigiloso que el de las sociedades disciplinarias pero igualmente efectivo. Y, en ese sentido, se afirma que juegan un rol central los nuevos dispositivos tecnológicos, tales como *notebooks* y *smartphones*, que funcionan como herramientas de control que permiten estar *conectados* y *disponibles* las veinticuatro horas del día y ser fácilmente localizables.

El tema está directamente relacionado con el del presente trabajo y nos permitió tener un primer acercamiento a la forma en que se manifiestan las relaciones de poder y el tipo de control que se despliega en esta etapa del capitalismo. A su vez, nos ofreció una perspectiva interesante para analizar el modo en que los trabajadores experimentan las condiciones laborales actuales, la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio y la complejización del vínculo entre placer y trabajo.

METODOLOGÍA

El desarrollo de la presente tesina implicó tres etapas:

- Primera etapa: revisión bibliográfica y discusión del marco conceptual. Se procedió a efectuar un relevamiento bibliográfico y un ajuste del marco conceptual para analizar y contextualizar el tema de estudio.
- Segunda etapa: relevamiento y procesamiento de la información. Se realizaron entrevistas semidirigidas a diez trabajadores profesionales de la Ciudad de Buenos Aires para obtener información cualitativa de primera mano en relación con el sujeto trabajador del capitalismo actual. Los entrevistados –cuyos nombres fueron modificados para proteger su identidad– eran personas de entre 25 y 35 años de edad que ingresaron al mundo laboral entre fines de la década del noventa, momento a partir del cual se acentúa el cambio en los modos de trabajo, y el año 2014; trabajadores que se caracterizan por emplear exclusivamente la inteligencia para llevar a cabo sus labores.
- Tercera etapa: a partir de la revisión bibliográfica, la discusión del marco conceptual y el análisis de las entrevistas efectuadas, se elaboraron las conclusiones de la investigación.

MARCO TEÓRICO

Este trabajo se basa, por un lado, en la teoría foucaultiana del control y la vigilancia, así como en los aportes y actualizaciones de esta teoría realizados por autores como Gilles Deleuze y Paula Sibilia; y, por el otro, en la teoría de Franco Berardi, a la luz de la cual se analizan las nuevas formas de trabajo que se configuran en el capitalismo del siglo XXI y sus impactos en la subjetividad de los trabajadores. A continuación, desarrollaremos los conceptos que nos han resultado más productivos.

Trabajo y poder

Una noción clave de esta investigación es la de *trabajador* pues lo que intentaremos analizar, precisamente, es la configuración de un nuevo tipo de subjetividad en el mundo laboral del capitalismo actual.

Partimos de la idea de trabajo planteada por Michel Foucault en las conferencias reunidas en *La verdad y las formas jurídicas* según la cual:

...el trabajo no es en absoluto la esencia concreta del hombre o la existencia del hombre en su forma concreta. Para que los hombres sean efectivamente colocados en el trabajo y ligados a él es necesaria una operación o una serie de operaciones complejas por las que los hombres se encuentran realmente [...] vinculados al aparato de producción para el que trabajan. Para que la esencia del hombre pueda representarse como trabajo se necesita la operación o la síntesis operada por un poder político (Foucault, 1980: 138).

El trabajador, entonces, no es más que una figura sociopolítica y económica construida a partir de ciertas estrategias de poder estables pero tendientes a la transformación.

Si la forma que toma la relación hombre-trabajo es el resultado de un conjunto de mecanismos de poder que actúan de una determinada manera en cada fase histórica, es preciso determinar qué se entiende por poder y cuáles son esos mecanismos en cada fase.

Retomando la teoría del filósofo francés, adoptamos una noción relacional del poder, entendiéndolo como:

...la multiplicidad de las relaciones de fuerza immanentes y propias del dominio en que se ejercen, y que son constitutivas de su organización; el juego que por medio de luchas y enfrentamientos incesantes las transforma, las refuerza, las invierte; los apoyos que dichas relaciones de fuerza encuentran las unas en las otras, de modo

que formen cadena o sistema, o, al contrario, los corrimientos, las contradicciones que aíslan a unas de otras; las estrategias, por último, que las tornan efectivas, y cuyo dibujo general o cristalización institucional toma forma en los aparatos estatales, en la formulación de la ley, en las hegemonías sociales (Foucault, 1978: 174).

Consideramos, por lo tanto, que el poder no es una propiedad, algo que emane exclusivamente de una persona o un grupo, sino que atraviesa todas las relaciones que componen una sociedad.

Sociedad disciplinaria

A finales del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX comienza a configurarse un tipo de sociedad que Foucault denomina *sociedad disciplinaria*. Su origen está directamente relacionado con la transformación del sistema judicial y penal de Occidente, que comienza a enfocarse cada vez menos en la defensa general de la sociedad y más en el control y la reforma psicológica y moral de las actitudes y los comportamientos de los individuos (Foucault, 1980: 97). No se trata ya de castigar los actos de los individuos –como ocurría en la sociedad anterior, que él llama *sociedad penal*–, sino de corregir sus *virtualidades*, de controlar sus comportamientos a lo largo de toda su existencia. Se entra así en la *edad del control social*, representado en la figura del panóptico:

El panoptismo es una forma de saber que se apoya ya no sobre una indagación sino sobre algo totalmente diferente que yo llamaría examen [...]. Se trata de vigilar sin interrupción y totalmente. Vigilancia permanente sobre los individuos por alguien que ejerce sobre ellos un poder –maestro de escuela, jefe de oficina, médico, psiquiatra, director de prisión– y que, porque ejerce ese poder, tiene la posibilidad no solo de vigilar sino también de constituir un saber sobre aquellos a quienes vigila [...]; establece qué es normal y qué no lo es, qué cosa es incorrecta y qué otra cosa es correcta, qué se debe o no hacer (Foucault, 1980: 100).

Se desarrolla en el siglo XIX una inmensa maquinaria institucional, a las que Foucault denomina *instituciones de secuestro*, abocadas a vigilar, controlar y corregir a los individuos, a encuadrarlos durante toda su existencia:

Todas estas instituciones –fábrica, escuela, hospital psiquiátrico, hospital, prisión– no tienen por finalidad excluir sino, por el contrario, fijar a los individuos. La fábrica no excluye a los individuos, los liga a un aparato de producción. La escuela no excluye a los individuos, aun cuando los encierra, los fija a un aparato de transmisión del saber.

El hospital psiquiátrico no excluye a los individuos, los vincula a un aparato de corrección y normalización. Y lo mismo ocurre con el reformatorio y la prisión. Si bien los efectos de estas instituciones son la exclusión del individuo, su finalidad primera es fijarlos a un aparato de normalización de los hombres (Foucault, 1980: 128).

Foucault distingue tres funciones principales de las instituciones de encierro:

1. La explotación de la totalidad del tiempo: hacer que los hombres coloquen su tiempo a disposición del aparato de producción; transformar el tiempo de la vida en tiempo de trabajo.
2. El control de los cuerpos de los individuos: formar, reformar, corregir, cualificar los cuerpos para transformarlos en fuerza de trabajo.
3. La creación de un poder polimorfo: transformar e integrar la fuerza del tiempo y la fuerza de trabajo en la producción, a partir de la diseminación en todas las instituciones de un poder económico, político, judicial y epistemológico.

Así, el autor concluye:

Que el tiempo de la vida se convierta en tiempo de trabajo, que este a su vez se transforme en fuerza de trabajo y que la fuerza de trabajo pase a ser fuerza productiva; todo esto es posible por el juego de una serie de instituciones que, esquemática y globalmente, se definen como instituciones de secuestro (Foucault, 1980: 136).

El autor explica el surgimiento de las instituciones de secuestro y la formación de un tipo de control panóptico como resultado de la instauración, a fines del siglo XIX, del régimen capitalista y de la consiguiente necesidad de ligar a los hombres al trabajo, de convertir los cuerpos y el tiempo de los trabajadores en fuerza de trabajo y tiempo de trabajo y de transformarlos en plusvalor.

En este proceso, el poder asume progresivamente la función de administrar la vida: invadirla, asegurarla, ordenarla. Se desarrolla entonces una “tecnología de doble faz –anatómica y biológica, individualizante y especificante, vuelta hacia las realizaciones del cuerpo y atenta a los procesos de la vida–” (Foucault, 1978: 169). En ese sentido, Foucault distingue dos formas principales del poder: una *anatomopolítica*, que se centra en el cuerpo como máquina, que busca incrementar su productividad a la vez que su docilidad, aumentar sus fuerzas sin dejar de asegurar su sumisión; y una *biopolítica*, que se centra en el cuerpo como especie y que busca administrar los procesos biológicos, intervenir y controlar los problemas que surgen de ellos (natalidad, mortalidad, longevidad, salud, entre otros). De esta manera, “las disciplinas

del cuerpo y las regulaciones de la población constituyen los dos polos alrededor de los cuales se desarrolló la organización del poder sobre la vida” (1978: 168).

Es a partir de estas operaciones biopolíticas y disciplinarias que se construye la figura del trabajador en la época moderna, industrial y mecánica, figura encarnada en el obrero manual. Pero este esquema comienza a resquebrajarse a mediados del siglo XX y da lugar a una transformación de sus mecanismos constitutivos y, por lo tanto, a una reconfiguración de la subjetividad de los trabajadores.

Sociedad de control

Si la sociedad disciplinaria sucede a la sociedad soberana, tras la Segunda Guerra Mundial comienza a darse una transición hacia otro modelo que Gilles Deleuze denomina *sociedad de control*. Las instituciones de encierro entran en crisis y empiezan a desarrollarse nuevas formas de control y vigilancia.

A la idea de instituciones como “moldes”, como lugares de encierro independientes en los que transcurren las vidas de los hombres (desde la niñez, pasan sucesivamente de una institución a otra), Deleuze opone la idea de “modulaciones, como un molde autodeformante que cambiaría continuamente” (2004: 19). La fábrica, institución de secuestro por excelencia, deja de ser el centro de la sociedad y la empresa pasa a ocupar ese lugar. Es esta ahora la que toma a su cargo la configuración de las subjetividades, de los cuerpos y los modos de ser. Deleuze sentencia: “la empresa es un alma, un gas” (2004: 19).

En este nuevo modelo de sociedad, las redes de poder se densifican y dispersan gracias a la introducción de nuevas técnicas posibilitadas por la innovación en telecomunicaciones y biotecnología:

Los tentáculos del biopoder se amplían y traspasan las instituciones y áreas antes específicas para extenderse por todos los espacios, todos los tiempos, todas las vidas, durante toda la vida. El soporte ideal para canalizar ese control disperso y total es una institución omnipresente en el mundo actual: el mercado (Sibilia, 2005: 214).

Esta mutación se condice con una transformación del capitalismo que ya no se centra en la producción industrial sino, fundamentalmente, en la venta de servicios y la compra de acciones. Se trata de un capitalismo de superproducción y *marketing*, afianzado en el consumo y los flujos financieros, que construye nuevos discursos y fomenta nuevas prácticas para sostenerse. Organizar y disciplinar los cuerpos individuales y colectivos sigue siendo el objetivo, pero cambian las formas: “Las nuevas modalidades son cada vez más efímeras y volátiles, porque el capitalismo del

siglo XXI exhibe una capacidad inaudita de devorar las fuerzas vitales y reciclar las resistencias a toda velocidad [...]; todo el cuerpo social es abarcado por la máquina del poder” (Sibilia, 2005: 217).

La transformación del sistema productivo y de las redes de poder implica, entonces, la construcción de un nuevo vínculo entre el hombre y el trabajo. Es que un sistema que ha pasado a tener como centro el consumo constante, el goce y el confort no puede sostenerse si no es desarrollando nuevos mecanismos de control y de dominación que le sean funcionales y configurando un nuevo tipo de subjetividad que lo legitime. Ya no es el obrero –y su trabajo mecánico de transformación de la materia– la figura central del mundo laboral, sino las “almas capacitadas [...], aquellas subjetividades equipadas con las cualidades volátiles más cotizadas en el mercado laboral contemporáneo, tales como la creatividad, la inteligencia y las flexibles habilidades comunicativas” (Sibilia, 2005: 215).

Semiocapitalismo, infotrabajo y cognitariado

Para dar cuenta de este vuelco del panorama productivo, social y cultural que comienza a desplegarse en la década de 1960 y se acentúa a finales del siglo, retomaremos los planteos de Franco Berardi, quien aborda dos cuestiones fundamentales: las transformaciones introducidas por la innovación tecno-digital en la organización del trabajo productivo y la crisis de la estructura jerárquica sobre la que se fundaba el modelo industrial.

El filósofo italiano sostiene que hoy vivimos en un régimen económico, posibilitado por las nuevas tecnologías digitales, al que denomina *semiocapitalismo* y al que define como el “modo de producción predominante en una sociedad en la que todo acto de transformación puede ser sustituido por información y el proceso de trabajo se realiza a través de recombinar signos [...]; la producción de signos de vuelve, entonces, el ciclo principal de la economía” (Berardi, 2010: 107).

En este régimen, el trabajo que genera más valor es el *trabajo cognitivo*, es decir, el trabajo creativo mediante el uso de alta tecnología cuyo recurso productivo principal es la inteligencia, la capacidad cognitiva. “El trabajo cognitivo es, en esencia, trabajo de comunicación, o bien comunicación puesta a trabajar” (Berardi, 2003: 72) y se manifiesta como infotrabajo, esto es, como recombinación de innumerables fragmentos semióticos elaborados por trabajadores desterritorializados, móviles e interconectados.

Si el gran protagonista de la escena económica y política del siglo XX es el obrero, en el siglo XXI es el *infotrabajador*, de características diametralmente opuestas, quien va a ocupar ese lugar. Este nuevo tipo de trabajador, en general,

considera que el trabajo es la parte más interesante de su vida en tanto (y como resultado de que) coloca en él todo su capital de conocimiento y sus competencias más personales y específicas. En ese sentido, tiende a sentirse “empresario de sí mismo” y a prolongar por iniciativa propia y de manera ilimitada su jornada de trabajo:

Si el trabajo obrero no contenía comunicación y no atraía energías deseantes, para el trabajo cognitivo vale justo lo contrario [...]; el deseo se manifiesta precisamente en el desplazarse de un punto a otro de la red productiva, buscando fragmentos de información para recombinarlos en un contexto que cambia constantemente. [...] Moverse, desplazarse, cambiar de perspectiva, de relaciones (Berardi, 2003: 71).

De esta manera, se va formando una nueva clase productiva: el *cognitariado*, que se define por ser una “fuerza social portadora de saber productivo [...], una clase cosmopolita, curiosa, socialmente y geográficamente móvil, rebelde a toda limitación de libertad” (Berardi, 2012: 84).

Una noción clave para comprender a este nuevo tipo de trabajador –y a este nuevo régimen en general– es el concepto de *deseo*. Siguiendo el planteo de Berardi, las transformaciones acaecidas en el sistema capitalista a partir de la segunda mitad del siglo XX tienen que ver con una generalización del sentimiento de rechazo y alienación al trabajo propio de los obreros. En esas décadas, de la mano de la masificación de la figura del estudiante y del creciente extrañamiento por parte de los obreros hacia la organización del trabajo, cobra un nuevo impulso la idea marxista de que capitalismo funciona como la causa de la alienación de hombres y mujeres que estarían perdiendo, en sus trabajos, la posibilidad de realizarse, de desarrollar plenamente su autenticidad. El trabajo como mera ejecución repetitiva y jerárquica, carente de inteligencia, de creatividad, de felicidad se convierte en el blanco de un rechazo social generalizado que, según Berardi, puede explicarse a partir del deseo, entendido como “fuerza que pone en movimiento todo proceso de transformación social, todo cambio del imaginario, todo desplazamiento de la energía colectiva” (2003: 51).

Es en ese momento que el capital –cuyas energías empezaban a agotarse, puesto que todo lo relativo al deseo se alejaba cada vez más de su dominio– comienza a desarrollar nuevos mecanismos que le permiten cooptar el deseo y redirigirlo hacia la empresa. Se produce de esta manera una suerte de invasión del campo del deseo social por parte de un imaginario economicista competitivo. Y el capital logra así reencontrar su energía psíquica, ideológica y económica (Berardi, 2003: 56).

Se observa entonces cómo la disciplina industrial comienza a disolverse y los individuos se encuentran cada vez más en una situación de supuesta libertad. Nadie los obliga, aparentemente, a padecer imposiciones y dependencias pero estas son introyectadas y el control social se ejerce a través de una sumisión voluntaria.

1. PRIMERA PARTE:

La teoría de Franco Berardi

1.1 ¿Quién es el autor?

Franco Berardi, alias “Bifo”, nació en Bolonia, Italia, en 1948. Allí se graduó en Estética en la Facultad de Filosofía y Letras y formó parte de un grupo de la izquierda extraparlamentaria italiana llamado Potere Operaio (Poder Obrero) que funcionó entre 1969 y 1973. Esa adhesión y la publicación de su primer libro, *Contra il lavoro (Contra el trabajo)* (1970), marcan su toma de posición frente a lo que considera el concepto capitalista y burgués de trabajo y dan comienzo a una larga búsqueda por construir instrumentos conceptuales para interpretar la complejidad del presente y proyectar posibles líneas de fuga, estrategias, modelos de acción.

En 1975 participó de la fundación de la revista *A/Traverso* y, un año después, de la creación de una de las primeras radios comunitarias del mundo, *Radio Alice* – intervenida violentamente por la policía en medio de una emisión–, proyectos intelectuales y culturales que le permitieron experimentar nuevas formas de comunicación política y desde los cuales se comprometió con las tensiones de su tiempo.

Protagonizó asimismo el Movimiento del 77, un movimiento estudiantil “en contra del neo-fascismo, afuera del comunismo parlamentario, antagonistas del sindicalismo institucional” (Berardi, 2012: 4) que hacía frente al conflicto de la información, subrayando la importancia del control y la gestión de los medios de comunicación, y buscaba crear formas políticamente incorrectas, creativas y libres de comunicar.

A fines de la década de 1970, en el marco de las persecuciones contra militantes de la autonomía obrera, Berardi, uno de los activistas más creativos del movimiento insurgente italiano, se exilió a París, donde trabajó y estudió con el filósofo francés Félix Guattari y frecuentó a Michel Foucault. Guattari escribía por aquellos años –junto a Gilles Deleuze– una de las obras filosóficas y políticas más radicales de

la época, *El Anti-Edipo. Capitalismo y esquizofrenia* (1972). Juntos, buscaban una enunciación política capaz de nombrar la singularidad de las luchas que se expandieron durante el último tercio del siglo XX. Discutían en torno a la importancia – o no– del sujeto y de la clase obrera como motores de las transformaciones sociales. En ese debate, Berardi insistía en el alcance del rechazo al trabajo como novedad política que debía ser asumida por un movimiento que encarnara la construcción de un contrapoder más allá de las relaciones de producción y organización regidas por el capital y la mercancía.

Durante los años ochenta vivió entre Italia y Estados Unidos y en los noventa regresó definitivamente a Italia donde fundó, a comienzos del nuevo siglo, *TV Orfeo*, la primera televisión comunitaria italiana.

A lo largo de las últimas décadas ha desarrollado una obra que tiene como ejes las transformaciones operadas en el interior de la producción de sensibilidad, los entrecruzamientos entre mutación tecnológica, cognitiva y psicológica, sus efectos políticos y la configuración de la vida cotidiana.

En ese sentido, podría ser definido como un escritor que desde hace más de cuarenta años ha seguido de cerca las mutaciones de la subjetividad social y ha reflexionado sobre el modo en que los movimientos de resistencia que han seguido al colapso ideológico del comunismo podrían aún construir, en el contexto opresivo del semiocapitalismo, realidades fuera del circuito de la acumulación y el beneficio.

Actualmente enseña Historia Social de los Medios en la Accademia di Brera, en Milán.

De entre sus muy variadas publicaciones, nos centraremos en tres libros que sirven para pensar la configuración actual de un nuevo tipo de subjetividad en el mundo del trabajo y las consecuencias, a nivel personal, de las condiciones económicas, sociales y mediáticas de los trabajadores: *La fábrica de la infelicidad* (2003), *Generación Post-Alfa* (2010) y *El alma y el trabajo* (2012).

A partir de su lectura, intentaremos recuperar aquellos conceptos de la teoría del autor que nos permitan dar cuenta del panorama productivo, social y cultural y de sus efectos sobre las subjetividades y los imaginarios sociales de los trabajadores.

1.2. La configuración actual de la subjetividad de los trabajadores en tres libros de Berardi

1.2.1. La fábrica de la infelicidad

La fábrica de la infelicidad es un libro escrito durante la primavera del año 2000 en el que Berardi analiza lo que él llama la *ideología virtual* y da cuenta de su fragilidad cultural. Una ideología “mezcla de futurismo tecnológico, evolucionismo social y neoliberalismo económico” (Berardi, 2003: 9) que durante los años noventa había difundido promesas de felicidad en forma de trabajos interesantes y creativos, autorrealización y beneficios inmediatos, y que a comienzos del nuevo siglo, ante la crisis económica y social del modelo de la llamada *new economy*, se devela como una promesa tan “falsa como todo discurso publicitario” (2003: 10). Crisis financiera y económica, recesión, sufrimiento, violencia y guerra –y no ese “reino de felicidad” y autorrealización– es lo que Berardi destaca en los albores del nuevo milenio.

Dedica una primera parte del libro a describir esta ideología “felicista”: la irrupción de la idea de felicidad en el campo del discurso económico, su relación con el fuerte rechazo al trabajo de los años sesenta y setenta y el papel que cumple en la disolución del modo de organización social y disciplinar que se funda en el modelo industrial.

Luego, Berardi se aboca a explicar específicamente en qué consiste trabajar hoy. Describe la tendencia paradójica que conduce a que el trabajo, desde el punto de vista físico, se vuelva cada vez más uniforme –todos trabajando frente a una pantalla– mientras que, en lo que atañe a los contenidos que se elaboran, se hace cada vez más especializado. Explica, asimismo, la conversión de los trabajadores que pasan de la desafección a la adhesión al trabajo y el movimiento que desplaza el deseo y el placer de las relaciones humanas y afectivas a la esfera laboral. Un desplazamiento que, desde su punto de vista, tiene que ver con un cambio en la producción social, que empieza a basarse principalmente en la actividad mental, la acción simbólica, comunicativa y afectiva. Así, describe al trabajador actual o *infotrabajador*: su percepción social del trabajo, las condiciones en que vive su día a día y los efectos emocionales, psíquicos y existenciales que repercuten sobre él y sobre el espacio mental de la sociedad.

En la segunda parte del libro, Berardi aborda de lleno lo que considera el eje del asunto de la globalización: la *new economy*, entendida a la vez como una nueva modalidad de producción y como un nuevo discurso social que moviliza a invertir todas las energías en el esfuerzo económico. El centro de la *new economy* está, según el autor, en la progresiva sumisión del proceso comunicativo al modelo económico, lo cual genera una conexión entre el modelo capitalista y el sistema nervioso de la humanidad. Esto supone dos consecuencias importantes: por un lado, que las leyes de la economía terminan por influir sobre el equilibrio afectivo y psíquico de la

sociedad y, por otro lado, que el equilibrio psíquico y afectivo que se difunde en la sociedad termina por actuar a su vez sobre la economía (Berardi en Gago, 2007).

Berardi verifica un cambio en el propio código capitalista, que incorpora modelos de actividad que no pueden coexistir con los principios de determinación mecánica y cuantitativa del valor:

...para vencer la batalla por el poder político, la batalla que durante todo el siglo XX ha opuesto a obreros y capital, este ha tenido que liberarse de su forma industrial y reducirse a su esencia de código abstracto, capaz de modelar por la vía puramente semiótica los procesos concretos de elaboración y producción” (Berardi, 2003: 124).

Así, los factores que determinan la producción no son ya factores cuantificables y las principales categorías que permitían describir y explicar el funcionamiento del sistema económico en la época moderna quedan caducas:

La determinación del valor está ligada al hecho de que los elementos de la producción en el régimen industrial son escasos –la tierra, el capital, el trabajo–. Pero cuando el factor fundamental de la producción es la inteligencia, hay que repensarlo todo, porque la inteligencia no es un recurso escaso. La potencia productiva de la inteligencia es ilimitada y sus límites derivan solo de las condiciones materiales y de paradigma en las que se organiza (Berardi, 2003: 129).

Es justamente esa la tarea que lleva a cabo el filósofo italiano: la de repensarlo todo y ofrecer un nuevo marco explicativo para describir al capitalismo en su forma actual, a la vez que propone una visión integral sobre el proceso de globalización que incluye no solo las consideraciones típicas sobre la distribución, la circulación y el consumo, sino también la cuestión central de la desterritorialización de la producción posibilitada por las tecnologías digitales. Dibuja un nuevo mapa mundial que se caracteriza por la polarización entre zonas de infoproducción y zonas de trabajo industrial descentralizado y por la tendencia a la separación de dos humanidades diferentes según experiencia, conocimiento y renta –la clase virtual planetaria y el proletario planetario–.

Finalmente, en el último capítulo del libro, Berardi se pregunta si es posible sustraerse al derrumbe, si hay posibilidad de una transformación social cuya fuerza pueda revocar los estragos del sistema en su forma actual. Propone el *medioactivismo*, entendido como “la acción autónoma de los productores semióticos

liberados de las cadenas de la sumisión al trabajo” (Berardi en Gago, 2007) como un movimiento de resistencia adaptado a las condiciones imperantes. Plantea que la única alternativa posible es construir una esfera pública autoorganizada que influya en la consciencia de los científicos, los técnicos y los investigadores para producir la autoconciencia y la autoorganización del ciclo de trabajo cognitivo. Si no se puede evitar la dinámica de la globalización, al menos hay que poner en cuestión su proceso, inventando métodos de acción social diferentes a los que se basan en conceptos tales como poder, oposición, derrocamiento, superación. El concepto que debería guiar la acción social hoy es, según el autor, el de *recombinación*:

La función social capaz de actuar de modo recombinatorio es el trabajo cognitivo. Solo el trabajo cognitivo puede deconstruir y recombinar la máquina de coordinación productiva del capital globalizado. Para hacerlo, los fragmentos humanos de trabajo en red tienen que ser capaces de usar exactamente los mismos instrumentos de la producción global, de la innovación tecno-científica, de la concatenación automática. Y, además, tienen que ser capaces de invertir su funcionamiento y su sentido (Berardi, 2003: 171).

Concluye con la idea de que solo el cognitariado –trabajo creativo inmaterial– posee los saberes necesarios para acceder a la tecnoesfera y, por lo tanto, la posibilidad de deconstruir su funcionamiento y de generar una alternativa a esta “fábrica de infelicidad” en la cual vivimos.

1.2.2. Generación Post-Alfa

En este libro, originalmente publicado en italiano en el año 2007, Berardi continúa desarrollando sus ideas acerca de cómo las nuevas dinámicas del semiocapitalismo – modo de producción en el cual la acumulación de capital se hace esencialmente por medio de la producción y la acumulación de signos– y la precarización del trabajo cognitivo –actividad socialmente coordinada de la mente orientada a la producción de semiocapital– empujan la actividad humana hacia el colapso, lo cual genera psicopatologías sociales que abarcan desde la depresión y el pánico hasta la violencia y la agresividad colectivas.

Se trata de una obra no lineal, que el propio autor define como “rapsódica y no orgánica”, en dos sentidos. Por un lado, porque reúne intuiciones y preocupaciones de distintas épocas y campos disciplinarios, refiere a contextos diversos y ofrece tanto

perspectivas esperanzadoras como premoniciones desalentadoras. Por otro lado, porque busca adecuar los instrumentos analíticos a la realidad de la producción flexible. En un mundo que, según expresa, ya no puede ser descrito en términos dialécticos, “el pensamiento crítico se debe dar sobre el plano de consistencia del proceso real, de lo contrario se vuelve una forma de obsesión moralista sin base cognoscitiva ni práctica” (Berardi, 2010: 9).

Si bien los textos reunidos no siguen un orden lógico ni cronológico, hay un eje común que los atraviesa: la cuestión de cómo la herencia cultural y política del siglo XX se transmite a las generaciones que el autor llama *Post-Alfa*, formadas en un ambiente tecnológico y comunicativo completamente diferente al de sus predecesores. La dificultad de la transmisión cultural residiría en lo complejo de poner en comunicación mentes que funcionan de formas diferentes, posiblemente incompatibles: las mentes de las generaciones alfabético-críticas y las de las generaciones posalfabéticas, configuracionales y simultáneas. El libro resulta así un aporte fundamental para comprender cómo ha ido mutando el formato de la mente hasta configurarse en su forma actual, posalfabética, y cuáles son sus características y sus formas de subjetivación.

Generación Post-Alfa está organizado en siete capítulos concebidos en términos de “bifurcaciones”, lo cual le permite a Berardi describir la historia del último siglo desde el punto de vista de una alternativa entre máquinas de liberación del deseo y dispositivos de control social sobre el imaginario: Utopía/*Disutopía*, Conexión/Precariedad, Semiocapitalismo/Autonomía, Infosfera/Mediactivismo, Psicósfera/Fragilidad. El autor reconstruye cómo los intentos revolucionarios del siglo XX –las vanguardias artísticas, los movimientos creativos, el rechazo obrero e intelectual al trabajo en la forma que había adquirido– terminaron por convertirse en su contrario. En ese sentido habla de “bifurcaciones”, puntos de inflexión, puertas que se abrieron y desembocaron en resultados imprevistos, en su mayoría alejados u opuestos a los deseos de los movimientos que les habían dado origen.

Plantea, entonces, que nos encontramos ante un nuevo punto de bifurcación, la catástrofe del humanismo moderno. Y que ante tal catástrofe hay dos alternativas posibles: quedarnos rehenes de los dogmas dominantes, opción que eliminaría cualquier posibilidad de salvar al planeta y a los seres que lo habitamos, o construir una nueva visión de las relaciones entre los seres humanos que no se base en las categorías de la economía, la competitividad, la ganancia. Solo autonomizando el trabajo mental de la regla económica, acumulativa, agresiva, solo a partir de un intelecto colectivo que pueda concatenarse más allá del comando del capital, sería

posible “desactivar el dispositivo suicida del crecimiento capitalista que devasta el planeta” (Berardi, 2010: 26).

1.2.3. *El alma y el trabajo*

Publicado una década después de *La fábrica de la infelicidad*, este libro da cuenta de un recorrido humano y filosófico progresivo y coherente e implica un nuevo llamado de atención sobre la necesidad de un esfuerzo colectivo que reclame felicidad. Berardi sigue trabajando la compleja relación entre procesos sociales y cambios tecnológicos en curso, esta vez poniendo el eje en el trabajo o, más específicamente, en las nuevas formas de enajenación en el trabajo.

Tal como sostiene Paolo Pagliai en el prólogo, *El alma y el trabajo* es un libro “sobre el trabajo, alrededor del trabajo y, finalmente contra el trabajo” (Pagliai, 2012: 6). En él, Berardi recorre diversos estilos filosóficos que se sucedieron en la segunda mitad del siglo XX, tejiendo las relaciones entre trabajo productivo y pensamiento filosófico. El concepto central es el de *enajenación*, que Berardi reconstruye partiendo de su significado en la tradición hegeliano-marxista del siglo XIX, contraponiéndolo al que adquirió en el obrerismo italiano de los años sesenta y setenta y, por último, retomando al postestructuralismo francés, con Deleuze y Guattari como exponentes.

Si el extrañamiento de los trabajadores respecto a sus labores, la sensación de alienación que experimentaban y el rechazo a someter la propia vida a la cadena de montaje habían sentado las bases en los años sesenta y setenta para la construcción de una comunidad humana autónoma del capital, lo que se verifica en las décadas siguientes es la creación de nuevos dispositivos de “captura del alma” posibilitados por la innovación en tecnologías digitales y las nuevas formas de organización de la comunicación. Así, el autor observa una nueva condición de alienación: trabajadores que de forma voluntaria extienden su jornada laboral ilimitadamente, que viven hiperconectados a sus celulares y computadoras, que se encuentran esclavos de deudas que comienzan en sus épocas de estudiantes y que comúnmente utilizan antidepresivos y otros psicofármacos para atenuar las interminables presiones de la producción.

Para pensar estas cuestiones nucleadas en torno al problema de la enajenación en el trabajo posindustrial, Berardi incorpora la noción de *alma*. Concluye que desde que el centro del proceso de producción se desplazó de la explotación de cuerpos hacia la explotación de la energía mental, el alma –el lenguaje, la creatividad,

los afectos, las emociones— fue sometida por la dinámica de la producción de valor. En ese sentido sentencia finalmente que la gran novedad del siglo XXI es que “el alma fue puesta a trabajar” (Berardi, 2012: 17).

1.3. ¿Qué significa trabajar hoy?

1.3.1. La figura del trabajador en la modernidad

Según Michel Foucault, la historia de la modernidad es la historia del disciplinamiento del cuerpo, del surgimiento de instituciones de secuestro y de dispositivos de control destinados a moldear de forma represiva el cuerpo y doblegarlo dentro de las máquinas de producción social.

Foucault realiza un trabajo genealógico que le permite describir los procesos de subjetivación que acompañaron a la formación de la sociedad industrial. Da cuenta de cómo la nueva forma que asume la producción a finales del siglo XVIII, es decir, la forma de producción capitalista, genera la necesidad de instaurar mecanismos de control y técnicas de poder que ligen al hombre al aparato productivo, que transformen su cuerpo y su tiempo en fuerza y tiempo de trabajo para la obtención de plusganancia:

Si el despegue económico de Occidente ha comenzado con los procedimientos que permitieron la acumulación del capital, puede decirse, quizá, que los métodos para dirigir la acumulación de los hombres han permitido un despliegue político respecto de las formas de poder tradicionales, rituales, costosas, violentas, y que, caídas pronto en desuso, han sido sustituidas por toda una tecnología fina y calculada del sometimiento” (Foucault, 2000: 223).

De este modo, se teje una trama de poder político microscópico destinada a operar al nivel de la existencia del hombre a través de instituciones fuertes y compactas, tales como la cárcel, la fábrica, las escuelas y los hospitales; pero también por medio de formas más sutiles, como la creación de cajas de ahorro, cooperativas de asistencia, ciudades obreras, entre otras. Un poder polimorfo que abarca al cuerpo social entero, ocupándose de la minucia de los detalles.

Foucault sostiene que, desde el siglo XVII, el poder sobre la vida se ejerce principalmente a través de dos técnicas políticas, sucesivas en origen y desarrollo. En primer lugar, la *anatomopolítica*, una técnica que se centra en el individuo y cumple la

función de reducir la fuerza del cuerpo como fuerza política y maximizarla como fuerza útil. En segundo lugar, la *biopolítica*, que se centra en el cuerpo como especie viviente y busca racionalizar los problemas propios de los seres humanos –salud, natalidad, higiene, entre otros– que obstaculizan la práctica gubernamental. Enlazadas por un conjunto de relaciones, ambas técnicas apuntan a potenciar las fuerzas vitales sin que se tornen difíciles de sujetar y a transformarlas en recursos útiles para los intereses del sistema. Como afirma Paula Sibilia, “ambos factores –disciplina y biopolítica– se articularon en el contexto del capitalismo industrial, como dos conjuntos de técnicas orientadas a perpetuar su buen funcionamiento” (Sibilia, 2005: 200).

La diseminación de estas estrategias es lo que posibilita la construcción en la modernidad de la figura del trabajador encarnada en el obrero, el gran protagonista de la escena industrial. Porque el trabajo, tal como sostiene Foucault, no es la esencia completa del hombre. Para que el hombre pudiera ser representado como trabajador; para que su cuerpo y su subjetividad pudieran ser formateados en función de la obtención de plusganancia, el sistema capitalista tuvo que penetrar profundamente en la existencia a través de las técnicas de poder previamente mencionadas. Como afirma André Gorz, filósofo vienés que dedica varias de sus obras a la utopía del fin del trabajo, “lo que nosotros llamamos ‘trabajo’ es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo” (Gorz, 1991: 25).

La producción industrial moderna, que tiene por objetivo producir ilimitadamente, funda así su potencia sobre la explotación del trabajo obrero, repetitivo y despersonalizado; trabajo percibido por quienes lo ejecutan como pura prestación de tiempo. En el lenguaje de Marx, *trabajo abstracto*: “erogación de tiempo que produce valor sin importar su calidad, sin relación con la utilidad específica y concreta de los objetos que engendra” (Berardi, 2012: 94).

En la segunda mitad del siglo XX, muchos autores se abocaron a describir las condiciones de alienación de los trabajadores industriales. Entre ellos, podemos mencionar a Murray Bookchin, escritor estadounidense nacido en la década de 1920, fundador de la ecología social y férreo crítico del capitalismo de su tiempo (Fernández, 2013). En una de sus obras más reconocidas, *La ecología de la libertad* (1999), aborda la explotación del hombre sobre el hombre en la época industrial y la vincula con la que este realiza de la naturaleza. Sostiene que la técnica moderna, a diferencia de la técnica clásica, no incluye al productor y sus patrones éticos, sino que se centra en el producto y sus constituyentes. El eje pasa así del productor al producto, del creador a lo creado. De esta manera, la subjetividad del productor se ve totalmente

atrofiada y reducida a un objeto más. Según el autor, esta objetivación de la subjetividad es, de hecho, el *sine qua non* de la producción en masa (Bookchin, 1999: 337). Las horas que los obreros manuales prestan a cambio de su salario son, por lo tanto, horas vacías de sentido, sin lugar para satisfacciones personales ni aportes singulares y todo lo que queda luego de una jornada de transformación física de la materia es fatiga muscular.

Por otra parte, André Gorz considera que, en el capitalismo industrial, la avaricia del propietario obstaculiza la plena realización de las potencialidades implícitas en la tecnología, lo cual motiva –y justifica– el odio de los obreros hacia el trabajo y su violencia contra la propiedad y la apropiación (Berardi, 2012: 251). En *La Metamorfosis del trabajo* (1991) sostiene que el reduccionismo unidimensional de la racionalidad económica propia del capitalismo hace nacer una clase de obreros-proletarios condenada a no ser más que una fuerza de trabajo indefinidamente intercambiable, un simple apéndice de la máquina al que se le exigen las operaciones más sencillas y mecánicas, “una humanidad despojada de su humanidad” (Gorz, 1991: 34).

Si el objetivo es la producción ilimitada con el menor gasto y en el menor tiempo posible, toda singularidad, todo aporte personal, toda comunicación que pueda obstaculizar el proceso productivo deben ser entonces eliminadas. El trabajo es vivido en consecuencia como una actividad opuesta a la genuina autorrealización. Actividad que, más allá de ciertas retribuciones económicas, poco aporta a la satisfacción humana: “Uno ‘va a trabajar’ como un condenado va al lugar de confinamiento: el lugar de trabajo es poco más que una institución penal en la que la mera existencia debe pagar un precio en forma de trabajo inconsciente” (Bookchin, 1999: 339). Expresiones tales como “ir a trabajar” o “trabajar de ocho a cinco” dejan al descubierto hasta qué punto la actividad productiva es separada de su sentido, de sus motivaciones y de su objeto para convertirse en un simple medio para “ganarse la vida”.

Berardi afirma, en este sentido, que el trabajo industrial es, ante todo, aburrimiento y sufrimiento (2003: 69). Sostiene que la comunicación, el afecto, la creatividad, es decir, lo más esencialmente humano, solo pueden desplegarse por fuera del tiempo y el espacio de trabajo. Así, el trabajo industrial –sobre todo en la fábrica fordista– no tiene relación alguna con el placer. Por el contrario, busca suprimirlo o postergarlo. Lo mismo vale para la comunicación que, mientras los obreros se encuentran en la cadena de montaje, se impide u obstaculiza.

Sin embargo, a partir de la segunda mitad del siglo XX, la dinámica del sistema productivo comienza a transformarse: si el capital no podía seguir excluyendo el deseo del mundo del trabajo, debe, entonces, incorporarlo.

1.3.2. La figura del trabajador en el semiocapitalismo

A partir de la década de 1960, con la introducción de tecnologías microelectrónicas, la digitalización de las maquinarias y la informatización de los procesos productivos, las características del trabajo comienzan a transformarse. Se pasa progresivamente de la producción industrial a la producción digital, que involucra la mente y se centra principalmente en ella. El efecto es que las técnicas de poder, los dispositivos de control y las formas de enajenación y precariedad en el trabajo cambian sustancialmente.

El punto de partida de Berardi en las tres obras seleccionadas es el mismo interrogante: ¿qué significa trabajar hoy?

En primer lugar, sostiene que nos encontramos ante un régimen económico –el *semiocapitalismo*– en el que la acumulación de capital se hace esencialmente por medio de la producción y la acumulación de signos, a los que define como “fantasmas virtuales transferibles por vía electrónica” (Berardi, 2003: 22). El producto del trabajo ya no es, entonces, un objeto físico sino información digitalizada, signos, y la manera de producir no involucra músculos y fuerzas corporales sino mente, relación y lenguaje. El autor lo explica en los siguientes términos: “Con la expresión *semiocapitalismo* defino el modo de producción predominante en una sociedad en la que todo acto de transformación puede ser sustituido por información y el proceso de trabajo se realiza a través de recombinar signos” (Berardi, 2010: 107).

Se trata de un régimen que se alimenta del trabajo mental de agentes móviles, dispersos, hiperconectados, que combina fracciones de tiempo mental para la producción de valor de cambio. En suma, un régimen en el que la producción de sentido pasa a formar parte –y se vuelve el centro– de la esfera de la producción. En palabras de Berardi, “la producción de signos se vuelve, entonces, el ciclo principal de la economía, y la valoración económica se vuelve el criterio de valorización de la producción de signos” (Berardi, 2010: 107).

Si cada fase del capitalismo construye un sujeto social icónico que lo encarna y le provee legitimidad (Natanson, 2016), es preciso preguntarse cuál es el sujeto icónico del semiocapitalismo. En la fase industrial, como vimos, es el trabajador obrero, que dedica largas horas de su día a la transformación física de la materia, que utiliza la fuerza de su cuerpo para crear productos materiales a cambio de los cuales recibe un salario para vivir. En el semiocapitalismo, en cambio, surge la figura de un nuevo tipo de trabajador, orgulloso de sus labores, con las cuales se siente identificado, y soberano en su trabajo, al que considera el ámbito de confirmación principal de su vida. Berardi llama a este sujeto que, según él, encarna la tendencia

general del proceso laboral social, *trabajador cognitivo* o *infotrabajador*. Lo define como el área social que expresa el mayor nivel de productividad y la más alta capacidad de valorización.

Paula Sibilia, por su parte, retomando los planteos de Gilles Deleuze en *Posdata sobre las sociedades de control* (2004), también se refiere a estos nuevos trabajadores, a quienes describe como “esas almas capacitadas [...], subjetividades equipadas con las cualidades volátiles más cotizadas en el mercado laboral contemporáneo, tales como la creatividad, la inteligencia y las flexibles habilidades comunicativas” (Sibilia, 2005: 215).

El trabajador cognitivo, un ser inteligente, autoorganizado, con competencias personalizadas, desempeña sus tareas productivas en condiciones completamente diferentes a las de los trabajadores industriales, a partir de la introducción de las tecnologías digitales. Estas abren una nueva perspectiva para el trabajo: desde el punto de vista físico y ergonómico, el trabajo se uniformiza, los trabajadores se encuentran todos frente a una pantalla y el movimiento que realizan es el de desplazar los dedos sobre un teclado o, incluso, sobre la pantalla misma. Pero, desde el punto de vista de los contenidos que se elaboran, es decir, de los signos cargados de saber que cada uno de ellos produce mentalmente, el trabajo se vuelve más específico que nunca. Un obrero químico y un obrero mecánico realizan tareas que, físicamente, son muy diferentes pero cada uno podría adquirir el conocimiento operativo del trabajo del otro en muy poco tiempo (Berardi, 2003: 62). No vale lo mismo para el trabajo cognitivo que, al manipular y recombinar signos de manera específica y personalizada, resulta cada vez menos intercambiable:

Delante de la computadora, y conectados con la máquina universal de elaboración y comunicación, los terminales humanos cumplen todos los mismos movimientos físicos, pero cuanto más su trabajo se simplifica desde el punto de vista físico, tanto menos intercambiables se vuelven sus conocimientos, sus capacidades, sus prestaciones (Berardi, 2012: 95).

Es así como, de manera contraria a lo que ocurre con el obrero industrial, el trabajador cognitivo tiende a percibir su trabajo como la parte más esencial de su vida, en tanto despliega en él sus conocimientos más especializados, adquiridos siguiendo cierto currículum formativo, con los cuales se siente familiarizado e identificado. En ese sentido, suele considerarse empresario de sí mismo: al desempeñar un trabajo de alto contenido cognitivo y baja intercambiabilidad, se siente empujado a identificarse

psicológicamente con su función y dedica sus energías –comunicativas, innovadoras y creativas–, su tiempo y su atención a dicho trabajo, percibido como su propia empresa.

Sin embargo, aunque sus conocimientos y el producto de su trabajo mental no sean puestos al servicio de una jerarquía formal –el patrón, en la modalidad clásica del trabajo asalariado–, tampoco es cierto que asuman un carácter verdaderamente autónomo. Según Berardi, en la era digital, el trabajo es puesto al servicio de la fluidez automática de la red. La red funciona como el ambiente natural en el cual se realiza la cooperación social, es decir, la transmisión, elaboración y decodificación de las informaciones digitalizadas. Y en tanto la comunicación en red posee un carácter no jerárquico, se construye una representación del trabajo cognitivo o infotrabajo como trabajo independiente, lo cual es, en palabras del autor:

...una ficción ideológica, bajo la cual se va formando una nueva forma de dependencia que tiene cada vez menos que ver con la jerarquía formal, con el mando voluntario y directo sobre el gesto productivo, mientras que se encarna cada vez más en la fluidez automática de la red: interdependencia de fragmentos subjetivos separados y, sin embargo, objetivamente dependientes de un proceso fluido (Berardi, 2012: 108).

Así, cada infotrabajador elabora un determinado segmento semiótico que se encuentra y se integra con los demás fragmentos circulantes para crear *informercancías*, es decir, para generar semicapital. En este sentido, el teléfono celular funciona como el instrumento más eficaz para poner en relación los distintos fragmentos elaborados y coordinar de forma continua e ilimitada la producción social. Los infotrabajadores se encuentran entonces permanentemente conectados a través de este aparato y pueden ser llamados a desempeñar su función productiva en todo momento y lugar. Berardi considera que el celular representa la realización del sueño del capital, que consiste en disponer de la jornada entera del trabajador, absorbiendo cada átomo posible de tiempo productivo en el momento exacto en el cual el ciclo productivo lo necesita (Berardi, 2003). La relación entre placer, comunicación y trabajo se vuelve, así, cada vez más compleja.

1.3.3. Reducción del tiempo de trabajo social: fin de la utopía

En este nuevo panorama, se derrumba la utopía postulada por muchos autores que, desde mediados del siglo pasado, auguraban una reducción del tiempo de trabajo

social favorecida por el desarrollo de las tecnologías informáticas. Entre ellos podemos mencionar a André Gorz que, en la obra previamente mencionada, *La Metamorfosis del trabajo* (1991), discurre sobre las potencialidades liberadoras que la tecnología pone a disposición de la sociedad. Allí vislumbra la posibilidad emergente de una liberación masiva de tiempo gracias a la revolución técnica emprendida fundamentalmente a partir de los años setenta. Sostiene que, a medida que se amplía el tiempo disponible, surgen la posibilidad y la necesidad de estructurarlo mediante otras actividades y otras relaciones en las que los individuos desarrollen sus facultades para poder llevar adelante una vida distinta.

Su visión es que la revolución técnica solo tiene sentido si permite ensanchar el campo de las actividades no profesionales en las cuales cada persona pueda desarrollar plenamente la parte de humanidad que, en el trabajo tecnificado, no encuentra posibilidad de despliegue; actividades para las cuales nunca se ha tenido suficiente tiempo, que puedan funcionar como fuente esencial de la identidad y el pleno desarrollo personal. En ese sentido, prevé la posibilidad de que el lugar de trabajo y el empleo puedan dejar de ser los únicos espacios de socialización y las únicas fuentes de identidad social, y que:

...en el tiempo disponible pueden tejerse nuevas relaciones de cooperación, de comunicación, de intercambio, y abrirse un nuevo espacio social y cultural hecho de actividades autónomas, con fines libremente elegidos. [...] El tiempo de la vida ya no tiene que ser administrado en función del tiempo de trabajo; es el trabajo el que debe encontrar su puesto, subordinado, en un proyecto de vida (Gorz, 1999: 125).

De modo que una reducción generalizada del tiempo de trabajo permitiría no solo que todo el mundo trabajara menos, sino también que todos los miembros de una sociedad tuvieran trabajo y pudieran desarrollar por fuera del mismo las aptitudes personales que no encuentran su realización en él.

Sin embargo, Gorz reconoce que las potencialidades liberadoras que la tecnología pone a disposición de la sociedad difícilmente puedan realizarse mientras la racionalidad económica del capitalismo siga colonizando toda aspiración no económica, mientras el dique cultural, político y epistémico que el capitalismo ha construido siga operando en contra del interés común por la libertad del trabajo.

Hoy en día, las utopías del fin del trabajo han sido finalmente desmentidas. Berardi explica que el tiempo supuestamente liberado por las tecnologías no es utilizado, como esperaba Gorz, en actividades autónomas, no regidas por la racionalidad económica, sino que es transformado en lo que él llama *cibertiempo*,

“tiempo de trabajo mental absorbido por el proceso de producción ilimitada del ciberespacio” (Berardi, 2012: 97). El concepto de *ciberespacio* se refiere a la esfera de conexión entre mente y máquinas, esfera que experimenta en la actualidad una expansión prácticamente ilimitada (Berardi, 2003: 40). Si, desde su origen, el capitalismo ha intentado expandirse de manera continua y, en ese sentido, ha buscado conquistar sin límites el espacio exterior, en el régimen actual, la dirección de la expansión y el desarrollo se orienta, según el autor, hacia la conquista del espacio interior, hacia la colonización del espacio temporal. Así, “el tiempo se ha convertido en el principal campo de batalla” (Berardi, 2003: 40).

Resulta interesante al respecto la mirada que ofrecen sobre este tema las investigadoras Laura Balzi y Gimena Pauletti, de la Universidad de Buenos Aires. En su tesis de grado (2014) proponen el surgimiento en la actualidad de una nueva categoría de tiempo: el *tiempo condicionado*, producto de la interacción entre tiempo de trabajo y tiempo libre, que implica, a su vez, una nueva forma de ser y estar del ser humano. Si hasta fines del siglo XIX la distribución de tiempos en el día a día de un trabajador era clara y desigual (mucho tiempo de trabajo, poco tiempo libre), luego del movimiento obrero –con sus reclamos y conquistas– tendió a lograrse un equilibrio entre ambas esferas, fundamentalmente en el primer mundo. Lo que se da en la era actual es la aparición de una nueva esfera que surge a partir de la captura que el sistema hace del tiempo libre de la persona, para la recreación o el disfrute personal. Es el tiempo de trabajo “camuflado” que intenta abarcarlo todo bajo un nuevo aspecto más sutil e imperceptible. Por consiguiente, los trabajadores ya no pueden distinguir entre un “adentro” y un “afuera”: no hay horarios ni espacios físicos y exclusivos de trabajo, los deseos personales se fusionan con los laborales, el placer penetra el ámbito laboral y el trabajo se hace presente más allá de él, a causa de las posibilidades que brindan los nuevos dispositivos tecnológicos tales como *notebooks*, *smartphones* y *tablets*, que permiten a las personas estar conectadas las veinticuatro horas del día, ser fácilmente localizables y estar disponibles ante cualquier demanda.

1.3.4. Enajenación y precariedad en el trabajo posindustrial

Como mencionamos, la precariedad y la enajenación en el trabajo no desaparecen en la actualidad sino que adquieren otras formas.

En la época industrial, los trabajadores eran personas jurídicas, individuos que prestaban sus cuerpos –movidos por pulsiones, instintos, debilidades– y su tiempo –

horas claramente delimitadas– al capital para la extracción de plusvalor. En estas condiciones, eran portadores de derechos políticos y sindicales: sus cuerpos tenían derecho a descansar, a vacacionar, a ser asistidos, a una cobertura médica, a la jubilación. La precariedad, en este sentido, tenía que ver con un sector parcial y aislable de la fuerza de trabajo: aquellos trabajadores que sufrían inestabilidad en sus empleos, condiciones vulnerables, menores ingresos, carencia de beneficios sociales.

En el régimen actual, en cambio, la precariedad es, según Berardi, el corazón del proceso de producción: “no es un elemento particular de la relación productiva [...], sino que representa el elemento transformador del ciclo de producción integral y de todo el mercado laboral” (Berardi, 2012: 220). La mente es puesta a trabajar en condiciones de precariedad no solo económica, sino también existencial. Para que la red funcione, es necesario que los signos y los gestos productivos que entran en conexión se vuelvan compatibles y que los agentes semióticos sean depurados de toda carnalidad. El tiempo de la mente se compatibiliza así con el tiempo de todas las otras mentes conectadas y se formatea según un código de traducción universal. Berardi habla, por lo tanto, de “una suerte de reformateo de la actividad mental como efecto de la última mutación psíquica, cognitiva y tecnológica de la época contemporánea” (Berardi, 2010: 94).

Cuando el proceso de producción se transforma en red digital y el capital compra fracciones de trabajo mental, átomos de infotrabajo recombinables, la erogación de tiempo puede desconectarse de la persona física y jurídica del trabajador. No se trata ya de personas con cuerpos que prestan tiempo-trabajo, sino de infinitos fragmentos recombinables y celularizados. En consecuencia, los trabajadores no pueden reivindicar derecho alguno. Tal como explica el autor: “el capital no recluta más personas, sino que compra paquetes de tiempo, separados de su portador ocasional [...]. El tiempo despersonalizado se vuelve el verdadero agente del proceso de valorización, y el tiempo despersonalizado no tiene derechos, no puede reivindicar nada” (Berardi, 2010: 92).

De esta manera, el tiempo deja de pertenecer a la persona del trabajador y queda a disposición del ciberespacio productivo. El trabajador es, entonces, jurídicamente libre pero su tiempo no le pertenece, su tiempo es esclavo. Berardi (2010) habla, por ello, de un nuevo tipo de esclavismo en la sociedad actual: el *esclavismo celular*, un régimen de interacciones obligadas en el que todos son esclavos, no sancionado formalmente por la ley sino incorporado en los automatismos tecnológicos, psíquicos y comunicativos.

A diferencia de las reglas esclavizantes del capitalismo liberal, fácilmente reconocibles –condiciones precarias de trabajo, jornadas laborales extremadamente largas, salarios por debajo del mínimo indispensable para vivir, explotación del trabajo infantil–, el esclavismo contemporáneo adquiere nuevas características que Berardi describe de la siguiente manera:

...pálidos e hiperactivos trabajadores cognitivos zigzaguean en el tráfico ciudadano, inhalando veneno y balbuceando por el celular. Son forzados, además, a ritmos sobre los que ya no tienen control alguno. Es la carrera del ratón: es preciso ir cada vez más rápido para pagar los costos de una vida que ya nadie vive (Berardi, 2010: 28).

Podría pensarse que el trabajo cognitivo, que es, en esencia, comunicación puesta al servicio del trabajo, podría haberse traducido en un enriquecimiento del trabajo. Sin embargo, lo que se da, de acuerdo al autor, es un empobrecimiento de la comunicación, que pierde su carácter de gratuidad, de contacto con el otro, de placer, y se transforma en imperativo económico. Los valores de la independencia, la autoempresarialidad y la realización de uno mismo a través de trabajos creativos e innovadores, promesas de felicidad que la *ideología virtual* había difundido en los años ochenta y noventa, terminan por revelarse como una nueva forma de esclavitud con consecuencias sociales y psíquicas devastadoras. Porque a diferencia de la fábrica industrial, que subyugaba *cuerpos* y dejaba de lado el *alma*, que disciplinaba el cuerpo y lo ponía a trabajar, obligándolo a repetir gestos ajenos, alienados, mientras el *ánima* quedaba al margen, descuidada, la fábrica inmaterial –“fábrica de la infelicidad”– exige que se ponga a disposición el alma, es decir, la inteligencia, la sensibilidad, la creatividad y el lenguaje.

En el capitalismo postindustrial, el cuerpo es liberado del proceso productivo inmediato y se torna objeto de optimización estética y técnico-sanitaria (Han, 2014). Y el alma, cooptada por las tecnologías digitales y la organización reticular de la comunicación –dispositivos de captura de la energía mental–, se convierte en el centro del proceso de producción de valor:

La energía deseante es entonces presa de la trampa de la autoempresa, la inversión libidinal viene regulada según los principios de la economía, la atención es capturada en la red celular precarizada gracias a la cual cada fragmento de actividad mental tiene que ser transformado en capital (Berardi, 2012: 17).

El alma puesta a trabajar: esa es, en conclusión, la forma que adquiere la enajenación en el capitalismo actual.

1.4. De la desafección a la adhesión total al trabajo

1.4.1. La respuesta capitalista a la búsqueda de liberación del orden disciplinario

Ahora bien, es preciso preguntarse: ¿cómo se explica esta adhesión total al trabajo, esta sumisión voluntaria del tiempo de la vida al tiempo de trabajo? O, en palabras de Berardi: “¿Por qué una parte tan amplia de los trabajadores considera hoy en día el trabajo como la parte más importante de su vida, ya no se opone a la prolongación de la jornada laboral y tiende a prolongar el tiempo de trabajo por su propia decisión y voluntad?” (2012: 99).

El autor afirma que hay que partir del rechazo al trabajo propio de las décadas anteriores si se quiere entender la dinámica de la transformación productiva llevada a cabo después (2012: 56).

En los años sesenta, en los que el sistema industrial llega a su punto álgido, el sentimiento de rechazo y ajenidad al trabajo propio de los obreros comienza a generalizarse. Berardi explica esto a partir de la noción de deseo, entendido como “fuerza que pone en movimiento todo proceso de transformación social, todo cambio del imaginario, todo desplazamiento de la energía colectiva” (2003: 51). En las luchas de los trabajadores de los años sesenta y setenta, ve no solo luchas por el poder político sino también –y sobre todo– por la calidad de la vida cotidiana, el placer y la realización de uno mismo. Las luchas representarían un esfuerzo por recuperar temporalidades autónomas y congeniales al deseo singular o colectivo, en contra de la temporalidad disciplinada que el capital siempre ha tratado de imponer.

Gracias a la potencia política que otorga el binomio obreros-estudiantes –cualidad nueva en la composición del trabajo social–, la denuncia al capitalismo como causa de alienación de los hombres cobra nueva fuerza. El trabajo como mera ejecución repetitiva y jerárquica, carente de inteligencia, de creatividad, de felicidad, se convierte en el blanco de un rechazo social generalizado y se difunde cada vez más la conciencia de que la contracara de la satisfacción de las necesidades económicas es una pérdida progresiva de vida, de placer, de tiempo propio.

Es en este punto que el capital, cuyas energías empezaban a agotarse puesto que todo lo relativo al deseo se alejaba cada vez más de su dominio, comienza a desarrollar mecanismos que le permiten redirigir el deseo hacia la empresa. Mecanismos de un poder más “amable”, un poder inteligente que, a diferencia del poder disciplinario, no opera contra la voluntad y los deseos de los sujetos sino que, precisamente, los redirige a su favor. Más permisivo que negador, más seductor que represor, el poder que se forma entonces y se desarrolla plenamente en las décadas siguientes no prohíbe las emociones; antes bien, genera emociones positivas y las explota (Han, 2014).

Si el capitalismo industrial fundaba su potencia sobre la explotación del trabajo repetitivo, la forma posindustrial se funda, en cambio, sobre la sumisión de la actividad innovadora al proceso productivo. En ese sentido, Berardi sostiene que en la década del ochenta “el liberalismo recoge el impulso de estas culturas y lo convierte en fanatismo por la economía” (2010: 59). Se produce así una suerte de invasión del campo del deseo social por parte de un imaginario economicista competitivo. La creatividad, el deseo, los impulsos libertarios hacia la autorrealización son cooptados por las fuerzas económicas, gracias a lo cual el capital puede reencontrar su energía psíquica, ideológica y económica, y relanzarse con renovado vigor (2003: 56).

1.4.2. La nueva cara del poder: el nacimiento del poder inteligente

El concepto clave para describir la genealogía de las formaciones modernas del poder es, como ya señalamos, el de *disciplinamiento*, que Foucault define como moldeamiento de los cuerpos en el ambiente industrial. El paso de la producción agraria a la producción industrial requiere disciplinar el cuerpo para ajustarlo a la producción mecánica. Se forma así un poder disciplinario que hace del cuerpo una máquina de producción, una “ortopedia concertada” (Foucault, 1978). Un poder normativo que fija al sujeto a un sistema de normas, lo somete a códigos, preceptos y prohibiciones, a la vez que elimina cualquier desviación o anomalía. Un poder que crea, en definitiva, a un sujeto “obediente”.

Los cuerpos naturales son, en consecuencia, disciplinados de forma represiva por reglas sociales y productivas que requieren consenso, sumisión e interiorización: “Las leyes que el Estado impone a los individuos tienen un carácter externo con respecto al organismo humano consciente, que se representa como ciudadano” (Berardi, 2012: 238). En ese sentido, el poder disciplinario ejerce la explotación a

través de técnicas que operan no solo sobre el cuerpo, sino también sobre la mente, encorsetando a los hombres de forma violenta con mandatos e interdicciones.

Sin embargo, como afirma Byung-Chul Han, las técnicas disciplinarias no logran penetrar en las capas más profundas de la psique; no acceden a los deseos, las necesidades y los anhelos ocultos. El panóptico “no tiene ningún acceso al pensamiento o a las necesidades internas” (2014: 37).

Ahora bien, desde mediados del siglo pasado –y más específicamente desde fines de la década del setenta, con el advenimiento de los gobiernos neoliberales de Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en Estados Unidos–, las relaciones de poder comienzan a adoptar una nueva forma posibilitada, asimismo, por la introducción de las tecnologías difusivas y la informatización de los procesos productivos. Se produce el pasaje del modo de producción industrial a un modo de producción que, como vimos, no produce objetos físicos sino inmateriales y en el que el cuerpo como fuerza productiva deja de ser central. Correlativamente, se construyen nuevos mecanismos de moldeamiento del viviente centrados que, en lugar de estar centrados en el cuerpo, lo están en los procesos psíquicos y mentales.

El neoliberalismo, como una forma de mutación del capitalismo, “descubre la psique como fuerza productiva” (Han, 2014: 42). El disciplinamiento corporal cede paso así a la optimización mental y las técnicas de poder mutan de su forma negativa y no permisiva a una forma más flexible, sutil, que busca activar y optimizar al sujeto. Las categorías que Foucault construye para analizar la sociedad disciplinaria no se aplican ya a este nuevo panorama productivo y deben ser, entonces, repensadas.

No obstante, Foucault percibió este proceso de transformación inminente y dio cuenta de él en el seminario dictado entre 1971 y 1984 en el Collège de France en el marco de la cátedra Historia de los Sistemas de Pensamiento. Allí, como afirma Berardi (2012), el filósofo francés reconstruye la transformación del poder como forma implosiva a través de la invención del modelo neoliberal en el cuerpo social viviente. Entendiendo la historia del poder como la historia de moldeamiento del cuerpo a través de prácticas e instituciones cambiantes, capaces de inculcar comportamientos y expectativas en los individuos, Foucault define la *biopolítica* como “un moldeamiento morfo-genético del viviente por parte del ambiente en el que este último está interactuando” (2009: 214), y sostiene que en el neoliberalismo la biopolítica actúa como un proceso de interiorización de las cadenas económicas por parte de la sociedad. Esto significa que opera la generalización efectiva de la forma “empresa” en el interior del cuerpo o el tejido social con dos objetivos fundamentales (Foucault, 2009: 239). En primer lugar, multiplicar el modelo económico de la oferta y la demanda para transformarlo en modelo de la existencia misma, en una forma de relación del

individuo consigo mismo y con su entorno. Y en segundo lugar, lograr que el individuo ya no se sienta alienado con respecto a su propio trabajo, que terminará por convertirse en su medio natural.

Sin embargo, como afirma Giorgio Agamben, la muerte temprana le impide a Foucault desarrollar todas las implicaciones del concepto de biopolítica y profundizar su análisis en el marco del neoliberalismo (Agamben en Han, 2014: 41). Ante los límites de la teoría foucaultiana, Berardi recurre al modelo propuesto por Gilles Deleuze, quien sostiene que tras la Segunda Guerra Mundial tiene lugar la transición de la sociedad disciplinaria a otra que él llama *sociedad del control*, en la que las redes de poder se adensan y los dispositivos de control se intensifican y sofistican cada vez más: “Pulverizadas en redes flexibles y fluctuantes, las relaciones de poder están irrigadas por las innovaciones tecnocientíficas y tienden a envolver todo el cuerpo social sin dejar prácticamente nada fuera de control” (Sibilia, 2005: 212). Deleuze afirma, según la lectura que hace Han de su obra, que si el régimen disciplinario se organiza como un *cuerpo* y, en ese sentido, es un régimen biopolítico, el régimen neoliberal, en cambio, se comporta como un *alma* y su forma de gobierno busca acceder y moldear la psique.

En esta línea, Berardi sostiene que la sociedad de control se instaura a partir de un cableado de cuerpos y mentes, una intervención de automatismos tecnolingüísticos. No se trata ya de un control que se ejerce en el nivel macrosocial ni en el nivel anatómico, como constricción del cuerpo, sino de un control no visible, ejercido por “micro-máquinas incorporadas en el organismo a través de la psicofarmacología, de la comunicación de masa, de la predisposición de interfaces informáticas” (Berardi, 2012: 242).

Las tecnologías refinadas generan así condiciones de control del sujeto a través de la creación de automatismos tecnolingüísticos y tecnooperativos. Las mentes de los organismos individuales conscientes son inervadas por flujos semióticos que las transforman en terminales de la mente global o, en términos de Berardi, del superorganismo bioinformático (2012: 238). Este superorganismo tiende a introyectar técnicamente las obligaciones y a subsumir el sistema nervioso colectivo transformándolo en un mero apéndice dirigido por los automatismos técnicos de la red global:

Dado que la disciplina industrial se disuelve, los individuos se encuentran en una condición de libertad aparente. Nadie los obliga a padecer obligaciones y dependencias. Pero las obligaciones son introyectadas y el control social es ejercido

a través de la voluntaria pero inevitable sumisión a una cadena de automatismos (Berardi, 2012: 221).

En este contexto, el neoliberalismo actúa como la legitimación ideológica y la implementación política de un proceso que se desarrolla en los intersticios de la infraestructura técnica digital y en las profundidades del psiquismo colectivo. De allí que Berardi lo defina como un programa político que tiene por objetivo la inoculación del principio de empresa en cada espacio de la relación humana. Por un lado, elimina las normas legales o las regulaciones sociales que tenían un efecto de atenuación de la dinámica competitiva: la acción normativa del Estado, las políticas de gasto público incentivadas por la reforma keynesiana y la acción organizada de los trabajadores. Por el otro, intenta transformar todos los aspectos de la vida social en dominios económicos: la sexualidad, la afectividad, la cultura, la educación, entre otros: “El neoliberalismo ha eliminado los vínculos que protegían a la sociedad de las dinámicas competitivas de la economía; por consiguiente ha provocado un efecto de control biopolítico del cuerpo-mente colectivo” (2012: 216). En consecuencia, todas las formas de cultura e innovación, todos los saberes y las sensibilidades se juzgan según el criterio único de la competitividad económica, la rentabilidad y el beneficio, al que deben responder.

1.4.3. El sujeto neoliberal

En la misma línea, Jorge Alemán sostiene que el neoliberalismo, si bien socava los lazos sociales, no es sólo una máquina destructora de reglas. Implica, asimismo, una construcción positiva, es un productor constante de reglas institucionales y jurídicas que dan forma a un nuevo tipo de racionalidad dominante:

...su racionalidad se propone organizar una nueva relación entre los gobernantes y los gobernados, una “gubernamentalidad” según el principio universal de la competencia y la maximización del rendimiento extendida a todas las esferas públicas, reordenándolas y atravesándolas con nuevos dispositivos de control y evaluación (Alemán, 2013).

De ese modo, las técnicas de poder del neoliberalismo fabrican un nuevo tipo de subjetividad: el sujeto emprendedor, empresario de sí mismo, que vive

permanentemente en relación con lo que lo excede: el rendimiento y la competencia ilimitada.

Byung-Chul Han (2014) se refiere a este sujeto como el sujeto del rendimiento, aquel que se concibe libre por no tener frente a sí a un amo que lo obligue a trabajar y, sin embargo, termina obligándose a sí mismo a rendir, se autoexplota: es libre pero obligado.

En ese mismo sentido, tal como sostiene José Orozco, el sujeto es hoy amo y esclavo de sí mismo: se impone sus propias tareas, metas, exigencias. Vive para trabajar sin necesidad de que el amo se lo recuerde: “es como si hubiésemos introyectado al amo en cada uno de nosotros” (Orozco, 2015: 171). Hay, entonces, cada vez menos sometimiento del tipo amo-esclavo, en el que el esclavo busca la mirada gratificante del amo que reconozca su esfuerzo, y cada vez más sujetos vueltos hacia sí mismos.

A su vez, en un contexto en el que se explota todo aquello que pertenece a prácticas y formas de libertad –como la emoción, el juego y la comunicación–, el sujeto se vuelve incapaz de establecer con los otros relaciones que sean libres de cualquier finalidad. Se forma así un tipo humano que, como explica Berardi, solo sabe razonar en términos de máximo beneficio y no en términos de placer, de disfrute, de afectividad, tiempo y libertad, lo cual produce un efecto de empobrecimiento sin precedentes de la calidad de vida, de la cultura y de la mera posibilidad de sentir placer, gozar y respirar.

Nos hallamos, de esta manera, ante el horizonte de una comunidad social y urbana que ha perdido progresivamente interés en el establecimiento de vínculos afectivos duraderos y se ha convertido en “una carcasa de relaciones sin humanidad”, sin afecto ni placer; un horizonte en el que el tiempo que dedicamos a los otros es nulo y la capacidad de procesar la información es mínima, en el que el imperativo de la competición se ha vuelto dominante no solo en el trabajo, sino también en la comunicación, en la cultura, en las relaciones humanas, a través de un sistema que transforma al otro en competidor y, finalmente, en enemigo. Así, el trabajo, que, como vimos, ha comenzado a demandar secciones cada vez más amplias de la actividad mental y a implicar lo más esencialmente humano –la comunicación, la afección, el imaginario– se convierte en el lugar en donde está en juego la inversión del deseo. El trabajo es hoy, según Berardi, el “único lugar de confirmación narcicista para una individualidad acostumbrada a concebir al otro según las reglas de la competición; es decir: como un peligro, un empobrecimiento, una limitación, más que como experiencia, placer y enriquecimiento” (2012: 98).

1.5. Consecuencias subjetivas del trabajo en su forma actual

Berardi (2012) describe el nuevo panorama productivo como un sistema en el cual las arquitecturas solidarias se disuelven, la comunidad obrera se desintegra debido a las innovaciones técnicas, la precarización se vuelve un elemento constitutivo de la producción y la inteligencia colectiva se somete a un proceso de progresiva subordinación al capital. El resultado es un mundo caracterizado por el enrarecimiento del contacto corporal y afectivo, las relaciones de competitividad, la modificación del ambiente comunicativo y la aceleración de los estímulos a los que se subordina la mente. En ese sentido, se pregunta cuál es el precio existencial, psíquico y emocional que los hombres deben pagar hoy a causa de esta situación.

Explica entonces que, en una sociedad fundada sobre el principio de la competencia y dotada de instrumentos tecnológicos de aceleración infinita de los procesos comunicativos, se forma un cuadro psicosocial caracterizado fundamentalmente por la difusión de dos síndromes complementarios: el pánico y la depresión. Psicopatologías que, si bien tienen una manifestación individual, no pueden abordarse sin tomar en consideración las condiciones socioeconómicas y tecnológicas en las cuales se forman.

En el contexto socioeconómico del neoliberalismo, tal como sostiene el filósofo italiano, “muchos son los llamados y pocos los elegidos” (2012: 120), lo cual conlleva una competitividad que implica una búsqueda permanente por situarse en una posición de superioridad frente al otro: “la supervivencia ya no depende del logro de una posición de suficiente preparación y capacidad, sino que es continuamente cuestionada, porque si no se gana se puede acabar siendo eliminado y destruido en pocos días” (2012: 122).

Por este motivo, el sujeto neoliberal está a punto de fracasar a cada paso y su sistema nervioso se supedita a un estrés sin precedentes, no únicamente por vivir al límite, en el goce de la rentabilidad y la competencia, sino también, y sobre todo, porque se lo induce a establecer consigo mismo la lógica del emprendedor, a convertirse en “el actor de su propia vida”, a volverse hacia sí mismo, en condiciones no siempre favorables al cumplimiento de sus exigencias. Efectivamente, tal como explica Natanson (2016), el emprendedor no opera en el vacío sino que se encuentra anclado en ciertas coordenadas de tiempo y espacio. Por lo cual, por más empuje, creatividad y capacidad de liderazgo que tenga –cualidades que lo caracterizan–, su apuesta al emprendedorismo siempre tiene un límite.

La explotación se convierte consiguientemente en autoexplotación y el fracaso en responsabilidad meramente personal y, finalmente, en autoagresividad: “quien

fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema [...]; esta autoagresividad no convierte al explotado en revolucionario, sino en depresivo” (Hal, 2014: 18).

Por otra parte, el contexto tecnológico se caracteriza por la constante expansión del ciberespacio frente a las capacidades limitadas del cerebro. El autor de *La fábrica de la infelicidad* identifica en la actualidad un desfase entre los paradigmas que conforman el universo de los emisores y el de los receptores. Sostiene que la *infosfera*, definida como la interfaz entre el sistema de los medios y la mente que recibe sus señales, ha aumentado de una manera nunca antes vista su velocidad y su potencia, ha dado un salto cuantitativo y cualitativo que no se corresponde con el formato de la recepción, es decir, con el cerebro humano, las personas de carne y hueso. Berardi lo comprende de la siguiente manera:

El formato del universo de los emisores ha evolucionado multiplicando su potencia, mientras que el formato del universo de los receptores no ha podido evolucionar al mismo ritmo, por la sencilla razón de que se apoya en un soporte orgánico —el cerebro cuerpo humano— que tiene tiempos de evolución completamente diferentes de los de las máquinas” (Berardi, 2003: 21).

Esa disparidad se revela en efectos tales como electrocución permanente¹, pánico, sobreexcitación, trastornos de la atención, sobrecarga informativa, entre otros.

De esta manera, llega un punto en el que la infinita amplitud de la infosfera supera la capacidad de elaboración del organismo, y en el que al organismo se le vuelve intolerable la sobrecarga, ya no puede soportar la tensión competitiva y se produce el colapso que, según Berardi, puede manifestarse como crisis de pánico o como depresión.

El pánico, en términos del autor (2003), es un sentimiento de agobio que se experimenta frente a la infinitud de la naturaleza, cuando el humano se vuelve incapaz de procesar el abanico de estímulos que el mundo le ofrece. Es un síndrome cada vez más frecuente que se muestra físicamente de manera dolorosa e inquietante, como una sensación de incapacidad para controlar el cuerpo, aceleración del ritmo cardíaco, dificultad para respirar e incluso como desvanecimientos y parálisis.

¹ El semicapital pone a trabajar energías neuropsíquicas, sometiéndolas a la rapidez mecánica, obligando a la actividad cognitiva a seguir el ritmo de la productividad en red. Como resultado, la esfera emocional vinculada a la cognición se fuerza hasta el límite. El tiempo orgánico de la atención, la memoria, la imaginación se aceleran más allá de sus límites.

La depresión, por su parte, según Berardi, es “una desinversión de la energía anteriormente invertida de forma narcisista” (2003: 84). Cuando la persona siente que la tensión competitiva ha absorbido por completo sus motivaciones, que tiene un cuerpo que puede ser vulnerado, que sufre, que puede empobrecerse, ser despedido, precarizado, marginado, el objeto de su pasión narcisista desaparece y el mundo deja de tener sentido.

Han se refiere, en la misma línea, a la *sociedad del “burnout”*, es decir, una sociedad en la que la violencia neuronal² es sistémica y en la que, como resultado del desgaste ocupacional crónico, exceso de trabajo, falta de energía, desmotivación y agotamiento constantes, el sujeto se extenua hasta el colapso.

Ambas –el pánico y la depresión– se difunden en la actualidad como enfermedades profesionales de un modo de producción que pone a todos a competir con todos y estigmatiza a quien no logra fingirse feliz, y la sociedad se convierte, así, en una “sociedad de enfermos mentales” (Orozco, 2015: 173).

Podemos concluir esta primera parte del trabajo con una cita de Franco Berardi que sintetiza de manera contundente las consecuencias en la esfera personal del modo de producción capitalista en su forma actual:

Cuando a la libertad se le sustrae el tiempo para poder gozar del propio cuerpo y del cuerpo de otros, cuando la posibilidad de disfrutar del medio natural y urbano es destruida, cuando los demás seres humanos son competidores enemigos o aliados poco fiables, la libertad se reduce a un gris desierto de infelicidad. No es ya la neurosis, sino el pánico, la patología dominante de la sociedad post-burguesa, en la que el deseo es invertido de forma cada vez más obsesiva en la empresa económica y en la competencia. Y el pánico se convierte en depresión apenas el objeto del deseo se revela como lo que es, un fantasma carente de sentido y sensualidad (Berardi, 2003: 32).

² Para Han, ya no vivimos en una sociedad inmunológica, sino que la violencia immanente al sistema es neuronal y, por tanto, no se desarrolla una reacción de rechazo en el cuerpo social. Atribuye al “superrendimiento”, la “supercomunicación” y la “superproducción” actuales el colapso del Yo, que toma la forma de “infartos psíquicos”. La positivización del mundo es lo que habría permitido esta nueva forma de violencia.

2. SEGUNDA PARTE

Trabajadores cognitivos en Argentina

La primera parte de este trabajo estuvo dedicada a exponer aquellos conceptos de la teoría de Franco Berardi que permiten dar cuenta tanto del panorama productivo, social y cultural que comienza a configurarse en la década del setenta y se desarrolla plenamente a partir de la década del noventa como de sus efectos sobre las subjetividades de los trabajadores. Para ello, se tomaron en consideración tres libros del autor: *La fábrica de la infelicidad* (2003), *Generación Post-Alfa* (2010) y *El alma y el trabajo* (2012) y se rastrearon los conceptos más pertinentes a los efectos de este estudio.

En esta segunda parte se busca dilucidar si hay una continuidad entre la forma en que Berardi describe la subjetividad de los trabajadores del *semiocapitalismo* y los casos particulares de trabajadores cognitivos en Argentina, más específicamente en la Ciudad de Buenos Aires. Con dicho propósito, se obtuvo una serie de testimonios a través de entrevistas en profundidad de trabajadores de características similares a aquellas en las que se enfoca el autor: personas de entre 25 y 35 años de edad que ingresaron al mundo laboral entre fines de la década del noventa –momento clave, como se subrayó, a partir del cual se acentúa el cambio en los modos de trabajo– y el 2014. Los trabajadores cognitivos, a grandes rasgos, emplean exclusivamente la inteligencia para llevar a cabo sus labores, realizando “una puesta en acción de la cognición que excluye la manipulación física directa de la materia” (Berardi, 2003: 97).

A la hora de seleccionar a los entrevistados hubo que tener en cuenta la amplitud que abarca la definición de trabajador cognitivo. Por un lado, las formas de prestación definibles como actividad mental pueden ser múltiples –algunas ligadas a la comunicación, la invención o la creación, otras de tipo más ejecutivo–, lo cual vuelve difícil la tarea de reducir el trabajo cognitivo a alguna categoría específica. Asimismo, si bien en comparación con los trabajos de tipo industrial, el trabajo cognitivo está relativamente bien pago, dentro de esta categoría el abanico salarial es muy amplio y las condiciones laborales muy variadas. Pueden hallarse tanto trabajadores en relación de dependencia como otros que trabajan de manera independiente, ya sea realizando trabajos de forma *free lance* o incluso habiendo fundado su propia empresa; hay quienes reciben salarios elevados y beneficios indirectos de todo tipo (acceso a alimentos en las oficinas, descuentos en comidas, pases para gimnasios, servicios de nutricionista, entrega de dispositivos tecnológicos) como también hay quienes trabajan a cambio de ingresos muy bajos y sometidos a condiciones de

explotación cuyos límites aún no están definidos con claridad, puesto que difieren de la explotación determinada por los parámetros clásicos (condiciones precarias de trabajo debido a jornadas laborales extremadamente largas, salarios por debajo del mínimo indispensable para vivir, explotación infantil).

Teniendo en cuenta esa dificultad, se buscó que la muestra de entrevistados tuviera como eje común el uso exclusivo de las energías intelectuales para el desarrollo de la actividad laboral y fuera, a su vez, lo más amplia posible. En consecuencia, los testimonios provienen de personas pertenecientes a disciplinas variadas: *Marketing*, Economía, Comunicación, Geografía, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Electrónica, Publicidad y Diseño Gráfico. Algunos entrevistados trabajan en relación de dependencia para empresas de distintos campos: de periodismo, de comunicación integral, de desarrollo de mapas digitales, de desarrollo de software y programación web, mientras que otros han montado su propia empresa: una agencia de intercambios culturales y un estudio de Diseño Gráfico. Solo uno trabaja de manera *free lance*, ofreciendo a clientes extranjeros servicios relacionados con la escritura a través de aplicaciones web.

A partir del análisis de los testimonios, hemos detectado regularidades pasibles de analizarse mediante variables específicas que presentaremos a continuación.

2.1. Condiciones laborales

A partir de la consideración de que, como afirma Berardi, los trabajadores cognitivos no tienen en común condiciones de trabajo, salariales y existenciales que permitan identificarlos socialmente como sí podía hacerse con las clases sociales en la época industrial, una de las temáticas que se abordó durante las entrevistas apuntó a reconstruir las condiciones en las cuales los trabajadores desempeñan sus labores, condiciones referidas no solo a ingresos y a beneficios –directos e indirectos– sino también al ambiente de trabajo, la relación con los colegas y las posiciones de jerarquía.

De las siete personas que trabajan para alguna empresa en particular, todas se encuentran en blanco pero mientras seis de ellas están en relación de dependencia, es decir, empleadas a través de contratos registrados, por lo que reciben los beneficios que les otorga la ley con motivo de la existencia de la relación laboral (vacaciones, aguinaldo, licencia paga, protección contra los riesgos del trabajo, jubilación, entre otros), uno de los trabajadores está registrado como monotributista, a

pesar de trabajar exclusivamente para dicha empresa. En consecuencia, está privado de los beneficios que debería recibir a cambio de su trabajo.

En cuanto a los ingresos percibidos, mientras algunos (siete) declaran estar conformes con lo que reciben a cambio de sus trabajos, otros (tres) consideran que los ingresos deberían ser mayores o reclaman algún beneficio que no tienen. El punto crítico, en estos últimos casos, resulta ser el desfase que perciben entre la atención y la intensidad de la actividad mental que se les reclama y los beneficios materiales obtenidos a cambio.

Lo que se observó es que a este tipo de trabajadores se les exige un uso intensivo de sus capacidades intelectuales y se les demanda una atención constante, en la mayoría de los casos sin un límite preciso de tiempo. Todas sus energías mentales tienden a movilizarse al desempeño laboral. A lo largo de las entrevistas fueron dando cuenta, precisamente, de cuánto tiempo y desgaste mental implicaban sus labores, de la dificultad a la hora de separar la esfera laboral de los espacios de ocio y de cómo el trabajo terminaba ocupando la mayor parte de su día y absorbiendo su atención por completo. Carolina, ejecutiva de cuentas en Urban, consultora de comunicación considerada la número uno de Argentina, con oficinas en Buenos Aires, Santiago de Chile y Bogotá y clientes entre los que se encuentran Coca Cola, American Express, Nike, Facebook y Mercado Libre, afirma: “estás todo el tiempo arriba de la cuenta, todos los días, de lunes a lunes, porque el fin de semana no existe para ellos y yo tengo que estar ahí”. Juan Manuel, consultor comercial para Facebook, lo expresa en los siguientes términos: “el ritmo que tenemos es inhumano, los viajes, la cantidad de *e-mails* [...]. Estamos todos locos. Por más que te vayas físicamente de tu puesto de trabajo, el celular te mata”.

Algunas empresas, sin embargo, parecen haber comprendido la necesidad de resolver, en la medida de lo posible, el resto de las esferas de la vida de los trabajadores para que su atención pueda estar puesta exclusivamente en el trabajo. Juan Manuel describe así las condiciones de trabajo de la compañía Facebook:

...tenés la cocina llena de golosinas, comida, cinco heladeras con Gatorade, gaseosas, te dan una tarjeta de crédito que te la fondean los primeros de cada mes para comer [...], tenemos el *game room* con *PlayStations*, teles gigantes, jueguitos, mesas de *ping-pong*. Es demasiado. Si vivís solo, no necesitás tanta guita. Tenés muchos beneficios [...]; es como que te tratan de facilitar la vida.

De manera afín, Carolina, que dentro de la consultora está a cargo de las cuentas de Facebook e Instagram, sostiene que el sueldo que gana es superior al que

pagan otras consultoras. Se siente muy conforme con sus ingresos y beneficios, que incluyen acceso al gimnasio SportClub, terraza con *catering*, días de *home office*, tres semanas de vacaciones, posibilidad de tomarse “días personales”, entre otros. También Lisandro, ingeniero en sistemas en Mulesoft, empresa de *software*, considera que sus condiciones laborales son muy buenas y menciona entre los beneficios recibidos descuentos en gimnasios, acceso gratuito a todo tipo de alimentos en la oficina y servicio de nutricionista.

Se advierte una tendencia a la complementación de dos fenómenos: por un lado, una amplia gama de beneficios que la empresa ofrece a los trabajadores; por el otro, la captura total de su tiempo libre, de su momento para la recreación o el disfrute personal, de su atención y de sus capacidades intelectuales.

En el caso de aquellos que declararon estar disconformes con el sueldo percibido, destacan, justamente, el hecho de que les resulta inadecuado lo que cobran en relación con lo que invierten en tiempo y en actividad mental. Pía, geógrafa en la empresa de mapas digitales Here, describe su trabajo como “una cosa insostenible” que la afecta profundamente y mencionó que a los seis meses de haber entrado allí “estaba estallada, salía del trabajo y seguía pensando en cosas del laburo, llegaba a mi casa y seguía hablando de eso”, lo cual, en su opinión, no se compensa con el sueldo, que es insuficiente. Según refiere, critica siempre esa situación en las encuestas de fin de año: “[en cuanto al] salario, estamos de acuerdo todos en que está muy mal pago”. En la misma línea, Fabio, programador web en Grupo Vía, holding de empresas de comunicación publicitaria y promocional, considera que su profesión está mal paga teniendo en cuenta lo vertiginosos que son los ritmos de trabajo y la constante capacitación que le demandan:

Son muchas cosas las que tenés que aprender si querés ser bueno. No es que vos podés relajarte, decir, “Bueno, me dedico a esto y me relajo”. A la par que laburás tenés que estudiar un montón [...]. Tenés que estar todo el tiempo actualizado. Salen tecnologías todo el tiempo. Lo que vos sabés no te vale más de dos años, dos años y medio.

Finalmente, los trabajadores independientes, ya sean dueños de su propia empresa o *free lances*, afirman estar conformes con sus ingresos aunque destacan también el estrés que conlleva “sacar las cuentas” o “llegar a fin de mes”. Pero aseguran disfrutar del hecho de no tener que responder a un jefe y sostienen que, si bien a veces se sienten desbordados, no les pesa tanto en la medida en que se trata de un trabajo realizado para beneficio propio.

Con relación al ambiente laboral, todos afirman sentirse a gusto en sus trabajos. Muchos, incluso, han desarrollado vínculos de amistad con colegas a quienes ven por fuera de la oficina. También se destaca en varios casos la “horizontalidad” de las empresas, el hecho de que todos trabajen relativamente a la par, en equipo, y no haya una diferencia marcada entre un jefe y los empleados a su cargo. Fabio, por ejemplo, declara: “Hay tres que son jefes y cuatro que somos programadores. La relación es buena, jamás vas a recibir una presión así directa. Se trata de hacer como una coordinación en equipo más que delegar responsabilidades. El laburo es siempre en equipo”. Lisandro responde en esa línea: “Yo trabajo en un grupo. Con mis compañeros la verdad me llevo bastante bien. Pero es bastante horizontal la empresa, no hay demasiada verticalidad”. La relación con los superiores, de acuerdo a las respuestas, suele percibirse como cordial y hasta amistosa, de diálogo y no basada en imposiciones. Martín, *product manager* en Bondacom, que es la división de Desarrollo de Negocios y Soluciones Web y Mobile de Grupo Vía, sostiene “acá cualquier cosa se puede charlar con los socios. Me llevo muy bien con ellos, son gente joven”.

Por su parte, Jazmín y Emilia, dueñas de sus propias empresas, afirman tener un trato muy bueno con sus empleados y divertirse en el trabajo. Dicen buscar la creación de un ambiente no contaminado por la competitividad ni las tensiones laborales. Jazmín lo explica así: “El ambiente es relindo, nos llevamos bárbaro, es como que somos amigas. De hecho, hay dos exclusivamente dedicadas a venta y no se nota, así, una tensión como que una quiera vender más que la otra o se ponga como competitiva”.

En todos los casos, la figura del jefe autoritario, temible, despreciado por sus subordinados parece haber desaparecido y haber sido reemplazada por un tipo de jefe más amistoso, juvenil, que confía a los empleados la realización de las tareas sin necesidad de ejercer sobre ellos presiones ni mandos autoritarios, alguien que estimula más que ordena, que orienta más que exige.

2.2. El fin de la jornada laboral

Berardi sostiene que el trabajador cognitivo no se resiste a la prolongación de su jornada y tiende a extenderla por iniciativa y voluntad propias, lo cual vuelve difícil el establecimiento de horarios laborales claramente definidos. Es por ello que uno de los ejes fundamentales de las entrevistas giró en torno al manejo de los horarios. Se les preguntó a los trabajadores cómo organizaban su jornada laboral, si tenían horarios fijos, si seguían cierta rutina.

En todos los casos se habló de horarios “flexibles” y de la inexistencia de una rutina fija. Algunos se refieren a la flexibilidad de los horarios en el sentido de poder elegir en qué momento trabajar, aspecto que estiman fundamentalmente las personas que tienen su propio emprendimiento, el trabajador *free lance* y aquellos que responden a empresas multinacionales. Sin embargo, a la vez que se valora la posibilidad de elegir los horarios, se reconoce la dificultad de “cortar”, de marcar los límites entre lo que es trabajo y lo que es tiempo dedicado al ocio. En la mayoría de los casos, esta libertad de elección termina redundando en una cooptación total del tiempo de la vida por parte del trabajo. Acerca de este punto, la respuesta del trabajador de Facebook es tajante: “Eso no existe. Yo me he encontrado laburando en un aeropuerto con la computadora a las dos de la mañana [...]; puedo laburar el fin de semana, puedo laburar acá, en cualquier parte del mundo [...]; hay como una cantidad de factores que te llevan a no poder decir: ‘A las nueve entro, a tal hora salgo’”. También Emilia, dueña del estudio de diseño, refiere la misma dificultad: “Dijimos de trabajar de diez a siete de la tarde. Y la realidad es que nunca lo cumplí. No existió una semana en que venga de diez a siete. De hecho, cambia todos los días. Hay veces que me quedo trabajando hasta las cuatro de la mañana”. Guido, *free lance*, tenía la esperanza de que al trabajar así podría dedicarse a escribir ficción, que es lo que realmente le interesa, pero debió enfrentarse a un panorama diferente:

Pensé que con esto iba a poder arreglarme mejor, pero hasta ahora no lo conseguí. Es más, me levanto a las ocho de la mañana y con suerte termino de laburar a las ocho de la noche [...]. No hay jornada laboral, no es que terminás de trabajar [...]. Cuando vos sos *free lancer*, el tiempo es dinero más que nunca. Si no laburás, no cobrás.

En los demás casos, la flexibilidad refiere a la elasticidad de las jornadas que, aunque establecidas de antemano por las empresas para las cuales trabajan, pueden extenderse más allá de los límites planteados si así se requiere. De esta manera ocurre que jornadas que en teoría deberían ser de ocho o nueve horas se extienden a más de diez, que las horas supuestamente dedicadas al almuerzo se vuelven laborables y que el trabajo termina por invadir el fin de semana. Martín, empleado de Bondacom, comenta: “Manejamos de 9 a 18. Cortamos una hora en el medio para comer. Pero es un poco flexible, a veces que hay mucho laburo y me quedo más [...]; no es que se me exige quedarme, pero si hay mucho para hacer, lo hago”. Carolina, de Urban, es aún más explícita al respecto: “Mi horario de entrada es a las 9.30 y mi horario de salida 6.30 de la tarde. Por lo general nunca me voy 6.30, me quedo más

[...]. Tengo una hora de almuerzo que te tomás cuando vos quieras pero yo por lo general como arriba de la computadora porque no tengo tiempo para ir a comer”.

Otra cuestión llamativa que se observa en este grupo de trabajadores es que desde la empresa se les da la libertad formal de poder trabajar desde su casa (hacer *home office*) o decidir a qué hora llegar y a qué hora irse de la oficina, pero en lo concreto muy pocas veces ejercen esa libertad porque “está mal visto” o no se sienten cómodos haciéndolo. Pía, empleada en la empresa de mapas Here, recuerda que, cuando la contrataron, le dijeron que se trabajaba por objetivos y que podía trabajar a cualquier hora y desde su casa si así lo deseaba. Sin embargo, se encontró con que “hay un uso y costumbre en el grupo humano que trabaja ahí. Hay gente que entra a las 8 y se va a las 5, entonces si no lo hacés, quedás en desventaja. Si te pedís mucho *home office*, piensan que no trabajás en tu casa como trabajarías ahí”. Carolina comenta que en Urban si te pedís un *home office* “te miran superraro, como que ‘Cómo osás tomarte un *home office*’”. Fabio, que es programador web, dice que su trabajo podría hacerse tranquilamente desde su casa puesto que allí tiene las herramientas que necesita, y sin embargo no lo hace porque “no está bien visto”. Hay, entonces, una incongruencia entre lo que las empresas expresan en el nivel del discurso respecto a los horarios y las formas de trabajo y lo que efectivamente son las condiciones de trabajo.

Por último, se indagó también acerca del uso del celular como herramienta de trabajo, teniendo en cuenta que Berardi considera que el celular representa la realización del sueño del capital en tanto permite colocar la jornada entera del trabajador a disposición del ciclo productivo. Para investigar sobre este punto, se les preguntó a los entrevistados si utilizaban el celular en cualquier momento de su día para responder a cuestiones laborales o si, una vez cumplidas sus tareas, se “desconectaban”. Todos los trabajadores admiten ser localizables en cualquier momento y lugar a través del celular, sin diferencias entre los que lo hacen para su propio emprendimiento y los que responden a empresas. Hay una tendencia general a seguir conectados y a desempeñar las funciones productivas sin límites precisos. Incluso, la mayoría comenta que no es un imperativo que tengan abiertas sus casillas de correo electrónico en el celular y, sin embargo, las abren voluntariamente, chequean sus *e-mails* y responden si creen que es necesario. Jazmín, dueña de una agencia de intercambios culturales, es contundente al respecto: “El celular lo tengo siempre a mano y siempre respondo. Las redes sociales se volvieron una herramienta de trabajo [...], muchos clientes me contactan por ahí y siempre les respondo. No me mido en ese sentido. Hay veces que me escriben a las 10 de la noche por WhatsApp y les respondo. A veces a la una, dos, tres de la mañana”. Emilia, dueña del estudio de

diseño, habla por ella y su compañera cuando declara: “Los clientes nos llaman a cualquier hora, mandan *e-mails* todo el tiempo y nosotras a veces no sabemos si responder un *e-mail* a las 9 de la noche por si queda mal pero en general lo hacemos”. En el caso de Carolina, se evidenció durante la entrevista cuán demandada es a través del dispositivo, al que no cesaron de llegar mensajes y notificaciones a pesar de que se encontraba fuera del horario laboral. Precisamente, comenta que no solo se suele quedar por fuera del horario establecido sino que “tampoco es que corto cuando me voy. Mirá mi celular, desde que me senté acá todo lo que me entró, y no pasaron ni veinte minutos”. Martín, de Bondacom, y Pía, de Here, son ejemplos claros de la decisión de tener abierto el correo electrónico de manera voluntaria. Ambos se expresan en el mismo sentido. Martín dice: “Yo soy un obsesivo y tengo el *mail* en el celular y me llega una notificación cuando recibo un *mail* nuevo; veo, si es de algún cliente importante lo abro [...]. No me puedo desconectar. Hay gente que se va de vacaciones y desenchufa todo. A mí me cuesta”, mientras que Pía aclara: “Tengo conectado en el celular el *mail* del trabajo. Podría no tenerlo y no pasa nada, o sea, es una decisión personal mía”.

Los testimonios permiten corroborar la tesis del filósofo italiano, en tanto ponen de manifiesto que el celular funciona, sin excepción, como un dispositivo que permite a los trabajadores desempeñar sus actividades laborales sin límites espaciales ni temporales. La noción de “jornada laboral” queda entonces caduca, confundida en una dimensión temporal que mezcla de manera indiscriminada trabajo y ocio, a la vez que resultan indefinibles las fronteras entre un espacio y el otro.

2.3. La adhesión total al trabajo

Berardi se pregunta por qué los trabajadores someten voluntariamente el tiempo de su vida al tiempo del trabajo y encuentra que hay varios factores que contribuyen a que esto ocurra.

Por un lado, los gobiernos neoliberales que se instalan en la década del ochenta en Inglaterra y Estados Unidos, junto con la introducción de las tecnologías difusivas y la informatización de los procesos productivos, tienden a la construcción de mecanismos de poder que producen un nuevo tipo de subjetividad. Surge, entonces, el sujeto neoliberal: excedido, entregado al rendimiento, que vive para trabajar sin necesidad de que un jefe se lo ordene y que solo sabe razonar en términos de máximo

beneficio y no de placer, afectividad o disfrute. Un sujeto que, en un contexto social de empobrecimiento de las relaciones humanas, caracterizado por la competición –no solo en el ámbito del trabajo sino también en el de la comunicación, la cultura y las relaciones humanas– no es capaz de establecer, con los otros, relaciones libres de cualquier finalidad. Percibe al otro como competidor y, por lo tanto, como enemigo, e invierte así su tiempo y su deseo en el trabajo, único lugar en el que puede concentrar su atención narcicista.

Por otro lado, según Berardi, juega un rol fundamental la identificación de los trabajadores respecto a las labores que realizan. El hecho de que estas impliquen lo más esencialmente humano –la comunicación, la creatividad, los imaginarios– genera que los trabajadores se vuelvan incapaces de distinguir lo que hacen en tanto seres humanos libres y lo que hacen en tanto trabajadores obligados a vender su tiempo a cambio de ingresos. El autor sostiene que, al desempeñar un trabajo de alto contenido cognitivo y baja intercambiabilidad, el trabajador cognitivo se ve empujado a identificarse psicológicamente con su función y dedica sus energías comunicativas, innovadoras y creativas, su tiempo y su atención a dicho trabajo, percibido como su propia empresa. Es debido a esta identificación que Berardi se pregunta: “¿Cómo puede el trabajador sentirse ajeno a su mismo lenguaje, a su misma actividad creativa?” (2012: 91).

Teniendo en cuenta dicho planteo, se buscó indagar acerca de los motivos que llevan a los trabajadores entrevistados a dedicar tanto tiempo y atención a sus trabajos. Se les preguntó, con referencia a la cuestión de la identificación con las tareas laborales, si sentían que aportaban algo propio, que ponían en juego su singularidad a la hora de desenvolverse en el trabajo, si se sentían identificados con sus tareas y si las disfrutaban.

Salvo un caso, el de Carolina, que trabaja en el rubro de las Relaciones Públicas, con el cual no se siente identificada, todos los demás reconocieron estarlo. Dicen disfrutar sus tareas, aportar un sello propio, sentirse a gusto con sus actividades. Describen sus trabajos como “dinámicos”, “creativos”, en línea con lo que estudiaron y deseaban ejercer. Santiago, por ejemplo, que trabaja para CNN en Español, comenta: “Siempre me gustó escribir. La facultad me permitió pulir la escritura, eso es todavía lo que hago hoy, me gusta”. Y Pía asegura: “Yo siento que apporto algo propio [...] siempre porque es mi personalidad, mi forma de ser; uno aporta lo suyo”.

Berardi afirma, complejizando el análisis, que si bien el hecho de que la comunicación haya sido puesta a trabajar –es decir, que los trabajadores inviertan lo más propio y singular – podría haber significado un enriquecimiento del trabajo, lo que

en realidad genera es un empobrecimiento de la comunicación: “La comunicación pierde su carácter de gratuidad, de placer, de contacto erótico y se transforma en necesidad económica, fingimiento sin placer” (Berardi, 2003: 72). Esto se observa en muchos de los testimonios obtenidos en los que los trabajadores confiesen que, habiendo dado todo de sí para el trabajo, habiendo pasado una gran cantidad de horas frente a la pantalla –del celular o de la computadora– creando productos visuales, escribiendo, ideando, respondiendo correos electrónicos, desplazándose de una red social a otra, utilizando el máximo de sus capacidades intelectuales, al final del día quedan sin energía para cualquier otra actividad comunicativa.

El más contundente es el caso del trabajador *free lance*, Guido, cuyo objetivo al elegir dicha forma de trabajo era tener tiempo para dedicarse a escribir ficción, y hoy se encuentra con que, al dedicar tanto tiempo a la escritura y a la corrección para los trabajos encargados por sus clientes, ya no le quedan ganas ni voluntad para hacerlo por placer: “Lo que más me jode es que la idea esta de escribir..., al final no tengo tiempo, tengo menos tiempo que antes, y estoy tanto tiempo en la computadora que cuando termino no me dan ganas de sentarme a escribir. Los laburos que hago se tratan de escribir, corregir, redactar, cuando termino no quiero estar más frente a la computadora”. Carolina también menciona que, al terminar sus jornadas laborales con un fuerte desgaste mental, llega a su casa sin ánimos de conversar con su familia: “La verdad es que muchas veces llego y ni ganas de hablar. Me preguntan cómo me fue o cualquier cosa de mi día, no necesariamente de trabajo, y hay veces que llego con tanta cara de culo, tan agotada, que les digo: ‘Mirá, no me fue bien’, y me preguntan por qué y no quiero ni hablar”.

Otra de las preguntas diseñadas giró en torno al tema de las relaciones con el otro, no solo en el trabajo sino también por fuera de él. En el ámbito del trabajo, como vimos más arriba, todos los entrevistados expresan sentirse a gusto y tener buenas relaciones con sus colegas y jefes. No refieren un ambiente competitivo ni tensionado y no se percibe en sus discursos una toma de posición frente al otro como enemigo. En un solo caso, el de Pía, se describe a un jefe como competitivo y causante de tensión a su alrededor, pero se lo ve más como excepción que como regla: “Hay un ambiente muy lindo. Hay un solo jefe que es muy tenso y es muy impresionante cómo se nota si está o no está”. En otro caso, el de Lisandro, que tuvo la oportunidad de trabajar durante un tiempo en la sede de Mulesoft en San Francisco, Estados Unidos, se comparan los ambientes de trabajo de un país y otro y se prefiere el de Argentina: “Me gusta estar acá, es bastante más relajado el ambiente, tomamos mate, hablamos. Allá eran más tensos”.

Fuera del trabajo, tampoco se verifica el planteo de Berardi que describe el contexto social actual como “una carcasa muerta de relaciones sin humanidad y sin placer” (2003: 65) y en el que, a causa de ello, los trabajadores invierten la totalidad de su tiempo y deseo en el trabajo. Todos dicen hacerse tiempo para ver a sus amigos y a su familia, incluso durante la semana. Si bien reconocen que muchas veces se les dificulta el encuentro, ya sea porque están muy cansados o porque trabajan demasiadas horas, se habla de un intento, de un esfuerzo por no dejar de lado esos espacios de encuentro. Una frase de uno de los entrevistados –Santiago– condensa muy bien la postura general: “La amistad no se negocia” dice, y explica que se junta con sus amigos una o dos veces por semana a comer y “aunque tenga que estudiar para la facultad, o algún laburo para otro lado, sí o sí, el viernes o el sábado me junto un rato por lo menos a ver a mis amigos. Creo que particularmente en Argentina esto es así”. Esta idea de que en Argentina se le da un lugar prioritario a la amistad es mencionada por varios de los entrevistados. Jazmín, por ejemplo, que es colombiana y vive en Argentina desde hace cuatro años, compara la situación de aquí con la de su país y concluye:

La forma de trabajar acá en Argentina es muy diferente que en Colombia, por lo menos como yo la vivo. Acá tienes espacios más para ti, en general la sociedad marcha de una forma diferente. Allá estamos muy influenciados por la forma de trabajo norteamericana. No hay espacios para celebrar, juntarse entre semana, todo es el fin de semana, si es que se puede. No caes de la nada a cenar a lo de un amigo, todo tiene que ser más planeado, no te vas a tu casa más de diez de la noche. Acá funciona todo diferente [...]; la gente piensa más en sí misma que en la empresa.

En dos casos, los de Carolina y Pía, se habla de un deterioro de las relaciones con los demás a causa del trabajo, pero ambas dicen haber llegado a un punto en el que hicieron un clic y se dieron cuenta de que debían revertir la situación si querían empezar a sentirse mejor. De ninguna manera les resultaba indiferente el hecho de estar aislándose o descuidando sus amistades. Carolina comenta:

Me di cuenta que me empecé a aislar un montón, no me hablaba con gente fuera del trabajo. Lo único que hacía era ir de mi casa al trabajo [...]. El hecho de haber hecho esa elección, porque al final del día es una elección darle más bola al trabajo que a mi vida, tiene consecuencias. Y las consecuencias son, por ejemplo, que las relaciones con tus amigos sufran, se distancien y demás. Entonces ahora es como que estoy reconstruyendo relaciones y después veo si los puedo ver, si salimos. Por el momento estoy más concentrada en eso, recuperar el tiempo perdido.

Pía también señala una decisión de recuperar los espacios que habían sido relegados por el trabajo:

De a poco, fui logrando destinar esas horas no laborales a cosas más y no solo a recuperar el cansancio o a seguir pensando en temas laborales [...]. Hoy por hoy vengo haciendo malabares para cursar, ir a yoga, seguir la dieta y tener tiempo para ver a mis amigos, familia y descansar.

La adhesión al trabajo parece tener que ver, entonces, con la implicación de los trabajadores respecto a sus tareas, por una parte, y con una cierta interiorización del imperativo neoliberal de trabajar al máximo, sin que haya necesariamente una autoridad que lo ordene, por el otro. Pero no con el hecho de que por fuera del trabajo las personas no tengan otros apegos o intereses. La idea de un empobrecimiento de la vida cotidiana y de la relación con el otro no se verifica en ninguno de los casos. Y en aquellas personas en que sí había comenzado a darse tal situación, hubo una toma de consciencia y una búsqueda de reencuentro con el otro y de recuperación de los espacios y tiempos perdidos.

2.4. El deseo de moverse

Berardi describe el infotrabajo como regido por directrices de fuerte desterritorialización. Sostiene que la inversión de deseo, en el caso del infotrabajador, sigue líneas que se redefinen constantemente: “Moverse, desplazarse, cambiar de perspectiva, de relaciones [...], aquí reside el núcleo doble de su deseo y de su productividad” (2003: 71).

Con el fin de poner a prueba esa hipótesis, se les preguntó a los entrevistados cómo concebían sus trabajos actuales: si los pensaban como fijos o estáticos, si proyectaban quedarse a largo plazo o si los entusiasmaba la idea de cambiar de ámbito, de relaciones, de trabajo, incluso de país.

De los diez entrevistados, solo dos piensan sus trabajos a largo plazo y no entrevén la posibilidad de cambiar de ámbito: las dueñas de su propio emprendimiento, Emilia y Jazmín. Sin embargo, antes de llegar al punto de montar su propia empresa, ambas tuvieron distintos trabajos, algunos *free lance*, otros en relación de dependencia, cambiaron de ámbitos, de relaciones, de puestos. El hecho de que hoy, finalmente, se encuentren en un lugar fijo tiene que ver con que han

logrado algo que, según comentan, siempre anhelaron: ser sus propias jefas. En ese sentido, Emilia cuenta:

Siempre me entusiasmó la idea de poder manejar mis propios tiempos, de trabajar para mí, poder ponerle mi impronta a las cosas y no estar mediada por nadie superior. Creo que la posibilidad de tener algo tuyo es increíble y no sé si pasa en todos lados. Cuando lo hacés, te quedás tan orgulloso y tan embebido de ese sueño que vas para adelante como sea.

El caso de Jazmín es muy representativo, puesto que ella dejó su país y a toda su familia por una oportunidad de trabajo que le surgió en Argentina. Ya antes había experimentado un gran cambio mudándose de Bogotá –lugar en el que había vivido toda su vida– a otra ciudad, Villavicencio, para aprovechar una oferta laboral que le permitía escalar en la jerarquía de la empresa para la cual trabajaba. Cuando se indagó acerca de las razones que la llevaron a concretar dichos cambios, Jazmín mencionó como el principal motivo el “desafío” que implicaba, la idea de crecer, de cambiar de ambiente. Cuenta:

Me trasladé de Bogotá a Villavicencio porque me dieron la posibilidad de irme ahí y hacerme cargo de toda la parte comercial de la empresa. Me lo tomé como una forma de crecer, ya no iba a ser más directora comercial sino gerente e iba a abrir una oficina en otra ciudad. Era el reto de poder hacerlo, de llegar de la nada, alquilar una casa, conseguir vendedores, conseguir el mobiliario, que viniera el arquitecto, hiciera todo. Fue una propuesta que nos hicieron con una amiga. Yo no tenía mucho que me atara a la ciudad en la que estaba, mi hija era chiquita, tenía cinco años, entonces dije que sí y me fui. Y era saber que podía hacerlo, era lo desafiante lo que me llamaba la atención.

Asimismo, cuando habla de su decisión de mudarse de Colombia a Argentina, menciona como incentivo el “desafío”, la idea de cambio, de que todo sea “nuevo”, incluso a costa de haber tenido que aceptar un cargo menor al que ejercía en su país:

Me resultaba atractiva la idea de estar acá, tener todo nuevo, de la vida de Buenos Aires. Me hice algunos amigos, empecé a salir, conocer otra gente. Me pareció una buena opción quedarme a vivir acá. Había estado sin mi hija cuatro meses, que se había quedado con mi mamá, me organicé un poco y ahí hice los arreglos para que viniera [...]. Si bien fue como ir unos pasos atrás en la jerarquía que había conseguido hasta ese momento, igual no me molestó hacerlo.

Finalmente, luego de dos años en Argentina trabajando para la empresa y habiendo aprendido lo suficiente sobre el negocio de los intercambios culturales, cuenta que comenzó a preguntarse: “¿Qué pasa si empiezo a hacer lo mismo pero para mí?”, y fue así como surgió la idea de emprender su propio proyecto, que concretó un tiempo después. Sobre su situación actual, dice: “La posibilidad de que ahora yo sea la dueña de mi propia empresa me permite que cuando quiera hacer algo lo hago, cuando no quiero no lo hago y no me siento con la responsabilidad de responderle a un superior”.

El resto de los entrevistados concibe su trabajo actual como pasajero, no se imaginan mantenerlo a largo plazo. También han tenido, como Jazmín y Emilia, otros trabajos previos, han cambiado de empresa, de rubro, de ciudad, hasta llegar a donde se encuentran hoy. Pero, a diferencia de ellas, no consideran su trabajo actual como un punto de llegada sino más bien como una etapa más de un largo recorrido. Recorrido que, por otra parte, en la mayoría de los casos también apunta a lograr el emprendimiento propio.

Las palabras “cambio”, “desafío”, “diversidad” aparecen reiteradamente en sus discursos. Juan Manuel, de Facebook, precisa al respecto: “Lo veo como una etapa de mi vida. No creo en experiencias monótonas, no agrega diversidad”. Pía, de la empresa Here, opina en la misma línea: “Si no tengo desafíos, yo particularmente me aburro, entonces me resulta divertido aprender cosas nuevas, me resulta emocionante”. Fabio, de Grupo Vía, tiene muy claro que su trabajo es transitorio: “Yo en el lugar donde estoy laburando no tengo planeado quedarme para siempre. Tengo planeado en algún momento irme”. Santiago, de CNN, cuenta que estuvo haciendo una pasantía en la sede de Atlanta, Estados Unidos, y que disfrutó mucho el cambio por lo que significó para su carrera, por el desafío de experimentar una ciudad nueva. Cuando se le pregunta si volvería a irse y dejar su ciudad natal, Buenos Aires, responde: “Estoy abierto a posibilidades ya sea en CNN o afuera, siempre que sean propuestas atractivas, que me convenzan”. Carolina, de Urban, recuerda que desde muy chica tuvo la idea de vivir en otro país y reflexiona que ahora, a esta edad, es el momento de hacerlo:

Siento que estoy en el momento como para largar todo e irme porque no soy responsable de una familia, tampoco tengo una pareja, no tengo un trabajo que yo digo “Mme muero si lo dejo, no lo quiero dejar” [...]. Me gustaría hacer un cambio de ambiente, también porque me parece que cambiando un poco el espacio cotidiano de todos los días, por ahí se destraba algo, te sale otra cosa. Y necesito que me pase un poco eso.

Se corrobora esta característica común a todos los trabajadores cognitivos: el deseo de moverse. El cambio, los desafíos, los desplazamientos de un trabajo a otro, el cambio de ciudad, de país, de relaciones funcionan como motor de este tipo de trabajadores que parecen no resistir a ningún tipo de anclaje espacial o límite temporal.

Como señalamos más arriba, el objetivo que los trabajadores persiguen en el largo plazo –salvo en el caso de Pía– es lograr el emprendimiento propio. Todos mencionan la aspiración a trabajar por cuenta propia, de concretar un proyecto personal, de no depender de una empresa en particular ni trabajar bajo la supervisión de un jefe. Esta idea es, según Berardi, parte de las promesas difundidas por lo que él llama la *new economy*, entendida como el modelo productivo y el discurso cultural que lo acompaña y que se instala en los años ochenta y noventa. De acuerdo al autor, millones de jóvenes trabajadores altamente formados se han dejado fascinar por la promesa de convertirse en empresarios de sí mismos; promesa que, por otra parte, debe luego enfrentarse con condiciones económicas, sociales y políticas específicas, no siempre favorables a sus proyectos.

Juan Manuel es el único que reconoce la dificultad de concretar un proyecto propio, una posibilidad que lo entusiasma pero que sabe difícil de lograr: “Eso lo pienso, por ahí más adelante. El tema es que para que eso funcione me parece que tiene que darse una serie de cosas que generalmente no se dan y por eso fracasan muchas iniciativas. Pero sin dudas es algo que pienso”. Pía, por su parte, ya ha experimentado trabajar de manera *free lance*, manejando sus horarios, haciendo distintas actividades a la vez, pero como la inestabilidad de los ingresos y las condiciones laborales la preocupaban, prefirió buscar un trabajo fijo, en relación de dependencia. En ese sentido, tal como lo reconoce ella misma en la entrevista, hizo el camino inverso a la mayoría:

Muchas notas hablan de cómo salir de tu trabajo de oficina para pasar a ser tu propio jefe, dueño, ser *free lance*. Y yo hice un poco el camino inverso porque yo venía manejando mucho mis tiempos, trabajaba con una ONG, de otra cosa, de recreóloga (estudié Recreación), dando talleres, manejaba mis horarios, era monotributista, o sea, tenía otras condiciones de trabajo, más inestables. Y busqué trabajar en una empresa, estar en relación de dependencia. Es mi primer trabajo en blanco. Me da más seguridad.

Los demás sólo mencionan la idea de ser sus propios jefes o llevar a cabo un proyecto propio pero no hablan de las dificultades a la hora de emprenderlo. Lisandro, por ejemplo, dice: “Mi idea es, en lo posible, abrirme. Más que nada porque teniendo algo por mi cuenta sería bastante más libre, incluso podría manejar mejor mis horarios, ponerle, una semana no tengo ganas de trabajar y podría no hacerlo”. Carolina, que a lo largo de la entrevista expresó lo extenuada que se siente a causa del trabajo en Urban, sostiene que se lo tomaría de otro modo si el trabajo fuera “para ella misma”: “Si fuera algo que me encantara, mi propio proyecto, algo que me apasiona, bueno, no es lo ideal, pero me la banco y lo hago con gusto”. Guido, que trabaja de manera *free lance*, cuenta que tomó esa decisión porque se cansó de trabajar en una oficina con un jefe que lo estuviera supervisando, si bien luego cayó en la cuenta de que “siempre se trabaja para alguien”. Su objetivo, ahora, es concretar un proyecto en el cual ya está trabajando: “Lo que me interesaría es desarrollar un proyecto propio, algo que ya más o menos estoy armando con unos amigos, un proyecto periodístico. Eso me mantiene como vivo [...]. La idea es que si el día de mañana le va bien a la página, dejar un poco el laburo de *free lancer*, enfocarme en este proyecto y ser mi propio jefe”. Martín, de Bondacom, también se expresa en el mismo sentido: “Apunto en un futuro a ser un trabajador autónomo y tener lo mío. No sé si en algo de este estilo, parecido, no sé. Pero trabajar en lo mío, manejar mis propios horarios, mis tiempos”.

De esta manera, se advierte cómo la idea de ser “empresario de sí mismo” forma parte del imaginario de los trabajadores cognitivos. Algunos ya lo han intentado, otros lo proyectan como meta para el futuro, pero en todos los casos se trata de una idea muy presente.

2.5. Consecuencias subjetivas del trabajo cognitivo

Berardi asevera que en la sociedad actual, fundada sobre el principio de la competencia y dotada de instrumentos tecnológicos de aceleración infinita de los procesos comunicativos, se detecta un cuadro psicosocial compuesto por dos síndromes complementarios: el pánico y la depresión. Según el autor, la capacidad de elaboración del organismo humano ha sido hoy superada por la infinita amplitud de la infosfera –entendida como el universo de los emisores–, y al organismo se le ha vuelto intolerable la sobrecarga, ya no soporta la tensión competitiva y colapsa.

Durante las entrevistas, se intentó verificar de qué modo los trabajadores experimentaban las condiciones competitivas y comunicativas de trabajo y qué consecuencias percibían en sus vidas a causa de estas, para poder contrastarlos con los efectos descritos por Berardi.

Las respuestas fueron contundentes: no solo se señalaron muchos de los efectos nombrados por el autor, sino que también surgieron otros. El estrés generado por la presión impuesta por las empresas, los clientes o sí mismos es el síntoma más mencionado, a la vez que se lo juzga como causa de otros efectos, entre los que se destacan el insomnio y el aumento de peso.

Jazmín cuenta a propósito de esta cuestión: “Me sobrepaso y me pasa, por ejemplo, que de noche no puedo dormir, tengo insomnio [...]. También me pasa que me da como un tic en el ojo, me titila, yo lo relaciono al estrés”. Santiago detalla: “En el día a día me sentía bien pero me iba a dormir y me costaba. O me quedaba dormido pero me despertaba a la mitad de la noche y no había caso, daba mil vueltas en la cama, y al otro día me levantaba y no estaba descansado”. El testimonio de Carolina es aún más rotundo:

Al principio me enfermaba directamente [...]; el laburo era infernal porque había que responder a un millón de interlocutores diferentes, de un montón de temas distintos [...] y vos decís “¡soy una persona!”. Además teníamos muy poco equipo. Éramos básicamente la directora, yo y una asistente. Éramos tres para atender a Facebook, Instagram y Mercado Libre. Era un re *bolonqui* de cosas. La verdad es que la pasé muy mal. En momentos de mucha crisis o mucha actividad no dormía bien. También me pasó de somatizar, tener descomposturas, descompensarme.

Pía y Juan Manuel explican que el estrés y la angustia resultantes de sentirse sobrepasados de trabajo los había llevado a abandonar sus actividades físicas y a aumentar de peso de manera considerable. Juan Manuel cuenta:

Empecé a engordar, subí como diez kilos. Se juntó todo. Me angustiaba mucho el laburo al principio. No eran las oficinas de ahora. Era una oficina del tamaño de este living, cuatro mesas, ‘Bienvenido a Facebook Argentina’ y arreglate. Me llegaban 250 mil *mails* por minuto. Yo no venía del mundo *on-line*, no tenía experiencia en lo que estaba haciendo y me exigía mucho.

Pía evoca así el primer período de trabajo:

Ni bien empecé a trabajar acá, dejé de cursar. Hacía natación y también lo dejé. Los primeros meses fueron tan intensos en carga horaria, presiones y cosas nuevas que realmente no pude sostener nada de lo que venía haciendo por fuera del trabajo. Volvía a casa muy agotada y no tenía energías para encarar nada. Fue de hecho en ese momento en el que aumenté más de 5 kilos.

Guido, finalmente, habla desde su experiencia como trabajador *free lance*: “Tenés la presión constante de que si no laburás, no entra dinero. Y aparte la presión de que no sabés qué va a pasar. Yo hoy tengo cosas para hacer, mañana quizá también, no sé la semana que viene [...]. Todavía me genera un desequilibrio no saber cuánto voy a hacer en el mes. A esa inestabilidad todavía me cuesta acostumbrarme”.

Otra de las cuestiones que se menciona refiere a la vertiginosidad de los ritmos de trabajo y la dificultad de adecuarse a ellos. La tesis de Berardi de que el sistema de los medios ha dado un salto cuantitativo y cualitativo que no puede corresponderse con los cerebros humanos está muy presente en el discurso de los entrevistados. El caso de Juan Manuel, de Facebook, es el más representativo:

El ritmo que tenemos es inhumano, los viajes, la cantidad de *mails*... Cualquier variable que tomás, la comparás con el mundo exterior (excepto con Google y algún banco de inversión) y todo lo demás parece en cámara lenta [...]. La industria en la que vivo yo, de tecnología, tiene un ritmo muy violento, pero muy violento, a tal punto que yo me fui de vacaciones el año pasado tres semanas, volví y no es ‘me pongo al día con los *mails*’, cambió todo. Literalmente todas las semanas cambia formalmente algo que se comunica en un *mail* y cambian una cantidad de cosas que te sentís un pelotudo en algún momento.

Fabio, programador web, también comparte su experiencia como trabajador de la industria de la tecnología:

No es que vos podés relajarte, decir: “Bueno, me dedico a esto y me relajo”. A la par que laburás, tenés que estudiar un montón porque, por ejemplo, si vos vas a buscar laburo a una empresa y en tu currículum no figura que vos tenés conocimiento sobre tecnologías que salieron por lo menos en los últimos tres años, no valés. Tenés que estar todo el tiempo actualizado. Salen tecnologías todo el tiempo. Lo que vos sabés no te vale más de dos años, dos años y medio.

La palabra “depresión” no es aludida explícitamente por ninguno de los entrevistados pero, sin embargo, muchas de las situaciones que describen coinciden con la manera en que Berardi define esta psicopatología. Él sostiene que la depresión se manifiesta cuando las personas sienten que la tensión competitiva ha absorbido por completo sus motivaciones; que sus cuerpos están sufriendo, siendo vulnerados, relegados; que sus mentes están agotadas. Así, el objeto de su pasión narcicista –el trabajo– desaparece, y su mundo deja de tener sentido. Un fenómeno semejante

puede leerse en el testimonio de Carolina, por ejemplo, que admite angustiarse muchas veces cuando se cuestiona si lo que hace tiene algún sentido: “Y todo esto en algunos momentos me genera ciertos cuestionamientos en donde digo: ‘¿Por qué estoy haciendo algo que no me llena, me fumo 9, 10, 11 horas de mi vida todos los días haciendo una actividad que no siento que me reditúe lo mismo?, ¿con qué necesidad?’”. También se verifica en el discurso de Juan Manuel, que se sincera y habla sobre una situación que le ocurrió al tiempo de haber empezado en Facebook:

Llegué un sábado como a las seis de la mañana de Ezeiza a mi casa y sentí que no podía más. Estaba lloviendo encima, parecía un libro. Cerré las persianas, me fui a dormir sin querer despertarme, sin poder más. Después me hice un chequeo general y no tenía nada... Se lo atribuyo al cansancio de tanto viaje, a no poder parar, y a no saber para qué también, para qué entregar tanto y terminar así, ¿no?

Además del pánico y la depresión, Berardi desarrolla que la combinación de competencia económica e intensificación digital de los estímulos informativos lleva a un estado de electrocución permanente que se manifiesta, en muchos casos, en trastornos de atención. Esta cuestión también se repitió en varios testimonios. Emilia, por ejemplo, afirma: “Esto que nos pasa a nosotras de no poder cortar, es algo que le pasa a muchos. También que andemos todos un poco locos después o que no podamos prestar atención a nada. Yo agarro un libro, ponele, y no me puedo concentrar, posta, creo que no puedo leer dos páginas seguidas sin dispersarme”. Y Jazmín añade: “No me puedo concentrar. Por ahí estoy escuchando lo que me dicen y estoy haciendo otra cosa, entonces me olvido de lo que me están diciendo. O no es que me olvide, sino que directamente no lo capto, no lo retengo”.

La paradoja reside en el hecho de que mientras que el capital necesita energías mentales, psíquicas, para reproducirse, son precisamente estas las que están destruyéndose a causa de las condiciones productivas en las cuales los trabajadores se desenvuelven. Por eso, como subraya Berardi, las enfermedades mentales estallan en el centro de la escena social y la industria de los psicofármacos bate récords cada año (2003: 24).

2.6. Las medidas adoptadas por los trabajadores

Franco Berardi define la época actual como “la época de los antidepresivos, de los euforizantes y de los reguladores del humor” (2003: 24). En un mundo en el que para

sobrevivir hay que ser competitivo, y para ello hay que estar conectado, recibir y elaborar constantemente una inmensa y creciente masa de datos, el estrés, el déficit de atención y la reducción del tiempo disponible para la afectividad resultan ser, según él, las tendencias que devastan el psiquismo individual. La depresión, el pánico, la angustia, la sensación de soledad, en fin, la miseria existencial, estallan en el centro del sistema social. Y al tiempo que crece el sufrimiento, se difunde un número cada vez mayor de cajas de psicofármacos como Ritalin, Prozac, Zoloft, entre otros.

A partir de este diagnóstico, se indagó acerca de las medidas tomadas por los trabajadores para hacer frente a los efectos que les genera vivir y trabajar en las condiciones en que lo hacen. Cuando los entrevistados hablaron de cómo se sentían a menudo (sobrepasados, estresados, angustiados, con dificultades para prestar atención), se les preguntó qué hacían al respecto, para intentar verificar si consumían algún tipo de psicofármaco como los mencionados por Berardi o recurrían a alguna otra estrategia.

Solo uno de los entrevistados comentó que en un periodo de mucho estrés había recurrido a los ansiolíticos para poder dormir: “En una época tuve que tomar Alplax para dormir. Estaba teniendo problemas para quedarme dormido. Fui al médico y me dijo que cuando sintiera que estaba con mucha ansiedad, me tomara uno. Tomé en su momento media pastilla cada dos, tres días, durante unos meses”. Ninguno de los demás mencionó el consumo de fármacos como forma de atenuar los efectos generados por el trabajo.

En cambio, sin excepciones, la actividad física es la medida más extendida para contrarrestar el estrés y el malestar. Entre los tipos de actividad física se mencionan: ir al gimnasio, salir a correr y a caminar, jugar al fútbol, hacer yoga y pilates y andar en bicicleta. Juan Manuel explica: “Lo que me hace bien es correr, el deporte es clave para mí. Primero, la consecuencia positiva es espiritual, mental, y después física. Salgo a correr una hora y me despejo, eso me ayuda mucho”. Carolina comenta algo similar: “Voy a correr afuera que me gusta más que encerrarme en el gimnasio y voy a pilates porque necesito algo que me relaje”. Pía, que elige yoga, resalta lo bien que se siente luego de las clases: “Mis días suelen ser larguísimos y muchas veces me cuesta mucho juntar energía para ir a yoga por ejemplo, pero me siento tan bien después de ir que hago el esfuerzo”. Guido considera que el gimnasio es para él un lugar de “desconexión”: “Voy al gimnasio también, eso me hace bastante bien, trato de mantener una hora de gimnasio por día porque me re despeja. Cuando empecé a laburar así dejé el gimnasio y medio que colapsé. Y me di cuenta [de] que era por eso. Necesito moverme, estar en otro ambiente, con gente que no tiene nada que ver con lo que yo hago, te desconectás totalmente”. Santiago y Martín juegan al

fútbol, entrenan durante la semana y tienen partidos los fines de semana. Emilia, por último, tiene una bicicleta fija en su departamento: “Todos los días hago al menos media hora, me hace muy bien para moverme un poco, porque, como te dije, estoy todo el día sentada en la compu. Si no me muevo, me siento como aplastada”.

Se distingue en los testimonios una tendencia general a compensar el uso intensivo –y excesivo– de las capacidades intelectuales en el trabajo con actividades que requieran poner al cuerpo en movimiento y “desactivar” o “desconectar” la mente.

3. TERCERA PARTE

Conclusiones

Luego de haber expuesto, en la primera parte de esta tesina, las ideas de Franco Berardi acerca del tipo de trabajador que se configura en el capitalismo actual y de haber desarrollado, en la segunda parte, el análisis de las entrevistas realizadas a trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires que se ajustan a la definición de aquel nuevo tipo, nos encontramos ahora en condiciones de extraer algunas conclusiones respecto a la continuidad –o discontinuidad– entre la teoría y lo constatado en el trabajo de campo. Algunas diferencias se marcaron rápidamente ya en la segunda parte.

En líneas generales, se observa una continuidad entre el modo en que el autor describe al trabajador cognitivo –este sujeto que encarnaría la tendencia general del proceso laboral social– y los casos concretos de trabajadores cognitivos en Argentina. Sin embargo, hay ciertos puntos clave en los que la experiencia local adquiere particularidades que se alejan de la teoría.

En primer lugar, enumeraremos los puntos coincidentes con el objetivo de sintetizar las características generales de la subjetividad social del trabajador en el semiocapitalismo.

A continuación, daremos cuenta de las peculiaridades observadas en los trabajadores entrevistados de la Ciudad de Buenos Aires para ofrecer una mirada local que permita conocer la forma en que viven y se desenvuelven día a día en sus labores. Dados los límites de este trabajo y las características específicas de la muestra, no pretendemos generalizar estas conclusiones a todos los trabajadores de la ciudad que utilizan su capacidad cognitiva como principal recurso productivo. El objetivo es, en cambio, sugerir ciertas líneas de la teoría que podrían complejizarse teniendo en cuenta el escenario local.

Por último, ensayaremos una reflexión final a modo de hipótesis tentativa para un trabajo futuro.

3. 1. Consonancias entre la teoría de Berardi y el trabajo de campo

3.1.1. Rasgos generales del trabajador cognitivo

1. Todos los trabajadores utilizan como principal recurso productivo para el desarrollo de sus actividades la inteligencia, es decir, realizan una puesta en acción de la cognición que excluye la manipulación física directa de la materia.

2. Las condiciones de trabajo, salariales y existenciales de estos trabajadores son variadas y no permiten, al menos no todavía, identificarlos socialmente como *clase* del modo en que se lo hacía en la época industrial.

3. Ninguno de los trabajadores posee una jornada laboral fija ni una rutina de trabajo establecida. Los horarios son flexibles y la cantidad de horas dedicadas al trabajo varía todos los días, aunque hay una tendencia general a prolongar la jornada de manera voluntaria. El celular funciona, en todos los casos, como el instrumento más eficaz para continuar trabajando sin interrupciones ni límites de espacio y tiempo.

4. La mayoría de los trabajadores se sienten identificados con sus funciones y, en consecuencia, invierten sus energías comunicativas, innovadoras y creativas, su tiempo y su atención en el trabajo.

5. Todos los trabajadores se ven atraídos por la idea de los desafíos, los cambios de un trabajo a otro, de ciudad, de país, de relaciones. El núcleo de su deseo parece residir, justamente, en moverse, desplazarse y redefinir constantemente sus perspectivas y sus actividades.

6. La idea de ser “empresarios de sí mismos” forma parte del imaginario de todos los trabajadores cognitivos. En el largo plazo, buscan trabajar por cuenta propia, concretar proyectos personales, no depender de una empresa en particular ni trabajar bajo la supervisión de un jefe, al estilo clásico.

7. Las condiciones productivas en las cuales los trabajadores se desenvuelven generan efectos destructivos para sus mentes. Estrés, depresión, angustia, déficit de atención, entre otros, son algunos de los síntomas que deben enfrentar en la actualidad.

3.2. Discordancias entre la teoría de Berardi y el trabajo de campo

3.2.1 Rasgos particulares del trabajador cognitivo en Argentina

1. Berardi sostiene que el trabajo es hoy el lugar en donde está en juego la inversión del deseo: “El único lugar de confirmación narcicista para una individualidad acostumbrada a concebir al otro según las reglas de la competición; es decir: como un peligro, un empobrecimiento, una limitación, más que como experiencia, placer y enriquecimiento” (2012: 98). Según el autor, desde la instalación –a fines de la década del setenta– de gobiernos neoliberales (¿en dónde se instalan?), ha ido formándose un contexto en el que se explota todo aquello que pertenece a prácticas y formas de libertad, incluyendo la comunicación y los vínculos con el otro. Y, en este contexto, se forma un sujeto incapaz de establecer con los demás relaciones libres de cualquier finalidad, que no sabe razonar en términos de placer, de afectividad, de disfrute, sino en términos puramente económicos. Esto produciría un efecto de empobrecimiento sin precedentes de la calidad de vida, de la cultura y de las relaciones, que terminarían convirtiéndose en una carcasa sin humanidad, afecto ni placer. Sin embargo, al conversar con nuestros entrevistados, nos encontramos con un panorama diferente. Si bien todos los trabajadores reconocen extender sus jornadas laborales de manera voluntaria, seguir desempeñando sus funciones productivas a través del celular sin límites precisos, terminar sus días extenuados o sentirse sobrepasados de trabajo, también destacan el hecho de que, a pesar de ello, no dejan de hacerse un lugar para mantener vivas sus relaciones con los demás, ya sean amigos, colegas, familia o pareja. Algunos, incluso, han tenido la oportunidad de trabajar en otros países – fundamentalmente en Estados Unidos– y resaltan la importancia que se le da al vínculo amistoso y familiar en Argentina.

2. Los trabajadores no solo mantienen vivas sus relaciones de amistad y familiares, sino que las personas que conforman su círculo social inmediato, en su mayoría, desempeñan funciones alejadas del trabajo cognitivo y, por lo tanto, manejan otros ritmos de vida. De esta manera, se observa que los trabajadores se ven necesariamente empujados a desacelerar sus ritmos para adaptarse a los de su entorno, lo cual conlleva una experiencia cotidiana diferente respecto de lo que ocurre en países capitalistas avanzados en los que el trabajo cognitivo ha alcanzado una gran extensión.

3. Según Berardi, en la actualidad la principal vía resolutiva para enfrentar las diversas formas de sufrimiento mental generadas por las condiciones productivas y existenciales –como la ansiedad o la depresión– se halla en el consumo de

psicofármacos. Sin embargo, cuando indagamos acerca de las medidas tomadas por los entrevistados para hacer frente a los efectos que les genera vivir y trabajar en las condiciones en que lo hacen, sólo uno de ellos admitió haber recurrido –durante un tiempo acotado y supervisado por un médico– a la ingesta de ansiolíticos para lograr conciliar el sueño. El resto, en cambio, mencionó a la actividad física como el recurso más eficaz para contrarrestar los malestares provocados por la modalidad de sus trabajos.

3.3. A modo de reflexión

El neoliberalismo es una mutación del capitalismo. En efecto, ya no se trata del concepto de alienación en el sentido que le dio Marx como una parte del sí mismo que se vuelve extraña al propio sujeto pero que, a través de una praxis, podría recuperarse, sino de algo mucho más radical, que es producir e inventar la subjetividad misma. Se ha ingresado en un tiempo histórico del capitalismo –acompañado por narrativas de autorrealización como la autoayuda, los *managments* y otras teorías- donde este dispone de los dispositivos necesarios para producir subjetividades. Michel Foucault conceptualizó estos dispositivos con el nombre de empresarios de sí mismos. Es decir, se concibe la vida de uno mismo, la relación con los otros bajo una performance de sexualidad, deporte y trabajo, en la que la cuestión del rendimiento y la optimización de la propia vida y sus recursos se priorizan sobre otros asuntos. Un empresario de sí mismo no tiene, necesariamente, que tener una empresa.

Al desecharse la relación capital-trabajo, propia de la etapa del capitalismo industrial, la contracara de este empresario de sí es el *inempleado* estructural, desecho y excedente del sistema por razones múltiples. Estamos frente a una nueva lógica en donde no es necesaria la fórmula mercancía para la fuerza de trabajo; por eso el concepto de alienación queda sustituido por la misma producción de subjetividad, que tiene en el empresario de sí una figura privilegiada. Recordemos que Margaret Thatcher le dio la razón a Foucault cuando afirmó que la economía era nada más que el método mientras que el objetivo era el alma³. El neoliberalismo genera un dispositivo de rendimiento y goce en donde el sujeto está siempre más allá de sus posibilidades –y por eso se extienden las patologías de la responsabilidad–; está bajo

³ BBC (2013, abril), “Margaret Thatcher: las frases más destacadas de su carrera”, disponible en <http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/04/130408_margaret_thatcher_muerte_citas_gtg>.

imperativos con los que no puede cumplir. Sin embargo, hay espacios en el sujeto que se resisten a ser avasallados y colonizados. Quedan espacios de libertad.

Hemos llegado así al final de nuestro trabajo y nos gustaría, en este punto, dejar abierta una perspectiva para un desarrollo futuro. Creemos que sería interesante investigar, entre otras cuestiones, qué relación hay entre la coyuntura política argentina de la última década y las particularidades que ha adquirido el trabajo cognitivo en el país.

Una posible respuesta a este interrogante se halla en dos de los autores centrales para esta tesina: Jorge Alemán y Franco Berardi.

En primer lugar, en *Neoliberalismo y Subjetividad* (2013), Alemán propone a Latinoamérica como “la primera contraexperiencia política con respecto al orden racional dominante en el siglo XXI” y como el único lugar donde se podría indagar todo aquello que en las mujeres y hombres se resiste a alimentar la extensión ilimitada del sujeto neoliberal. En dicho texto, el autor resalta el carácter “constructivo” del neoliberalismo. Sostiene que, si bien socava los lazos sociales, el neoliberalismo no es solo una máquina destructora de reglas. Circula mundialmente a través de dispositivos productores de subjetividad y fabrica un nuevo tipo de sujeto: el sujeto “emprendedor”, entregado al máximo rendimiento, que racionaliza su deseo en la competencia y en la técnica de conducirse a sí mismo y a los demás. En ese sentido, sostiene:

El fin último del neoliberalismo es la producción de un sujeto nuevo, un sujeto íntegramente homogeneizado a una lógica empresarial, competitiva, comunicacional, excedida todo el tiempo por su performance. Sin la distancia simbólica que permita la elaboración política de su lugar en los dispositivos que amaestran su cuerpo y su subjetividad (Alemán, 2013).

Según el autor, durante los últimos doce años Argentina habría habitado, entonces, en el interior del neoliberalismo hegemónico a nivel mundial, transitando entre sus dispositivos de poder como una contraexperiencia política, afirmando derechos, valores, esfera pública y ciudadanía. En ese sentido, se habría tendido aquí a la creación de un tipo de sujeto diferente al neoliberal: el sujeto colectivo.

Berardi, por su parte, define a la ideología neoliberal como una política de sumisión de cada segmento de la vida social y de la actividad intelectual al paradigma conectivo (2010: 96). Sostiene que los economistas y los políticos neoliberales presentan a la sociedad promoviendo campañas de esterilización de lo no económico, de lo gratuito, de lo vital, a favor del principio económico, del incremento de la productividad del trabajo y del aumento de la competitividad. En ese sentido, la

afectividad social, las redes de amistad y de intercambio gratuito tenderían a retirarse a espacios cada vez más marginales, a la búsqueda de líneas de fuga hacia territorios de refugio cada vez más restringidos.

Ahora bien, en una entrevista realizada por el Colectivo Situaciones, incluida en *Generación Post-Alfa* (2010), el autor sugiere que la experiencia política argentina podría representar una fractura entre los imperativos económicos del capitalismo global y los espacios de libertad social y cultural. De hecho, percibe, tras la aguda crisis de legitimidad del neoliberalismo luego del 2001, un intento fecundo por realizar formas de vida no subsumidas por completo a la mercantilización.

Por último, y para concluir, resulta interesante la perspectiva de Emir Sader respecto a la coyuntura política de América del Sur del siglo XXI. El sociólogo y politólogo brasileño sostiene en *Refundar el Estado. Posneoliberalismo en América Latina* (2008) que los dos grandes fenómenos del neoliberalismo son la financiarización de la economía y la precarización de las relaciones de trabajo. Por un lado, habría hegemonía del capital financiero bajo su forma especulativa y, por el otro, expropiación de derechos y disminución de la capacidad de resistencia popular. Y observa en América del Sur, a partir del nuevo milenio, la decisión de muchos países de bregar por una integración regional en pos de romper o, al menos, de flexibilizar el modelo neoliberal. En ese sentido, sostiene:

Algunos países están avanzando más en eso que otros. De todas maneras, la integración regional ayuda a construir un mundo multipolar, un mundo que no sea simplemente de hegemonía absoluta de EEUU. Y América Latina es la única región del mundo que tiene un proyecto de integración relativamente autónomo respecto a EEUU" (Sader, 2008: 19).

Sudamérica en general, y Argentina como parte de ese conjunto, conformarían lo que Sader denomina *posneoliberalismo*, es decir, un camino de negación del capitalismo en su fase neoliberal, que mercantiliza todos los aspectos de la vida. Durante la década anterior, se habría tendido en el subcontinente a una búsqueda por instituir a todos como sujetos de derecho y no como consumidores, como ciudadanos y no como simples integrantes del mercado.

Queda por ver, entonces, qué relación hay entre la forma que ha adquirido hasta el momento el trabajo cognitivo en el país y la coyuntura política y económica que se ha desarrollado desde comienzos del nuevo siglo hasta el cambio de gobierno en el año 2015.

No se trata de pensar este estudio como un trabajo que cierra un problema sino como un aporte al análisis de un tipo de sociedad –y de subjetividad– que surge en los años setenta y viene consolidándose desde entonces, y como una invitación a seguir complejizando aún más el campo.

BIBLIOGRAFÍA

- Abenshushan, Vivian (2015, 10 de marzo). "Las sublevaciones de Franco Berardi 'Bifo'". *Horizontal* [en línea]. Consultado el 5 de mayo de 2016 en <<http://horizontal.mx/las-subelevaciones-de-franco-berardi-bifo/>>.
- Alemán, Jorge (2013, 14 de marzo). "Neoliberalismo y subjetividad". *Página/12* [en línea]. Consultado el 29 de mayo de 2016 en <<http://www.pagina12.com.ar/diario/contratapa/13-215793-2013-03-14.html>>.
- Balzi, Laura y Gimena Pauletti (2014). *Nuevas formas de disciplinamiento y control en la empresa moderna. El surgimiento del tiempo condicionado*. Tesina de grado. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales (UBA).
- Berardi, Franco ([2001] 2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficante de sueños.
- ([2007] 2010). *Generación Post-Alfa: patologías e imaginarios en el semiocapitalismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- (2012). *El alma y el trabajo*. Ciudad de México: Elefanta Editorial.
- Bookchin, Murray (1999). *Ecología de la libertad*. Madrid: Nossaj y Jara.
- Deleuze, Gilles (2004). "Posdata sobre las sociedades de control". En *El lenguaje libertario*. Buenos Aires: Terramar.
- Duhalde, Santiago (2006). *Análisis de una estrategia de implementación del teletrabajo: sobre reportes europeos y entrevistas a teletrabajadores argentinos*. Tesina de grado. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales (UBA).
- Fernández, José María (2013). "Murray Bookchin y la ecología social". Consultado el 2 de junio de 2016 en <<http://www.portaloaca.com/historia/biografias/8092-murray-bookchin-y-la-ecologia-social.html>>.
- Foucault, Michel (1978). *Historia de la sexualidad I*. México: Siglo XXI.
- (1980). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- (2000). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI.
- (2009). *Nacimiento de la biopolítica*. Madrid: Akal.
- Gago, Verónica (2007, 12 de noviembre). "La felicidad es subversiva". *Página/12*. Consultado el 8 de mayo de 2016 en <<http://www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-94544-2007-11-12.html>>.
- Gorz, André (1991). *La metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Han, Byung-Chul (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder.
- Natanson, José (2016, abril). "Sobre los emprendedores". *Le Monde Diplomatique*, 202.

- Orozco, José Manuel (2015, verano). "De la sociedad del cansancio a la sociedad del aburrimiento. Un estudio del pensamiento de Byung-Chul Han". *Estudios* 113, vol. XIII. México: Departamento Académico de Estudios Generales, ITAM.
- Pagliai, Paolo (2012). "Radio Alice, Bifo y los del 77" (prólogo). En Franco Berardi, *El alma y el trabajo*. Ciudad de México: Elefanta Editorial.
- Sennett, Richard (2008). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sibilia, Paula (2005). "Biopoder". En *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

ANEXO

Entrevista 1

Jazmín (34 años) - CEO de empresa de intercambios culturales.

Contame un poco cuál ha sido tu recorrido laboral

Empecé a trabajar a los dieciocho años (2001), por diferentes posiciones. Al principio fueron todas muy mecánicas, muy repetitivas, hacer todo un poco de lo mismo. Hacía cualquier trabajo, por una necesidad básicamente, porque era mamá y tenía que trabajar. Pero me fui abocando por el lado del área comercial de la empresa porque me di cuenta que a nivel económico y de crecimiento personal podía significar un poco más para mí. Y porque se me venía bien todo lo que era el contacto con el cliente, hablar, manejar mi tiempo, no estar todo el día sentada en un lugar haciendo una sola cosa sino estar afuera, ir a buscar clientes, ir a hacer presentaciones, estar en un shopping, movilizarme. Entonces, tres años después de haber empezado a trabajar me volqué por el camino del área comercial de la empresa. Empecé a trabajar con una empresa de telefonía celular en la cual el presidente de la compañía era también una persona que había empezado desde abajo, como asesor y después llegó a tener un emporio de telefonía celular, una empresa muy grande, con presencia en muchas ciudades de Colombia. Era una empresa que manejaba una filosofía de que la gente podía llegar a hacer un montón de cosas a través de su potencial. Él tenía unas teorías que había estudiado, de gente reconocida en ventas, que muchas empresas han venido aplicando. Entonces hacía como una universidad con todos los empleados. Todos las mañanas nos reuníamos, teníamos capacitación, los sábados también, todo abocado al área de ventas. Ahí te enseñaban todo, desde empezar a vender, después cuando ya te veían un poco de talento te capacitaban en liderazgo y en la medida de que habían unos que iban sobresaliendo más que otros entonces ya les delegaban responsabilidades de líder. Ibas creciendo dentro de la organización de la empresa. De ser un vendedor Junior pasabas a Senior, después a director y ya te colocaban gente a cargo. De ser director podías pasar a ser gerente, pero obviamente después de que pasara un tiempo y de que tú mismo ibas demostrando resultados con el grupo que tenías a cargo.

¿Se vivía como una competencia entre colegas?

En cierto sentido sí era como una competencia pero era como que todo el mundo se lo gozaba. Porque no lo hacían como para tratar de opacar a algunas personas y a otras no sino como para tratar de explotar el potencial de todos los que estaban ahí. Era todo competencia pero lo hacían de manera didáctica. Por ejemplo, a principio de mes ponían metas medibles de ventas tanto personales como grupales y al final de mes los que perdían tenían una suerte de “penitencia”, pero era un castigo divertido, cocinar, preparar una cena grupal. De esa manera se vivía como divertido y la gente siempre estaba esperando cuál era la meta del mes o semanal y luchando por eso para hacer la reunión final y ver lo que se iba a hacer, que a veces eran asados, a veces viajes, premios que la compañía daba como una PC o un celular, un fin de semana con tu familia en algún lugar.

En este lugar, ¿te sentías identificada con el trabajo que realizabas? ¿Qué lugar ocupaba esa empresa en tu vida?

Cuando empecé se ganaba un poquito de dinero y yo más que todo iba porque me divertía muchísimo con mi grupo. Me gustaba llegar porque todos se cagaban de risa, la gente era divertida, todas las mañanas teníamos reunión pero siempre llevábamos desayuno, o siempre se hacían cosas que hacía que fuera más el incentivo de pasar bien que el incentivo económico. Al principio, cuando era vendedora sobre todo, era muy poquito lo que se ganaba pero se pasaba super bien. Entonces, ese era como el mayor incentivo. Y después me gustó porque fui aprendiendo un montón de cosas, te capacitaban en liderazgo, en inteligencia emocional, en inteligencia financiera, un montón de cosas que por ahí en ningún trabajo te capacitan. Te capacitaban y enseguida te permitían aplicarlo con el grupo. Entonces ahí cuando ya lo aplicabas empezaban a darse los resultados enseguida, tu grupo vendía más, hacían estrategias. En esa época lo que hacíamos era vender celulares y hacer que la gente comprara planes de minutos, lo que hacía que facturara más la empresa.

Cuando alcanzabas esos logros, ¿lo sentías como una realización, una satisfacción personal?

Sí. Era así. De hecho, la empresa tenía un periódico y tenían una publicación mensual y a uno también lo incentivaban para publicar notas de cualquier tema, y también publicaban como al gerente o director comercial del mes. Y a fin de año la empresa tenía una convención nacional de ventas que era en otra ciudad y si ibas acumulando logros al final tenías completamente gratis toda la convención, ahí se rifaba un auto, se rifaban un montón de premios, estabas unos cuatro o cinco días. También llevaban personas que capacitaban en liderazgo, en algún momento inclusive fue uno de los chicos que subieron al Everest, de los primeros grupos que subieron, entonces era como que tenía todo un contenido que no era específicamente técnico para la empresa pero sí de alguna manera se podía aplicar a lo que se estaba haciendo.

Cuando fui aprendiendo un montón de cosas, había pasado como un año y medio y ya era Directora Comercial, me iba bastante bien, sentía también la satisfacción de que eso que había aprendido lo podía enseñar a otra persona que, por ejemplo, era ama de casa. Se publicaba un aviso de buscar vendedores, llegaban veinte personas, algunas abandonaban y las que se quedaban era gente que por ahí antes de haber trabajado ahí eran amas de casas o trabajaban limpiando y de pronto llegaban y empezaban a desarrollar su potencial en esa área y a darse cuenta de que podían hacer un montón de cosas que antes no habían desarrollado. Entonces era tener la satisfacción de poder transmitir lo que yo sabía a otras personas.

Al tener ese cargo y, por lo tanto, más responsabilidades, ¿se extendió asimismo tu jornada laboral? ¿Cómo manejabas tus horarios?

Todos los días tenía un horario de entrada porque había una reunión a la mañana. Después como era trabajo en ventas, organizaba la reunión con los chicos, organizaba mi agenda, tenía que salir a visitar clientes, a veces eran empresas, a veces personas interesadas. Salía tipo 11 de la oficina y ya no volvía, a no ser que tuviera que volver a

llevar algún dinero, y a veces entre visitar a un cliente y otro se hacían las 18 hs. y todavía me faltaba algo. O a veces el fin de semana organizaban eventos en otras ciudades que también eran para vender, en actividades, en ferias, en carnavales, en los que la empresa tenían stands y nos programaban para asistir. Era parte del trabajo, si yo quería ir sabía que seguramente se iba a vender e iba a recibir una comisión, pero no es que por ir un domingo me pagaban un día adicional. Iba porque sabía que podía ganar más, pero también tenía el riesgo de que no vendiera nada y pasarme todo un día ahí.

¿Por qué medio tecnológico se comunicaba la empresa con vos? ¿Lo hacía fuera del horario laboral?

La empresa me daba una línea de teléfono. Como la empresa era de telefonía celular, tenían líneas para los empleados que eran ilimitadas, podían tener todo el tiempo minutos. Yo estaba todo el tiempo pendiente del celular. Todavía no tenían internet los celulares, existían los mensajes de texto y llamadas, entonces era todo por ahí y yo estaba pendiente. En ese momento una persona cualquiera no pagaba un plan de celular entonces la empresa me daba ese y yo lo podía usar para lo mío porque tenía minutos ilimitados, de alguna manera me hacía mezclar un poco todo. A veces estando en otros ámbitos, en familia por ejemplo, me llegaban mensajes de texto de trabajo, pero no era tanto como ahora que te sientes obligado a contestar whatsapp porque si lo ves la otra persona se da cuenta entonces algo tienes que responder.

¿Seguiste escalando en la jerarquía de esa empresa?

Si, después de tres años pasé a ser Gerente Comercial en otra ciudad, me trasladé de Bogotá a Villavicencio porque me dieron la posibilidad de irme ahí y hacerme cargo de toda la parte comercial de la empresa. Me lo tomé como una forma de crecer, ya no iba a ser más Directora Comercial sino Gerente e iba a abrir una oficina en otra ciudad. Era el reto de poder hacerlo, de llegar de la nada, alquilar una casa, conseguir vendedores, conseguir el mobiliario, que viniera el arquitecto, hiciera todo. Fue una propuesta que nos hicieron con una amiga. Yo no tenía mucho que me atara a la ciudad en la que estaba, mi hija era chiquita, tenía cinco años, entonces dije que sí y me fui. Y era saber que podía hacerlo, era lo desafiante lo que me llamaba la atención. Y yo iba con una chica que era amiga mía y también estaba como por encima en el rango, era Gerente Regional y yo iba a ser Gerente Comercial de la ciudad nomás. Yo la admiraba mucho y había aprendido un montón de cosas, llevábamos tres años trabajando y siempre fue un modelo a seguir y sabía que todo iba a andar bien con ella. Cuando me lo propusieron yo sentí que era una oportunidad que me habían tenido en cuenta a mí y no podía decir no, y lo acepté enseguida.

¿Cómo fue la adaptación a la nueva ciudad? ¿Qué pasó con el hecho de alejarte de tu familia, amistades, lugares?

La ciudad no estaba tan lejos de Bogotá, eran dos horas y media en auto. Empezar en otro lado, lo bueno que tenía para nosotros (la empresa) era que estábamos a cargo de todo entonces todos los que llegaban a asociarse a la empresa a nosotros nos tiraban la alfombra más o menos, nos invitaban a almuerzos, nos facilitaban todo, a

veces llegaban con desayuno a la oficina, toda la gente se manejaba muy bien con nosotros, de pronto por la novedad o por la responsabilidad que teníamos.

A mi familia trataba de visitarla cada quince días o una vez al mes. Siempre me volvía porque a pesar de que me había hecho amigos en el nuevo lugar, no era lo mismo. Pero lo bueno es que era cerca.

Al principio la empresa se hizo cargo de todos los gastos de traslado, del alquiler, hasta que nosotros tuvimos una estructura armada que nos permitió cobrar lo suficiente para pagar los gastos de cada uno.

Mucho tiempo no tenía para pensar “ay, no tengo amigos acá” porque estábamos armando una organización. La gente que trabajaba con nosotros eran como nuestros amigos.

Después de un año y medio me empecé a agotar. Era demasiado trabajo y sentía que podía cobrar un poco más, era todo lo mismo, era una responsabilidad grandísima, estaba lejos de mi familia. Ahí empecé a pensar que por ahí me podían pagar un poco más o que podía hacer lo mismo estando cerca de mi familia. Me empecé a sentir un poco sobreexplotada, estresada, sola. Por momentos me bajoneaba. Tuvieron que pasar años para darme cuenta de que en realidad esa forma que tenían de trabajar era una forma de beneficiarse de mi capital de trabajo y aprovecharse de mí. Me daba cuenta de que estaba haciendo un montón de cosas para la empresa que al principio valoraba mucho pero después caí de que a ellos no les costaba nada lo que nos daban, pararse al frente y hablarte lindo y decirte “tú puedes”. Ya eso lo había aprendido, necesitaba más de la empresa.

En un momento empecé a pensar que podía hacer algo por mí misma. Le planteé a la empresa de mejorar mis condiciones laborales, no les interesó y me retiré. Yo estaba en blanco, renuncié y me pagaron lo que era. Si me animé a hacerlo es porque ya tenía algo en vista. Una amiga que había puesto su empresa también de celulares, que era distribuidora y se había lanzado al emprendimiento, no quería manejar los negocios, simplemente había invertido y me ofreció hacerme cargo, estar pendiente del personal y empecé a trabajar con ella. Me volví a Bogotá. Ahí estuve un tiempo trabajando con ella, como un año y medio, pero se mezcló mucho la amistad y el trabajo, no supimos diferenciar bien. Entonces surgió una posibilidad para entrar en una empresa donde trabajaba una amiga que se iba del país y quedaba esa vacante. Ellos lo que necesitaban, más que una persona que tuviera muchos conocimientos técnicos, era alguien de mucha confianza que pudiera hacerse cargo de manejar dinero. Era una empresa proveedora del sector Defensa. Ahí estuve cuatro años en el área de licitaciones. Era una empresa familiar, que manejaban todo medio así nomás, era chica pero facturaba bastante. Yo estaba en blanco, me pagaban muy bien y me trataban muy bien. En un momento ya llegué a formar parte como de la familia. Aprendí un montón de cosas. En ese trabajo cambió mi rutina porque era de lunes a viernes, yo entraba a las 8, a las 18 hs salía, si mi jefe me necesitaba para alguna cosa me escribía pero los fines de semana ellos hacían la suya, yo hacía la mía. Muy de vez en cuando tenían alguna celebración o cosas de fin de semana que yo me encargaba de organizar pero en general no me necesitaban para nada fuera del horario de trabajo.

En ese trabajo se requería un poco de Relaciones Públicas, de poder llegar, por ejemplo, al Ministerio de Defensa, caer bien con la secretaria para que te diera paso al suboficial, o con el general, conseguir reuniones, a veces acompañar a mi jefe a un almuerzo, que todos estuvieran contentos, poder generar una conexión que después

abriera la posibilidad a negocios. Era mucho hacerse amigo de la gente de adentro de las entidades, que después cuando llegara información importante te la pasaran de primera mano, hacer amistades fuertes, de pronto poder llegar a ofrecer inclusive dinero a una persona para que te ayude con cosas técnicas de una licitación, para que te conecte con la persona de más arriba. Y después cuando ya salía la licitación teníamos que armarla junto con el abogado. Salía el listado de compras del ejército entonces nosotros veíamos qué cosas podíamos importar de República Checa, de Sudáfrica, de Argentina, de Estados Unidos y empezar a conseguir representaciones en el exterior. Eso lo hacíamos con un equipo, había una persona encargada de conectar con la gente de afuera, estaba el abogado que miraba toda la parte legal, yo hacía de todo un poco, el contador y mi jefe que era el que manejaba todo el alto rango.

Ahí estuve cuatro años trabajando con ellos. En algún momento tuve que venir a Argentina a hacer el contacto con una empresa de acá. Me gustaba, incluso estuve a punto de empezar a estudiar Administración Pública, me resultaba interesante todo lo que se podía conseguir, todo lo que se hacía ahí. A veces tenía un poco de presión cuando las cosas no salían bien, entonces mi jefe andaba de malas pulgas, pero el resto era tranquilo y encima fue un trabajo donde conseguí un montón de cosas, mi poder adquisitivo mejoró bastante, pude comprarme mi departamento. Aprendí de mi jefe algo que contradecía lo que había aprendido en la otra empresa. Fue como desaprender un poco todo lo que había aprendido en el otro lado. Él me decía que no siempre todo se consigue colocando lo mejor de sí, la mejor energía, el positivismo, esfuerzo, perseverancia, sino que las cosas también se consiguen de otra manera. A veces hay condiciones económicas que no favorecen, a veces las cosas se consiguen con influencia, con dinero, inversión.

Mientras tanto, durante estos periodos que describís, ¿Cómo era tu vida por fuera del trabajo, tus relaciones, tus tiempos?

Durante la primera etapa casi no salí con nadie, tenía una hija pequeña, estaba superando una etapa fea de mi vida. A veces me pasaba que no tenía tiempo, llegaba el fin de semana y quería pasar tiempo con mi hija y tenía un evento de la empresa y tenía que dejarla o llevarla conmigo al evento. Era un trabajo absorbente. En la segunda empresa no tanto. Ahí sí estuve en pareja varios años. Los fines de semana tenía tiempo y dinero para ir al cine, para ir de viaje a otra ciudad, de vacaciones. Fue diferente, tenía tiempo para mí y mi familia.

Después lamentablemente esta empresa cerró y volví a la parte de ventas en la empresa de un amigo que me ofreció trabajo. Era una empresa de intercambios culturales, en la que se promovían viajes para chicos que quisieran ir al exterior.

Entré ahí porque el dueño de la agencia había compartido trabajo conmigo en la empresa de celulares entonces nos conocíamos de siempre y él sabía de mi capacidad en el área. Fue llegar y empezar, nadie me capacitó porque en realidad yo iba a ser quien capacitara. Simplemente me dieron el cargo, me explicaron un poco de qué se trataba todo, me capacitaron en cuanto al producto pero después yo empecé a hacer lo que más o menos antes hacía, evaluar el grupo de ventas, conseguir capacitaciones en el área que la empresa contrataba para todos los chicos del área comercial, aprender con ellos, empezar a hacer lo mismo que hacía en la otra empresa, aplicarlo ahí. Hacía metas que ellos pudieran alcanzar, dar premios. Fue

bastante bueno porque la empresa creció como un 45%, mi jefe quedó muy contento por mi desempeño. Y yo estaba contenta porque tenía trabajo pero estaba en negro, no sentía salud, me sentía mal pagada, no estaba aportando a pensión. Trabajaba todos los días de 8 de la mañana a 7 de la tarde y los sábados de 10 a 14hs. Mi jefe en cualquier momento me escribía al celular para preguntarme los resultados, porque no iba a la oficina a diario sino que cuando a él se le ocurría saber me preguntaba. A veces cuando se daba cuenta que era mitad de mes y no habíamos vendido lo suficiente empezaba a presionar, a presionar, “¿qué están haciendo?”, que le mandara reportes de las actividades de todos, de cuántas presentaciones habían hecho cada uno. Cuando me empezaba a pedir resultados así me daba mucho estrés, me sentía muy presionada.

Yo había aportado un montón de mí para el crecimiento de la empresa. En ventas, yo tenía los reportes de los años anteriores, y ese año que llegué hubo un crecimiento del 45%. Sin embargo, desde que empecé hasta que terminó el año siempre tuve el mismo sueldo, al otro año también. Tuve que pedir por favor que me aumentara. Me sentí en desventaja porque venía de otra empresa en la que ganaba mucho más con menos trabajo. Acá trabajaba mucho más y me pagaban menos y encima ya me había acostumbrado a un nivel de vida mejor y me tocó frenar un poco porque ganaba menos dinero.

En medio de eso surgió una situación personal que me llevó a tomar una decisión laboral. Estaba de novia con uno de los chicos que trabajaba ahí, cortamos y teníamos que compartir trabajo y encima yo era su jefe. Entonces era una situación muy incómoda, tenía que verlo todos los días y disimular, yo estaba enamorada, él no. Empecé a pensar qué hacer, me sentía re mal, muy angustiada. Me tomé mis vacaciones y vine a Argentina como para despejarme un poco pero en el fondo tenía la idea de que acá había una sucursal de la empresa de Colombia. Ya con el dueño había hablado antes en un Work Shop que hicimos en Colombia que él fue, me conoció, se dio cuenta de los resultados de la parte comercial, me pidió que le enseñara un poco qué era lo que se hacía para vender así, para empezar a motivar a los vendedores, porque veía que acá no estaba pasando eso. Me sonaba la idea de venir, estar por lo menos dos meses, zafarme de lo de allá que me tenía estresada. Me vine, estuve de vacaciones veinte días, fui unos días a la empresa, hicimos algunas capacitaciones de ventas con los chicos. El dueño de la empresa me ofreció empezar a trabajar pero no era como en Colombia, yo allá no vendía, simplemente dirigía a los grupos. Tenía que viajar a Barranquilla, Medellín y Bogotá y manejar la parte comercial de esas tres ciudades, hacer marchar los equipos. Cada dos meses visitaba las diferentes sucursales. Venir a Argentina fue venir y ser un vendedor más, era lo que había. No podía venir a dirigir porque había tres personas vendiendo nomás. Era chiquita la sucursal. Pero me resultaba atractiva la idea de estar acá, tener todo nuevo, de la vida de Buenos Aires. Me hice algunos amigos, empecé a salir, conocer otra gente. Me pareció una buena opción quedarme a vivir acá. Había estado sin mi hija cuatro meses, que se había quedado con mi mamá, me organicé un poco y ahí hice los arreglos para que viniera. Decidí quedarme porque, por un lado no tenía mi familia pero me hacía bien estar lejos de mi ex pareja. Y tampoco me molestaba la idea de vender porque es algo que siempre me ha gustado hacer. Si bien fue como ir unos pasos atrás en la jerarquía que había conseguido hasta ese momento igual no me molestó hacerlo. Trabajé ahí un año y ocho meses. Muchas veces me preguntaba “¿qué pasa si empiezo a hacer lo mismo pero para mí?”. Ya era como que de ese

negocio conocía bastante, llevaba trabajando casi cinco años, conocía la mecánica de todo. Ahí estaba en negro, trabajaba un montón más de la cuenta. Acá en Argentina es diferente que en Colombia, allá la gente está más abocada al compromiso con la empresa, si no te quedás a trabajar hasta más tarde entonces no estás comprometido, empiezan a mirarte con otros ojos. Acá la gente piensa más en sí misma que en la empresa, entonces no está mal visto que una persona si sale a las 5, a las 5 corte y se vaya a su casa. Yo seguía funcionando como en Colombia. Estaba sola, no tenía nada para hacer entonces me quedaba trabajando una, dos horas más. Pero me daba cuenta que los demás chicos no trabajaban de esa manera, es diferente acá cómo se trabaja.

Un año y medio después de haber entrado ahí empecé a hacer un curso de emprendimiento del Gobierno de la Ciudad en la Universidad de Belgrano, pensando en finalmente animarme a hacer algo por mi cuenta. Tres veces por semana iba a la universidad de 20 a 22 hs. y ahí me enseñaron cómo hacer toda la parte jurídica, la parte contable, un poco de publicidad, de *marketing*, de todo lo que se necesita para concretar un emprendimiento. Ese seminario estuve haciéndolo seis meses y cuando lo terminé era como que ya tenía todo un plan de empresa armado. Y también por otro lado, ya venía trabajándolo por la página web, no solamente lo estaba estudiando sino que también venía desarrollándolo.

Al principio era como que no me lo creía todavía. Conseguí una oficina de “Co-Working” que solamente la utilizaba cuando tenía que atender clientes. Después trabajaba desde mi casa. Era una sensación de completa libertad pero al principio no sabía si iba a salir del todo bien. Había hecho todo el plan de empresa pero ahora tenía que ejecutarlo y no sabía si iba a ser tan sencillo. Tuve muchísimos inconvenientes en el camino como el hecho de que no podía abrir una cuenta bancaria porque no tenía una residencia permanente sino temporaria, iba a hacer un trámite a AFIP y no entendía muchas de las cosas porque funcionaba distinto que en Colombia, a veces me pedían referencias comerciales y no las tenía. Tenía el estrés de tener obligaciones económicas encima que si no me daba resultado no sabía qué iba a pasar, porque tenía mi alquiler, los gastos de mi hija. Lo único que podía pasar es que vendiera y empezar a cobrar algo para poder subsistir. Entonces fue empezar a hacer todo como lo hacía en el otro lado, llamar clientes, convencerlos. Cuando hice la primera venta no podía creerlo, que me habían depositado en mi cuenta. Después hice otra y otra. Logré conseguir que empresas de afuera me respondieran para trabajar conmigo. Fue cuestión de empezar a hacerlo y darme cuenta que las cosas se dan.

¿Cómo fue la experiencia de empezar a trabajar desde tu casa?

Trabajar desde la casa está bueno porque podés manejar tus tiempos pero llega un momento en que no sabes cuándo estás haciendo las cosas personales y cuándo las de trabajo. Hay veces que, en medio del día, hacía cosas de la casa entonces llegaban las 7, 8 de la tarde y todavía no había terminado de hacer las del trabajo entonces seguía hasta tarde. Si algún cliente me pedía que lo llamara a las 9 lo hacía. En cualquier momento me escribían y yo respondía porque tenía que vender como fuera.

¿Incluso si estás en una cena familiar o reunión de amigos?

Sí, igual. El celular lo tengo siempre a mano y siempre respondo. Las redes sociales se volvieron una herramienta de trabajo. Yo, por ejemplo, no publico mucho en mi Facebook, en mi Instagram, pero sí me parece que es una herramienta que me sirve en el trabajo. Entonces, más que nada, muchos clientes me contactan por ahí y siempre les respondo. No me mido en ese sentido. Hay veces que me escriben a las 10 de la noche por Whatsapp y les respondo. A veces a la 1, 2, 3 de la mañana. Porque muchos son chicos que he mandado a vivir afuera entonces por ahí tienen alguna duda estando allá y no se dan cuenta o no les importa la diferencia horaria y me mandan un mensaje.

Decís que “no te medís”, ¿Creés que deberías hacerlo?

Sí, porque me sobrepaso y me pasa, por ejemplo, que de noche no puedo dormir, tengo insomnio. Tengo que buscar soluciones que me ayuden a que llegue la noche y me pueda quedar dormida porque a veces me acuesto y se hacen las 2, las 3 y no me duermo, no me duermo. Me quedo pensando en el trabajo o en cualquier cosa. Hacer deporte durante el día me ayuda, trato de hacer alguna clase en el gimnasio que me canse. Ducharme antes de dormir es otra. Aunque hay veces que ninguna de esas cosas funciona. Pienso que es el estrés. También me pasa que me da como un “tick” en el ojo, me titila, yo lo relaciono al estrés. O que no me puedo concentrar. Por ahí estoy escuchando lo que me dicen y estoy haciendo otra cosa entonces me olvido de lo que me están diciendo. O no es que me olvide, sino que directamente no lo capto, no lo retengo. Tengo que apuntarme todo lo que tengo que hacer para no olvidarme. Yo pensé que trabajando en la oficina iba a poder cambiar un poco esto pero la verdad es que no, sigo haciendo lo mismo, eso de no cortar. Igual me gusta mucho más tener la oficina, además de que me queda a dos cuadras de mi casa, tampoco es que me tengo que mover mucho.

¿Cuántas personas trabajan ahí? ¿Qué tal es el ambiente?

Fijas somos cuatro. Después está el contador que a veces viene o la chica de diseño gráfico que también a veces pasa. Pero así todos los días somos cuatro. El ambiente es re lindo, nos llevamos bárbaro, es como que somos amigas. De hecho, hay dos exclusivamente dedicadas a venta y no se nota así una tensión como que una quiera vender más que la otra o se ponga como competitiva. Nos cagamos de risa y cuando la pasás bien las cosas se dan mejor.

¿Tenés espacios por fuera del trabajo en los que logres desconectarte, disfrutar, sentir placer?

Sí, salgo con mis amigas, vamos a cenar, a bailar. Salimos a caminar también. La posibilidad de que ahora yo sea la dueña de mi propia empresa me permite que cuando quiera hacer algo lo hago, cuando no quiero no lo hago y no me siento con la responsabilidad de responderle a un superior. Me siento con la responsabilidad de responder a clientes pero igual si en algún momento no quiero hacerlo, simplemente no lo hago y ya está.

La forma de trabajar acá en Argentina es muy diferente que en Colombia, por lo menos como yo lo vivo. Acá tienes espacios más para ti, en general la sociedad

marcha de una forma diferente. Allá estamos muy influenciados por la forma de trabajo norteamericana. No hay espacios para celebrar, juntarse entre semana, todo es el fin de semana si es que se puede. No caés de la nada a cenar a lo de un amigo, todo tiene que ser más planeado, no te vas a tu casa más de 10 de la noche. Acá funciona todo diferente.

Entrevista 2

Juan Manuel (31 años) - Consultor Comercial en Facebook

¿Qué estudiaste y de qué has trabajado desde entonces?

Estudié economía acá en Buenos Aires. Empecé a laburar en el 2008. En realidad el primer laburo fue en Aspen, Estados Unidos, a través del programa Work and Travel. Fui con unos amigos a laburar en un hotel de valet parking. Después empecé a laburar acá en una empresa que se llama Exentur. Estuve un año y me fui porque no me copaba. Después entré a una que se llama Nielsen, de investigación de mercado. Laburaba con un capital humano de un nivel muy alto de formación, la mayoría matemáticos y actuarios. Ahí estuve casi dos años y después ya entré a Facebook.

Esos cambios de un trabajo a otro ¿los buscaste vos? ¿Por qué?

En el primer caso lo dejé yo porque me frustraba. En cualquier empresa grande siempre hay gente que va a “calentar la silla”. Yo sentía que estaba como en la máxima expresión de ese tema y no me gustaba. Me fui y entré a Nielsen que la verdad es que el recuerdo que tengo es excelente, el nivel increíble, tanto humano como intelectual y ahí me buscaron de Facebook.

Empiezo comentándote algo que a mí me llamó mucho la atención. El flaco que manejaba todas las oficinas de Argentina, Chile, Perú y Colombia, Alejandro, empezó el mismo día que yo, en 2012. Se fue hace dos semanas de Facebook a emprender. Pero en su momento la llamaban de setecientos millones de lugares, era muy conocido. Nos tomamos unos mates hace un mes, antes de que se vaya, y me dice “Juampi, te voy a decir algo. ¿Vos estás acostumbrado a este nivel de violencia en cuanto a la velocidad en la que trabajamos nosotros y la cantidad cosas que absorbemos? Uno no se da cuenta porque, como todo, te acostumbrás. Yo puse un pie afuera y la sensación que te da es que están todos en cámara lenta, que caminan como si fuese la luna, como si no hubiese gravedad. Los tipos están en cámara lenta. El ritmo que tenemos es inhumano, los viajes, la cantidad de *mails*... Cualquier variable que tomás, la comparás con el mundo exterior (excepto con Google y algún banco de inversión) y todo lo demás parece en cámara lenta”. Me llamó mucho la atención y después me puse a pensar si a mí me pasaba eso. Por momentos lo había sentido. Me junto con mis amigos, vienen a comer a casa, y te ponés a hablar, sale el tema del laburo, todos ellos laburan, algunos tienen un bar, otros son abogados o laburan en un banco, y te das cuenta que el ritmo de vida es diferente. Ellos no se “rascan” pero es un ritmo diferente. La industria en la que vivo yo, de tecnología tiene un ritmo muy violento, pero muy violento. A tal punto que, yo me fui de vacaciones el

año pasado tres semanas, volví y no es “me pongo al día con los *mails*”, cambió todo. Literalmente todas las semanas cambia formalmente algo que se comunica en un *mail* y cambian una cantidad de cosas que te sentís un pelotudo en algún momento. Las minas o los tipos que se toman los días de maternidad o paternidad cuando tienen hijos (se pueden tomar hasta cuatro meses), vuelven y es casi otra empresa. El ritmo realmente es bastante intenso. A tal punto que te lo llegás a plantear: ¿tiene sentido? Yo estoy contento, estoy cómodo, pero te perdés de un montón de cosas.

¿Qué horarios manejas? ¿Tenés horarios establecidos?

No, no, eso no existe. Yo me he encontrado laburando en un aeropuerto con la computadora a las 2 de la mañana en una sala de espera con internet. Encima cuando laburás cruzando husos horarios... En Bogotá son dos horas menos que acá, arrancan a las 7 las reuniones. Cuando iba a me despertaba a las 6 de la mañana para correr una hora y a las 7 ya tenía un montón de quilombos en Argentina, ya tenía que empezar a resolver.

Creo que el tiempo en la industria de la tecnología es muy intenso, muy cambiante, cuando escucho charlas de alguna gente de mi edad, de mis amigos o mis hermanos, te das cuenta esas cosas. Es como que 6 y 1 minuto mis amigos salen todos como eyectados de sus oficinas. Nosotros no pasa por ahí, pasa por otro lado. Yo puedo laburar el fin de semana, puedo laburar de acá. Yo me junto con mi equipo y les digo “laburen desde el lugar del mundo que quieran, en los horarios que ustedes quieran, no vengán, si no me quieren ver, si me quieren ver”

¿Y cómo organizás tus días? ¿Tratás de dedicarle tiempo al amor, a la familia, la amistad?

Los fines de semana trato de ver a mis viejos y a mi hermana. Eso nunca lo cambio. Y trato de hacer ejercicio a la tarde. Pero hay veces que la vorágine te sobrepasa. No tengo estandarizado. Honestamente hay veces que hay como una cantidad de factores que te llevan a no poder decir “a las 9 entro, a tal hora salgo”.

Me acuerdo que una vez en el trabajo anterior me llegó un *mail* de la jefa de mi jefa que se había calentado porque llegaban todos a las 9.30 en lugar de a las 9, diciendo “les recuerdo que el horario de entrada es a las 9”, con el nueve en negrita, resaltado. En Facebook no existe eso. Entrás cuando se te canta. Por un lado es raro pero por otro lado me parece que está bueno porque, por ejemplo, una de las chicas que trabajaba en mi equipo y laburaba para Perú, estaba en Lima y me pregunta si se puede quedar para ir a no sé qué playa. Y yo le digo “andá a la Antártida, nos conectamos reunión de equipo los miércoles, entrá desde la Antártida por mí, yo no tengo problema”. Y a veces yo estaba de Bogotá, ella de Lima y así, y mi reunión de equipo era toda cibernética, a través de videoconferencia, con un programa parecido a Skype que opera con un código, un puente para que entre mucha gente.

Por ahí yo miraba y tenías pibes de entre 23 y 28 años, uno en Chile, otro en Santiago, tres en Bogotá, yo en Buenos Aires, y uno desde Londres que se había ido a hacer una capacitación. Y está bueno, siempre digo, “valoren lo que tienen porque si se comparan con sus amigos, no todos los pibes de 23 años van a San Francisco dos veces por año, a Miami una, a Chile, Brasil, etc”. Esa parte es valorable, pero bueno, la otra parte del balance es el ritmo de vida que llevamos.

Y el espacio físico en el que trabajan ¿qué tal es?

Algo que está bueno es que no hay oficinas cerradas, ni el presidente tiene una. Todos los techos están a medio terminar, para inspirar la cultura de la creación, la cultura StartUp. Tenemos el game room con PlayStations, teles gigantes, jueguitos, mesas de ping pong.

El Campus de allá, de Menlo Park, a una hora de San Francisco, es Disney directamente. Lo que es esparcimiento, tenés setenta mil cosas.

Es como que te tratan de facilitar de la vida porque se sabe que es un trabajo intenso. Se te rompe la computadora, te dan una nueva directamente y cuando entra a alguien a laburar le dan una nueva también. O el celular, o los restaurantes o buffets que tenés para comer. En algunas oficinas podés lavar la ropa inclusive.

Más allá de las empresas, cambió la forma en la que la gente vive hoy en día. Tenés buenos ejemplos y otros que parecen lamentables. Cuando vas a un bar o restaurante y ves a un pibe y una mina o una familia y están todos mirando el celular...

¿Vos sabés poner un límite, si te llegan mensajes de trabajo y estás en una situación familiar, por ejemplo?

Hago un esfuerzo. Si estoy cenando a la noche, pasándola bien, tomando algo, trato de no. Pero es como que el límite "me voy a las 6 del trabajo" es ficticio, porque estás con el celular y bueno... He visto gente corriendo en la cinta del gimnasio respondiendo correos. Estamos todos locos. Por más que te vayas físicamente de tu puesto de trabajo, el celular te mata.

¿Y te pensás en Facebook a largo plazo o se te cruza la idea de volver a cambiar de trabajo?

Lo veo como una etapa de mi vida. No creo en experiencias monótonas, no agrega diversidad.

Y con todo lo que aprendiste y la experiencia que tenés, ¿en algún momento se te ocurre hacer algo para vos, sin relación de dependencia?

Sí, eso lo pienso, por ahí más adelante. El tema es que para que eso funcione me parece que tiene que darse una serie de cosas que generalmente no se dan y por eso fracasan muchas iniciativas. Pero sin dudas es algo que pienso. Yo en Facebook me veo un par de años más.

¿En Argentina o te mudarías?

Me ofrecieron eso, en un momento me dijeron que podía aplicar al país que quisiera. Me tira mucho mi país pero un país en el que me gustaría mucho vivir es en España, en Madrid. Es una ciudad en la que me gustaría vivir. Allá hay una oficina chica, de 20 personas nomás. En la de acá hay más de 60. Vivir afuera es algo que pienso porque me parece que está bueno. En una vida de 80 años ponele, vivir 5 afuera

aproximadamente es muy poco y agrega mucho. Para toda la vida en Facebook por supuesto que no, un par de años más creo que sí.

¿Cómo te llevás con tus compañeros? ¿Cómo es el ambiente?

El ambiente es bueno. Competencia hay, como en todos lados, pero yo no le doy una connotación negativa que mucha gente se la da. Me parece parte de la personalidad de las personas, no es algo negativo. El tema es qué hace la gente por ser competitiva. Eso ya es otra cosa. En Facebook hay competencia pero no vi cosas raras. Estoy en una industria que cambia muchísimo, en un ambiente comercial, tal vez una de las máximas expresiones del capitalismo por decirlo de alguna manera.

¿Has llegado a hacerte amigos?

Sí, sí... amigos, amigos tengo tres. Y después tengo muy buena relación con los demás.

¿Y con tu jefe cómo te llevás?

Una relación puramente laboral. Tengo una buena relación pero hasta ahí. No me gusta chuparle las medias ni nada.

¿En algún momento este ritmo de vida que me contás te afectó a nivel físico o psicológico?

En estos cuatro años dos cosas me pasaron. La primera fue al poco tiempo de haber entrado a Facebook que se combinaron varias cosas. Yo toda mi vida hice boxeo y por una lesión tuve que dejarlo, que era clave para mí. Se combinó que largué el deporte con que tenía un laburo nuevo, con la locura que te estoy contando, más algunos problemas familiares. Empecé a engordar, subí como diez kilos. Se juntó todo. Me angustiaba mucho el laburo al principio. No eran las oficinas de ahora. Era una oficina del tamaño de este living, cuatro mesas, "Bienvenido a Facebook Argentina" y arreglate. Me llegaban 250 mil *mails* por minuto. Yo no venía del mundo online, no tenía experiencia en lo que estaba haciendo y me exigía mucho.

Y lo otro que me pasó, llegué un sábado como a las 6 de la mañana de Ezeiza a mi casa y sentí que no podía más. Estaba lloviendo encima, parecía un libro. Cerré las persianas, me fui a dormir sin querer despertarme, sin poder más. Después me hice un chequeo general y no tenía nada... se lo atribuyo al cansancio de tanto viaje, a no poder parar, y a no saber para qué también, para qué entregar tanto y terminar así, ¿no?. Tenía que ir cada tres semanas más o menos a Bogotá, entre otras cosas. Es pasar mucho tiempo en hoteles, aeropuertos, aviones y perderme cosas principalmente de mis amigos, casamientos o tienen un hijo y yo en Bogotá y lo único que puedo hacer es llamarlos para hablar un rato, felicitarlos.

¿Alguna vez recurriste a tomar psicofármacos?

No, nunca. Lo que me hace bien es correr, el deporte es clave para mí. Primero la consecuencia positiva es espiritual, mental, y después física. Salgo a correr una hora y me despejo, eso me ayuda mucho.

¿Te identificás con el trabajo que hacés? ¿Lo vivís como algo personal?

Mi trabajo está dividido en 70% lo que se llama “manejo de gente” y 30% cosas más duras, técnicas. Lo primero fue lo que hice en un 100% durante dos años y medio, me encantó, sobre todo un proyecto de alcance global que hicimos con dos flacos más. Eso me pareció algo muy groso que en otro laburo no hubiese tenido la posibilidad de hacer.

Después algo que me gusta mucho es que tenemos acceso a charlas, conferencias internas y externas que de otra manera no podría tener. Nos vino a hablar el CEO de Starbucks, la vicepresidenta de Coca Cola, deportistas de alto rendimiento, gente que pasó dramas. Eso lo valoro mucho.

Los primeros dos años aprendí un montón. Yo venía de hacer investigación de mercado. No tenía ni idea lo que era el mundo online, aprendí un montón y lo valoro mucho. Después, como todo, los ciclos se van cerrando y las curvas de aprendizaje dejan de crecer y cambié de función, que fue mucho más difícil. Es adaptarse a siete perfiles distintos, entre hombres y mujeres. Yo transmito conocimiento apenas entran, trato de dar alguna guía de cómo relacionarse con sus compañeros... Creo que ahí tuve un buen logro. Hay buena onda, no hay peleas.

Me gusta, es como que uno por ahí putea, se cansa, te perdés de salir algún día, pero después por ahí te comparás con el mundo exterior y tenés muchas más cosas que en un laburo un poco más convencional. El balance es positivo.

Algunos beneficios son increíbles, en algunas oficinas podés lavar la ropa, en San Francisco te ponen el transporte que te lleva hasta allá, (en Londres no sé si te lo ponen pero te lo pagan), tenés las tres comidas incluidas, un equipo de “Culinary”, un sistema que alimenta siete mil personas. Acá tenés la cocina llena de golosinas, comida, cinco heladeras con Gatorade, gaseosas, te dan una tarjeta de crédito que te la fondean los primeros de cada mes para comer. Es demasiado. Si vivís solo, no necesitás tanta guita. Tenés muchos beneficios. En Menlo Park hay valet parking. Creo que tiene dos lógicas: como la exigencia es alta, facilitarte la vida. Y la otra es que por ahí hay pibes y pibas muy buenos, que por el mismo sueldo deciden quedarse en Facebook por ese tipo de cosas. Entre LinkedIn, Twitter, Facebook, Google, deciden por si le lavan el auto, la ropa, le dan guita para comer, etc. Y así Facebook se queda con personas muy grosas. Creo que esos son los dos motivos.

Entrevista 3

Santiago (28 años) - Productor en CNN Español

¿Qué estudiaste y qué trabajos has tenido desde entonces?

Estudié Comunicación en la Universidad Austral. Estando todavía cursando laburé en una agencia de comunicación política, Infomedia Consulting. Trabajábamos con legisladores, intendentes y demás. Esa fue una práctica de cuatro meses. Después de

cursar iba todos los días, cuatro horas por día, hacía asistencia a planes de comunicación, redacción de gacetillas, cobertura de eventos estratégicos.

Cuando terminó la pasantía, yo justo estaba con finales, me dediqué a terminar de rendir y recibirme.

Después estuve laburando un tiempito con una ex diputada, temas de prensa también. Ella era clienta de la agencia, la conocí ahí y me pidió que la asesorara. Trabajaba sobre todo desde mi casa, me reunía con ella, la acompañaba a los canales de televisión, pero principalmente desde mi casa.

Simultáneamente empecé a trabajar escribiendo para un par de lados, una revista de negocios, una de management, una agencia de comunicación interna. Laburos freelance, desde mi casa.

¿Y cómo te organizabas?

Y, bueno, la disciplina. Al principio es medio complicado, uno se va acostumbrando, sabe que tiene que cumplir con deadlines, compromisos y a veces uno lo posterga pero sabe que tiene que entregar el trabajo así que... También con prueba y error, uno se va acostumbrando a que tiene que laburar más por objetivos que por horarios.

Después me fui a hacer una práctica a Estados Unidos, a Atlanta, en CNN. Fueron cuatro meses. Un conocido, un argentino que estaba ahí hacía como doce años, me dijo que había un programa de prácticas muy interesantes, que si me gustaba la comunicación, los medios, aplicara. Así fue. Apliqué y él se aseguró de que vieran mi currículum. Después vino un proceso muy largo de entrevistas por internet, por teléfono, proceso de visado, entrevistas con la gente para el tema del seguro. Me dieron una visa de trabajo temporal, por cuatro meses. Fue en el año 2012 que estuve laburando ahí cuatro meses en Atlanta. Los tipos muy contentos con mi trabajo. Yo no me podía quedar porque no tenía papeles pero me ofrecieron seguir desde Buenos Aires trabajando para CNN español.

Contame un poco cómo era el trabajo allá, el ambiente, los horarios, las tareas

El tema horarios allá es bastante estructurado. Los tipos laburan ocho horas al día, puede ser que alguno se quede un rato más pero el que entra a las 9 se va a las 5, el que entra a las 3 se va a las 11. Es más, la gente anota, chequean en la computadora el horario y, a diferencia de lo que es el periodismo acá, ahí está bastante más estructurado. En mi caso también, yo cumplía horario de 9 a 5 pero después aprovechaba para quedarme laburando, dando una mano, porque estaba ahí, era una linda oportunidad. Fue la época de reelección de Obama en Estados Unidos, la última elección de Chávez en Venezuela antes de que falleciera, y nada, tenía que aprovechar. No te pagaban por quedarte más rato, obvio, pero si lo hice fue porque estaba laburando en CNN Español y bueno.

¿Cómo te llevabas con tus compañeros?

Bien. En realidad, yo me iba a ir en el verano estadounidense a hacer esta práctica que era como para recién graduados, estudiantes universitarios. Se atrasaron mis papeles y finalmente me fui de septiembre a diciembre. Cuestión, cuando yo fui era el

único pasante que estaba haciendo la práctica porque todos los demás habían ido en verano. Era el único chico o joven, tenía 22 años, entonces la mayoría de mis compañeros de laburo tenían de 30 para arriba. La relación nunca fue de amistad, sí de diálogo, buen trato, demás, pero quizá la diferencia generacional era evidente. Pero bueno, también eso me permitió destacarme, mostrarme, que la gente se preguntara quién es este pibe tan joven que está dando vueltas acá trabajando.

¿Qué era específicamente lo que hacías?

En principio la práctica era para el departamento de medios alternativos. Trabajábamos en radio, web y hacíamos videos para internet. Estando allí dije “es mi momento de mostrarme”. Empecé a escribir también para varios programas que salen a diario a través del canal: contenido político, económico, interés general.

¿Te sentías identificado con las tareas que hacías? ¿Te gustaba?

Sí, siempre me gustó escribir. La facultad me permitió pulir la escritura, eso es todavía lo que hago hoy, me gusta. Me sentía cómodo y notaba que les resultaba a ellos también. Me asignaban muchas tareas y cumplía.

Y por fuera del trabajo, ¿qué hacías?

Estando en Atlanta, es una ciudad muy importante de Estados Unidos, una de los más grandes en términos de población, hay muchas empresas importantes en términos económicos, pero no hay mucho para hacer. Sí tenía al primo de un amigo que está viviendo ahí hace doce años, argentino él también, y me reunía mucho con él. También la chica con la que compartía el departamento me presentó a sus amigos y demás. Tenía algo de vida social pero bastante tranquila porque yo fui a trabajar. Y si había días que me tenía que quedar de 9 a 12 de la noche, me quedaba. De 9 a 5 laburaba a full y después ahí me quedaba con un argentino, un conductor, que está ahí hace muchos años, se llama Guillermo Arduino, produciendo su programa de fin de semana. Volvía a la 1.30 de la mañana. Llegaba muerto, liquidado, sin energías para nada. Me dormía y al otro día me tenía que levantar a las 7 de la mañana de vuelta. Encima Atlanta tiene un sistema de transporte público de los peores de Estados Unidos, tenía que tomarme dos subtes y un bondi para llegar.

¿Y cómo te lo tomabas?

Y, yo estaba feliz, sabía que tenía que aprovecharla, romperla y demás.

¿Extrañabas?

No, con el tema de Skype o Whatsapp hablaba bastante con mi familia y mis amigos de acá. Extrañar, todo el mundo tiene un momento en que quizá se perdió un cumpleaños, alguna fiesta, evento, o algún momento en que está solo, pero lo normal. Estaba con la cabeza a mil, así que ni tiempo de extrañar.

Y cuando terminó la pasantía, ¿sentías ganas de volver o te atraía la idea de quedarte?

Me hubiese quedado por lo que representa la empresa, lo que podría significar para mi carrera. De vuelta te digo, Atlanta no me pareció el mejor destino del mundo y además me encanta Buenos Aires que para mí sí es la mejor ciudad del mundo. Me hubiese quedado porque era un paso adelante en mi carrera pero bueno, de todas formas se abrió una oportunidad. Primero me pasó algo muy loco, me dijeron (medio en chiste, medio en serio) que ya que no me podía quedar por los papeles, me sugirieron casarme con una cubana, que están cobrando siete u ocho mil dólares para casarse con vos y a los dos años te separás, no convivís ni nada, te sacás las fotos para Facebook nomás. Obvio que no así que finalmente me volví. Acordé con el jefe de ahí, el Director Editorial, seguir escribiendo para varios programas de tele desde acá, de Buenos Aires. Yo me encargo de redactar, producir las noticias que los presentadores leen al aire. Los tipos leen las noticias al aire, yo soy el que las escribe.

Hace ya tres años que trabajo así, desde mi casa. Bah, desde mi casa, desde el café de la esquina, un bar, desde lo de mis padres, de cualquier lado que tenga conexión a internet.

¿Y manejas algún horario en especial?

Si bien no cumplo un horario específico, estos programas salen en directo así que los contenidos sí tengo que mandarlos para determinada hora. Escribo para dos programas todos los días, a veces para un tercero. De vuelta, si bien no cumplo un horario específico, sí estoy sentado en la compu por la tarde entre la 1.30 y las 7, a veces las 8. Pero desde cualquier lugar.

¿Cómo vivís este estilo de trabajo?

En realidad me gusta, me resulta bastante cómodo. Por la mañana me permite estudiar, hacer mis cosas, laburar para otros lugares, escribir para otros lados. Y también es un poco lo único que conocí porque no me pasó, o si me pasó fue muy breve, cumplir un horario de oficina todos los días. Entonces estoy acostumbrado. Esto que hablábamos antes, mucha disciplina. Al principio cuesta, es ganar ritmo y acostumbrarse. Hay días en que quizá estoy a la mañana trabajando en otra cosa, a la tarde escribiendo, se hacen las 8 de la noche y no hablé con ningún ser humano entonces trato de organizarme. Si sé que hoy a la tarde voy a estar en mi casa, a la mañana o voy al gimnasio a ver gente o es un día que voy a la facultad, o voy a la oficina porque cada tanto voy también a la oficina, puedo trabajar desde allá. Trato de organizarme como para que no me pase eso de no interactuar con gente en todo el día.

La verdad es que me lo tomo mucho más relajado que la gente que conozco. En tres años no he tenido mayores presiones. Algún día que otro, temas puntuales, que me corran con mucho trabajo, estar con el tema del horario un poco complicado... Solo en una época tuve que tomar Alplax para dormir. Estaba teniendo problemas para quedarme dormido. Fui al médico y me dijo que cuando sintiera que estaba con mucha ansiedad, me tomara uno. Tomé en su momento media pastilla cada dos, tres días, durante unos meses. No sé qué fue en su momento, pero quizá preocupaciones más

de índole familiar que laboral, se mezcla, a veces no sabés bien qué es. En el día a día me sentía bien pero me iba a dormir y me costaba. O me quedaba dormido pero me despertaba a la mitad de la noche y no había caso, daba mil vueltas en la cama, y al otro día me levantaba y no estaba descansado.

Y cuando estás en tu “tiempo libre”, con tu familia o amigos, ¿respetás ese tiempo o te ocurre de ponerte a resolver cosas del trabajo? O al revés, cuando estás trabajando, ¿solés hacer simultáneamente otras cosas que no tengan que ver con eso?

No, en realidad me pasa que cuando me siento a trabajar, las cinco, seis horas que estoy en la computadora me enfoco directamente en eso. Sí estoy con el teléfono a mano, paveo como todas las personas pero son las horas de trabajo y me enfoco en eso. Lo puedo hacer en el Starbucks, en mi casa, en la oficina, lo único que necesito es una computadora e internet, pero esas horas estoy trabajando. Y después el fin de semana o por la mañana trato de hacer la mía y no pienso en el trabajo, sé que a la 1, 1.30 voy a estar sentado para hacer lo que tenga que hacer para CNN pero mientras tanto trato de desconectarme. Es que son muchas horas frente a la pantalla... A veces me pasa que digo “estoy hace cinco horas sentado y es un bajón”. Trato de tomarme diez o quince minutos en el trabajo para bajar al quiosco o cruzar en frente, subir a la terraza, descansar. Me hace bien ir al gimnasio, me gusta mucho salir a correr, los fines de semana juego al fútbol.

¿Y en la semana tenés tiempo para ver a tus amigos o salir con alguien?

Sí, sí... Nos juntamos una o dos veces por semana a comer y el fin de semana siempre. La amistad no se negocia. Aunque tenga que estudiar para la facultad, o algún laburo para otro lado, sí o sí, el viernes o el sábado me junto un rato por lo menos a ver a mis amigos. Creo que particularmente en Argentina esto es así. A mí me pasó ver en Estados Unidos que la gente ahí sí es workaholic en serio y viven para el trabajo o para crecer profesionalmente y no tienen amigos o no tienen oportunidades de conocer gente. Hoy en día es más común escuchar de Tinder y esas cosas, pero en su momento, en el 2012 cuando yo fui, el tema de aplicaciones no estaba tan presente y yo veía que mucha gente usaba las páginas de internet de citas y a mí me parecía una pavada bárbara. Y la chica con la que vivía, que era una chica muy linda, me decía que sino era imposible conocer a alguien nuevo. En su momento me llamó la atención, esto de que la gente tuviera cero espacio para conocer a otros. En Argentina me parece que nos damos el tiempo para la vida social, para estar entre amigos, para salir a tomar una cerveza.

En cuanto a las condiciones laborales, ¿estás satisfecho? En lo que respecta al sueldo, seguridad, etc.

Soy monotributista, estoy en la categoría más baja. Es raro porque trabajo de forma independiente, freelance, pero laburo de lunes a viernes. No estoy en blanco, no estoy fijo, contratado, a pesar de que estoy insistiendo hace bastante con el tema. Y sobre el sueldo, me pagan poco para lo que es Estados Unidos pero muy bien para lo que es el

mercado de medios local, así que en tema salario estoy conforme. Estoy cómodo pero me faltarían los beneficios de vacaciones, una obra social buena.

¿Sentís que lo que vos hacés es muy personal, lo que entregás al trabajo?

Siento que tengo habilidades para la escritura, que quizá no la tiene la gente allá en Estados Unidos, en CNN Español. Soy el único que trabaja como escritor de forma remota todo el resto de los redactores están en planta. Entonces me da la pauta de que hago bien el trabajo y no soy una pieza más en el engranaje, o quizá sí, no sé, pero me parece valioso ser el único que trabaja a distancia. Alguna que otra vez me han corregido detalles pero por lo general lo que mando, va así. Yo respondo directamente a Atlanta, por teléfono, por videoconferencia, por *mail*, estamos permanentemente en contacto. Respondo a un productor ejecutivo que está allá en Atlanta. Es muy curioso porque el conductor, con el que también tengo diálogo y me suele dar feedback sobre los temas, a veces está en Miami, entonces estoy yo en Buenos Aires, el productor en Atlanta y el conductor en Miami. Es loco.

¿Te interesa la idea de cambiar de trabajo, de ambiente, de relaciones, de país?

Hoy estoy bien, cómodo. A veces me da la impresión de que estoy demasiado cómodo. Estoy abierto a posibilidades ya sea en CNN o afuera, siempre que sean propuestas atractivas, que me convenzan.

Y con todo lo que aprendiste, ¿te gustaría hacer algo por tu cuenta, sin relación de dependencia?

Sí, también. La verdad es que esta idea de ser mi propio jefe es algo atractivo. Hoy estoy respondiendo a una gran empresa, pero no descarto esto de trabajar de forma propia, que un poco lo hago ahora porque sigue siendo laburo freelance. No me caso con una ni otra idea, siempre abierto a nuevas posibilidades.

Entrevista 4

Pía (26 años) - Analista en la empresa de mapas Here

¿De qué trata tu trabajo?

Hace más de un año y medio que trabajo en Here, que es una empresa de mapas, una empresa que se dedica a la producción de cartografía digital, o sea, es una empresa muy nueva en algún sentido. Tiene siete años. Es una industria que nació ahora con el GPS, con el celular, con los sistemas de localización, que te permiten saber todo el tiempo esto, a dónde estoy, coordenadas, cómo voy de un lugar a otro. El objetivo es ese, crear mapas lo más actualizados posible, lo más rápidos posible, que te guíen por las mejores rutas para llegar de un lugar a otro. La empresa antes se llamaba Nautech, después se llamó Here, hace varios años la había comprado Nokia, y hace seis meses se desprendió de ese negocio y ahora los dueños son un consorcio automotriz: BMW, Mercedes Benz y Audi, que eran los principales clientes, el mayor ingreso de venta de mapas a nivel mundial entraba por esas tres automotrices que son

autos que tienen el GPS adentro, no como un sistema de localización aparte. Ahora son directamente los dueños de la empresa, los inversores.

Hay oficinas de Here en todo el mundo, la central está en Berlín hoy en día. Es un mapa global, se dedica a toda la cobertura del planeta, con distintas coberturas. El mapa de Argentina está muy actualizado, el de Bolivia no tanto por ejemplo. Tiene que ver mucho con el valor comercial que tiene cada lugar. Desde acá de la oficina de Buenos Aires manejamos lo que es Bolivia, Paraguay, Uruguay y Argentina.

Y mi trabajo hoy en día consiste... en realidad, hoy en día está cambiando. Estoy hace un año y medio y ya cambió un montón. Y la gente que está hace seis, siete años te dicen “acostumbrate a esto”, a que una día la prioridad es A y al otro día la prioridad es Z, como blanco o negro, no es que hay intermedios. Hoy en día está cambiando la estrategia de la empresa, o sea, a nivel global estamos justo en un proceso en el que dijeron “va a cambiar la estrategia de cómo hacemos el mapa”. Antiguamente lo que se hacía era trabajar con camionetas como las de Google con camaritas arriba, filmaban y lo principal era hacer el mapa según nuestras fuentes, según los videos nuestros se hacía el mapa. Después se veían los mapas y se armaba el mapa en la computadora. Hoy lo que se está haciendo es trabajar con Big Data, son grandes volúmenes de información que se ingestan automáticamente a través de procesos que yo no entiendo porque soy geógrafa y no programadora. Y el perfil de la gente que se está buscando es ese, el de programadores, gente que sepa meter mano en la computadora y que grandes volúmenes de información se metan en el mapa.

Yo hoy en día estoy a cargo del proyecto de búsqueda de fuentes, trabajo con municipios, con instituciones públicas, con empresas, con instituciones privadas que produzcan información georreferenciada, desde YPF que produce sus estaciones de servicio y las tiene con un puntito en el mapa, es como que nos dan sus estaciones de servicio y nosotros las incorporamos al mapa así está bien actualizado y los usuarios de nuestro mapa pueden llegar; hasta hablar con el catastro de la provincia de Neuquén, que ellos producen, cada municipio produce su cartografía de su territorio, y decirle que necesitamos esa cartografía para tenerla lo más actualizada posible. Entonces, se está volcando hacia ese lado la empresa, hacia entablar relaciones con otras instituciones.

Yo fui contratada por estudiar geografía, hay muchos geógrafos, técnicos en turismo, pero más que nada es un nicho de geógrafos la empresa. La idea es trabajar desde el conocimiento local del territorio, pero gestionando proyectos que involucran a otras work streams (ejecución de un conjunto de tareas en pos de un proyecto, llevadas a cabo por distintos grupos) por ejemplo en México y en la India. Me pasó que yo estudié Geografía y veíamos cómo el capital busca cada vez más lugares donde es más barata la mano de obra calificada, y acá lo veo en el trabajo. Acá hay una oficina de veinte personas, en Chile son 10, en México son 600 y en la India 800. Son grandes edificios donde el trabajo es muy mecánico y quizá con menos profundidad. Acá coordinamos los proyectos, yo en esto me capacité en el trabajo, en lo que es Project Management, cómo llevar un proyecto, cómo medir, cómo hacer que funcione. Y por ahí, no sé, el mapa de acá, las camaritas las ven en la India y van poniendo para qué lado va la calle, a dónde está este restaurante, etc. La parte más “fordista” si se quiere está allá y acá queda como la parte más de innovación, más creativa.

¿Y te gusta esa parte? ¿Es un trabajo con el que te sentís identificada, en el que aportás algo propio?

Sí, yo siento que apporto algo propio. Quizá hace algunos meses sentía que aportaba algo más propio que lo que pasa hoy en día. Antes, con esa antigua manera de confiar más en lo que pasaba acá, incorporar menos fuentes, aportaba algo propio sobre todo desde lo que tiene que ver con lo que estudié. Ahora, algo propio apporto siempre porque es mi personalidad, mi forma de ser, uno aporta lo suyo, pero en el sentido de algo más específico con lo que estudié, ahora está dejándose un poco de lado. O sea, está bueno porque cuando vas a entablar una relación con otra persona creo que es fundamental, sobre todo en este trabajo, saber de qué estás hablando. Entonces que sea geógrafa, que sepa de sistemas de información geográfica a la hora de hablar con alguien, con un municipio por ejemplo, es un recontra plus, que si viniese alguien de Relaciones Internacionales. Pero está tendiendo a esos dos perfiles, un perfil más de programador, Ingeniero en Sistemas, por un lado, que se encargue de meter toda esa información en lo que es nuestro mapa, y por otro lado gente con mucha capacidad de negociar, de dialogar con otros. Y quizá en este cambio que está haciendo la empresa empiezan a aparecer nuevos perfiles donde por ahí lo geográfico queda más de lado.

¿Y cómo vivís todos estos cambios que mencionás, el tener que adaptarte a los cambios repentinos de la empresa?

Al principio me estresaba mucho, era como que “tengo que aprender esto y lo otro” y llegaba a casa muy cansada. Ni bien empecé a trabajar acá, dejé de cursar. Hacía natación y también lo dejé. Los primeros meses fueron tan intensos en carga horaria, presiones y cosas nuevas que realmente no pude sostener nada de lo que venía haciendo por fuera del trabajo. Volví a casa muy agotada y no tenía energías para encarar nada. Fue de hecho en ese momento en el que aumenté más de 5 kilos.

Ahora ponele estamos en un periodo en el que dijeron “mañana tenemos una llamada muy importante para ver cuál va a ser el nuevo rumbo de la empresa”. Y hay como un clima horrible porque es como que anuncian un cambio y nadie sabe qué va a pasar con los puestos de trabajo, con el rol que estoy teniendo, por ahí el día de mañana estoy haciendo algo completamente distinto, en ese sentido es muy estresante.

Pero hace un tiempo empecé a relajarme un poco con eso. No me dedico a la medicina, no es gente que está dependiendo de vida o muerte de lo que estoy haciendo entonces empecé a tomármelo más tranqui. Si quieren que haga algo que no sé, pido que me capaciten, por ejemplo para hablar con personas, negociar, comprar una fuente, hablar en nombre de una empresa. Yo estudié Geografía, no estudié *Marketing*.

O sea que este trabajo había afectado tu estilo de vida...

Sí, totalmente. Mi estilo de vida, mi rutina y la posibilidad de hacer cosas que me gustan. Pero el año pasado de a poco volví a cursar, rendí finales, metí materias y a fin de año arranqué con yoga. De a poco, fui logrando destinar esas horas no-laborales a cosas mías y no solo a recuperar el cansancio o a seguir pensando en temas laborales. Hace ya 3 meses que estoy haciendo un seguimiento con una nutricionista y yendo al psicólogo además y logré bajar 6 kilos. Hoy por hoy vengo haciendo malabares para cursar, ir a yoga, seguir la dieta y tener tiempo para ver a

mis amigos, familia y descansar. Mis días suelen ser larguísimos y muchas veces me cuesta mucho juntar energía para ir a yoga por ejemplo, pero me siento tan bien después de ir que hago el esfuerzo.

Pero bueno, por otro lado, si no tengo desafíos yo particularmente me aburro entonces me resulta divertido aprender cosas nuevas, me resulta emocionante y me gusta

¿Y te entusiasma la idea también de cambiar de trabajo, de relaciones, de lugar de residencia?

No, me gusta trabajar acá, vivir acá, no tengo ganas de vivir en otro lugar, no me imagino. Sí me pasa que yo siento a veces que hice como un camino inverso. Mucha gente, muchas notas hablan de cómo salir de tu trabajo de oficina para pasar a ser tu propio jefe, dueño, ser freelance. Y yo hice un poco el camino inverso porque yo venía manejando mucho mis tiempos, trabajaba con una ONG, de otra cosa, de recreóloga, estudié Recreación, dando talleres, manejaba mis horarios, era monotributista, o sea, tenía otras condiciones de trabajo más inestables. Y busqué trabajar en una empresa, estar en relación de dependencia. Es mi primer trabajo en blanco. Me da más seguridad. Yo era monotributista, sabía que tenía trabajo de marzo a noviembre asegurado, y en noviembre vemos... Y yo hace tres años que vivo con mi pareja entonces no me sirve el "vemos" en noviembre porque el alquiler hay que pagarlo igual, las expensas también, todo.

¿Y ahora estás conforme con las condiciones laborales, en lo que respecta a sueldo, beneficios, etc.?

Con el salario no, es lo que siempre critico en las encuestas de fin de año, de cómo te sentís en la empresa, si estás contento o no. El salario es lo que estamos de acuerdo todos en que está muy mal pago. Pero compensás en beneficios no remunerados, por ejemplo, nos dan OSDE 410 para uno y para la pareja o la familia de uno, hay una cocina con yogur, frutas, durante todo el día no tenés que comprarte nada, ni gastar porque tenés ahí todo. Es un salario indirecto. Tenés una reposición de 300\$ por mes para alguna actividad ya sea canto, teatro, gimnasio, lo que te guste, el ambiente laboral es muy bueno. Son flexibles, por ejemplo, yo los martes me voy a las 2.30 de la tarde porque tengo facultad y hablé con mi jefe y todo bien. No ficho en ningún lado. Si un día quiero trabajar desde mi casa no hay problema, hago home office.

¿Y normalmente cómo son los horarios que manejas?

En la entrevista en realidad nos decían "se supone que son ocho horas por día más la hora de almuerzo pero en la práctica trabajamos por objetivos". Todo muy lindo. Cuando empecé a trabajar te das cuenta que no, que si bien en el discurso te dicen que son flexibles, que trabajás por objetivos y que cuando quieras hacés home office, hay un uso y costumbre en el grupo humano que trabaja ahí. Hay gente que entra a las 8 y se va a las 5, entonces si no lo hacés quedás en desventaja. Si te pedís mucho home office, piensan que no trabajás en tu casa como trabajarías ahí, entonces hay como usos y costumbres que no son lo que está dicho. Pero sí hay cierta flexibilidad, si un día tengo médico no hay problema, si me siento mal pido médico y no voy.

Y cuando te vas, ¿se termina el trabajo o quedás conectada de alguna forma?

Pasé por distintas etapas. Tengo conectado en el celular el *mail* del trabajo. Podría no tenerlo y no pasa nada, o sea, es una decisión personal mía. Había un momento en el que tomé muchas responsabilidades en el trabajo, me encargué de muchas cosas y había entrado hacía seis meses, estaba estallada, salía del trabajo y seguía pensando en cosas del laburo, llegaba a mi casa y seguía hablando de eso, con mi familia, mis amigos, como que era ya una cosa insostenible, me afectaba un montón. Después, como te dije, empecé yoga, empecé a bajar un cambio, y fue como “bueno, voy a irme del trabajo e irme”. Y ahora creo que estoy como en un lugar en el cual, por ejemplo, hoy me fui más temprano y me fijé después si había algún *mail* dentro del horario laboral que fuera urgente contestar. A veces miro y no respondo, me fijo si hay algo grave. Me desconecto pero cuando tengo la inquietud o las ganas o me quedé pensando en algo, me vuelvo a conectar.

Fuera del trabajo, ¿estás en pareja, ves a tus amigos, les dedicás tiempo?

En la semana mucho tiempo no tengo. Vivo con mi novio pero desde que empecé a trabajar acá siempre le digo que paso más tiempo despierta con mis compañeros de trabajo que con vos. Él es cocinero, su trabajo nada que ver con el mío, tiene que ver con el hacer.

Con él paso despierta cinco, seis horas. Con mis compañeros de trabajo estoy todos los días 9 horas. Eso en la semana. Y el fin de semana me empezó que me empecé a medir mucho en qué hago y qué no hago. Trabajar no trabajo, no toco *mails*, nada. Pero tengo que estudiar porque en la semana no tengo tiempo. Suelo ver a mis amigos, no tanto como antes... Antes los veía todas las semanas, salía, iba a recitales. Hoy por hoy me decís de cenar a las 10 de la noche y lo pienso tres veces porque me encantaría a las 11 estar durmiendo. Yo me levanto a las 6.30 y no paro en todo el día y a veces me pasa que llego a mi casa a las 9 de la noche y no tengo energías para nada. Me gustaría mucho que los ritmos fueran otros.

¿Y te llevás bien con ellos? ¿Qué tal es el ambiente?

Sí, hay un ambiente muy lindo. Hay un solo jefe que es muy tenso y es muy impresionante cómo se nota si está o no está. Yo trabajo en el grupo de analistas, hay dos jefes de grupo y después arriba de ellos está el Manager de la región de Argentina y Chile. Y ese tipo es muy tenso, muy competitivo, es una persona que estresa al resto.

Entrevista 5

Lisandro (26 años) - Programador en MuleSoft

¿Qué estudiaste?

Aun soy alumno de la UTN de la carrera Ingeniería en Sistemas. La tengo medio colgada a la carrera, como no necesito el título para ejercer, puedo seguir indefinidamente en este estado. Y como trabajo más o menos ocho horas al día, se complica.

¿En qué consiste tu trabajo?

Soy programador en una empresa de software, MuleSoft. Es bastante complicado de explicar para la gente que no es programadora porque es medio técnico... Estoy ahí hace cinco años. Cuando entré, a los 21, éramos doce personas nomás, ahora somos más de 100. En este tiempo me quisieron poner gente a cargo pero no me gusta, a mí me gusta mi rol de programador, no quise cambiar.

¿Estás conforme con tus condiciones laborales, en lo que respecta a salario, ambiente, beneficios?

La verdad que sí, por suerte. Creo que dentro de todo lo que hay para elegir acá es una de las mejorcitas de sistemas. Es una empresa multinacional que tiene la sede central en San Francisco, después tiene un montón más de sedes, en Londres, Asia... En Estados Unidos pagan mucho mejor, pero bueno también es más caro el costo de vida. En Latinoamérica la única oficina es la de Argentina.

Por fuera del sueldo, ¿la empresa te ofrece otros beneficios?

Dos veces por semana tenemos comida en la empresa. Tenemos como un quiosco adentro para agarrar lo que quieras, gaseosas, café, comida. También tenemos nutricionista, descuentos en SportsClub, partidos de fútbol. Yo en el gimnasio y los partidos de fútbol que se organizan me prendo, y bueno de la comida también.

¿Tenés amigos de ahí?

Si, varios son amigos y salimos por fuera del trabajo

¿Y la de acá cómo es?

Sí, la mayor parte de ingeniería está acá. Ahora somos alrededor de 120. Yo trabajo en un grupo. Con mis compañeros la verdad me llevo bastante bien. Pero es bastante horizontal la empresa, no hay demasiada verticalidad. Ponele, está mi manager encima mío, y arriba hay un VP y después está el CEO básicamente.

El tema de los horarios es bastante flexible. Hubo un momento que ponele yo tenía ganas de entrar a las 3 de la tarde, bueno, entraba a las 3 de la tarde. Lo que se fijan es más que nada que lo que necesitan tener hecho se haga en los tiempos que esperan. Pero bueno igual tampoco es que podés no ir nunca a la oficina o ese tipo de cosas, es raro, bah, depende de tu manager también. El mío, si no puedo ir un día, está todo bien, no pasa nada, o si tenés que ir más tarde...

¿Y vos cómo te manejas?

Ahora estoy yendo a trabajar a la mañana temprano pero antes estaba yendo después del mediodía. Hay veces que tiendo a trabajar más, o sea, por esta forma termino trabajando más horas. Pero no siempre, varía, depende qué tan cargado esté de trabajo. Todo en la empresa te va llevando a trabajar más de 8 horas. Para progresar, para llegar a ciertos bonos o ciertas cosas siempre terminás trabajando un poco más o incluso a veces laburás fines de semana. Pero es voluntario. Me gusta que lo que hago salga bien entonces intento ponerme.

¿Estás pendiente al celular cuando te vas a tu casa? ¿Tenés el *mail* del trabajo abierto ahí?

No sé si tanto del celular pero me llevo mucho los problemas técnicos y los sigo carburando en mi cabeza, me enrosco bastante. Pero, sí, también, a veces sigo respondiendo o viendo cosas.

¿Esos problemas que “seguís carburando”, los compartís con alguien? ¿Vivís solo?

No, vivo con mis abuelos que creo que nunca prendieron una computadora en su vida. Así que no es algo que pueda compartir mucho.

¿Y hacés algo para sentirte mejor cuando estás “enroscado”?

Generalmente salgo a correr. Me gusta ver movimiento de gente, tomar aire, ir con música, me tranquiliza.

¿Con las tareas que realizás te sentís identificado? ¿Te gusta lo que hacés?

La verdad que sí. Lo que pasa es que, a diferencia de la mayor parte de las empresas de software de Argentina, esta es una que tiene productos propios. No es que tenemos proyectos chicos como la mayor parte de las software factories acá. En general uno trabaja para una consultora y les mandan un cliente, está un tiempo con algo, después rota. O tiene proyectos chiquitos y va cambiando todo el tiempo. Pero acá somos como dueños de proyectos y vemos cómo la gente los usa, está bastante bueno. Es bastante demandante técnicamente, es entretenido. En el rubro uno tiene que estar capacitándose constantemente, sino te quedás atrás. Yo tengo la impresión constante que no sé hacer las cosas pero bueno, es un aprendizaje.

¿Eso te preocupa?

No, no, de hecho, me gusta tener este tipo de trabajo porque si no sería aburrido para mí.

¿Y fuera del trabajo hacés otras cosas en la semana?

Sí, me junto todo el tiempo con amigos, varias veces a la semana. Igualmente ahora estoy involucrado también en otros proyectos, estoy sin tiempo para nada. Proyectos

también de informática, por mi cuenta. Mi idea es en lo posible abrirme. Más que nada porque teniendo algo por mi cuenta sería bastante más libre, incluso podría manejar mejor mis horarios, ponele una semana no tengo ganas de trabajar y podría no hacerlo.

¿Te entusiasma la idea de trabajar en alguna otra sede de la empresa fuera de Argentina?

Podría, de hecho pagan mejor en algunos otros lugares en esta misma empresa. Pero me siento bastante más cómodo acá en las oficinas de Buenos Aires. Estuve un tiempo en otra, en San Francisco, pero no me gustó tanto el ambiente, la relación con la gente. Estuve muy poquito tiempo pero voy todos los años y no me gusta la gente de la empresa. Me gusta estar acá, es bastante más relajado el ambiente, tomamos mate, hablamos. Allá eran más tensos me parece. En esa empresa en particular. De todos modos, los viajes que hacemos una o dos veces por año están buenos. Algunos son para conocer gente, para integrar a la gente de la empresa básicamente. Se hacen en la costa oeste de Estados Unidos, porque como allá hay más gente es más fácil trasladar a los de las otras oficinas.

Entrevista 6

Carolina (24 años) - Ejecutiva de Cuentas en Urban

¿Qué estudiaste y de qué estás trabajando ahora?

Estudié Comunicación en la UBA y estoy trabajando en una agencia de relaciones públicas y comunicación. Particularmente me encargo de la comunicación de Facebook y de Instagram para Argentina. La consultora se llama Urban. Ellos dicen que soy una agencia de comunicación “integral”. Tenés PR, que es el fuerte de la consultora, tenés organización de eventos, la parte de contenidos, pero son partes mucho más chiquitas. En la parte de PR van en búsqueda de diferentes clientes. Lo que tiene la consultora es que tiene clientes muy grandes tipo Coca Cola, Unilever, Mercado Libre, General Motors, y en esas cuentas cae Facebook. Como Facebook tiene diferentes empresas adentro, con esas empresas también se hizo una especie de concurso de agencias y se terminaron ganando. Por lo general se ganan porque ya tenés a la empresa madre entonces, como la gente es la misma, eligen seguir con la misma gente por una cuestión de facilidad. Entonces se hizo un concurso de agencia en el 2014 y Facebook Argentina entra como cliente de urban. Justo en ese momento yo había recién entrado a Urban, después de un proceso de cambios muy violentos. Yo venía de Mora y Araujo, que es otra consultora. Ahí había entrado como pasante por la facu en el 2012. Era una pasantía de cuatro horas que empezaba a las 7 de la mañana y terminaba a las 11 y me re servía porque podía seguir estudiando después en la facu. Y ahí entré y me quedé hasta el 2014 que me contrataron efectiva. A mitad del 2014 nos enteramos que Mora y Araujo venía en picada, que no había solvencia, que los socios se querían separar y que estaban declarando la bancarrota. Y no se sabía qué iba a pasar. Los socios de Urban terminan comprando el fondo de inversión de Mora y Araujo y con eso compran los clientes, al equipo, o sea, todo, y nos pasan a

todos a Urban. Y digo que fue medio violento porque la realidad es que desde agosto sabíamos que Mora y Araujo se iba a pique pero no sabíamos qué iba a pasar y de repente nos dicen un día “bueno chicos, el lunes empezamos en Urban”. Y era un viernes a las 4 de la tarde y había que empacar todas las cosas, embalar todo y de repente el lunes caímos todos con las cajitas a Urban. Era como entrar a un lugar nuevo, con gente nueva, con toda una cultura de laburo distinta. Porque veníamos de una consultora que era como muy tradicional en lo que es el mundo del PR, era muy de comunicación corporativa, teníamos ciertos procesos de generación de contenido, de aprobación, éramos muy prolijos con los Excel de contenidos, teníamos las cosas muy esquematizadas, pero funcionaba bien y éramos poquitos, éramos quince. De repente llegamos a Urban donde hoy somos 100 personas, donde el ritmo de laburo es otro y es un lugar que, a diferencia del otro, está catalogado como un lugar “cool”. Y la gente es cool, tenés el 80% de la planta masculina que es homosexual entonces se visten todos como divas, el 99% de la gente de Urban es gente muy bien. Y caíamos nosotros que éramos gente más común y había un choque cultural muy fuerte. En ese sentido, caemos en noviembre en Urban y a mí, que estaba como asistente, a la semana me dicen que salía de las cuentas en las que estaba, relacionadas con la gastronomía, Nespresso por ejemplo, y que me metían en Facebook. Yo no entendía nada. Y de repente un día estaba en la oficina de Facebook en una inducción.

¿Cómo viviste tantos cambios?

Y, al principio me pareció que estaba re copado, dije wow, Facebook, increíble. Y no sé qué mambo tenía en la cabeza, no sé qué me imaginaba, pero me imaginaba otra cosa. Creía que era más divertido, que me implicaba usar mucho más la cabeza o que podían haber cosas que por ahí no veía en otro lado. Y no. Lo que tiene Facebook acá es que es una oficina comercial y el 80% de las cosas que hacemos tienen que ver con impulsar y apoyar el desarrollo comercial. Entonces la mayor parte de las cosas son generar comunicados de prensa, generar planes de comunicación que tengan como objetivo apoyar las ventas de acá. No tenemos mucho marco para jugar. Recién ahora, después de un año y pico de trabajar con ellos y de haber insistido mucho nosotros como agencia, ellos entienden la necesidad de ampliar la narrativa e incluir cosas que tengan más que ver con la creatividad y la innovación que tiene Facebook como marca per se. Pero hasta hace poco el contenido que elaborábamos era muy esquemático, muy concreto.

Y, por otro lado, al margen de las cuentas de Facebook y de Instagram que entró después, está el tema de que el rubro del PR no es lo que a mí me cope mucho. Definitivamente no es algo con lo que yo me identifique. No sé si es porque si es un poco porque estoy hastiada de estar en el mismo lugar desde el 2014 o qué pero no es algo que me cope del todo.

¿Cómo es el lugar de trabajo? ¿Cumplís horarios?

No son relajados para nada con ese tema. Recién ahora que soy ejecutiva y que tengo más tiempo, y que soy casi un prócer en ese equipo de Facebook, por lo menos puedo llegar un poco más tarde y tengo la licencia para decir caigo a las 10 de la mañana en vez de 9.30 o me voy un poco antes. Pero no hay la flexibilidad que teníamos en Mora y Araujo que era un lugar menos cool que Urban pero teníamos cierta flexibilidad

horaria. Si bien no estaba menos de ocho horas, porque no daba, el tema no pasaba por los horarios sino por los objetivos. Si vos hacías las cosas que tenías que hacer y cumplías con lo que te habían pedido en tiempo y forma, el tiempo lo administrabas como vos querías. Entonces yo así, si tenía que ir a cursar a la mañana a la facultad porque no me quedaba otra, lo charlaba, lo validaba con mi equipo para ver quién me podía cubrir y me iba tranquila. Si un día me tenía que ir temprano por X motivo lo hablaba el día anterior y no había ningún problema. Acá en Urban es como que es el ANSES en algún punto.

¿Cómo es tu día a día en Urban?

Me queda medio a trasmano, bondi, subte, camino siete cuadras. Mi horario de entrada es a las 9.30 y mi horario de salida 6.30 de la tarde. Por lo general nunca me voy 6.30, me quedo más. Y tampoco es que corto cuando me voy. Mirá mi celular, desde que me senté acá todo lo que me entró, y no pasaron ni veinte minutos. Yo no sé si es por el tipo de cuenta, porque Facebook incluso para ser consultora externa es quemacocos. Estás todo el tiempo arriba de la cuenta, todos los días, de lunes a lunes, porque el fin de semana no existe para ellos y yo tengo que estar ahí. El tema de los feriados es un tema porque por lo general no laburo con gente de acá de Argentina. Mis voceros sí son generalmente argentinos pero la gente de comunicaciones con la que yo laburo todos los días y con la que me hablo todos los días están una parte en Brasil, una parte en Menlo Park, en California y una parte en Irlanda, y otra parte por Instagram en Londres. Nos comunicamos por *mail* todo el tiempo. Y también, como es Facebook, ellos usan mucho la plataforma para comunicarse entre sí entonces usan mucho Messenger. O Whatsapp pero por lo general no tanto, más Messenger. Entonces, por ejemplo, un fin de semana o un feriado, como ayer, una mina de Brasil me habla por el Messenger de Facebook y eso me cercena un montón, porque por ejemplo la chabona me estaba hablando ayer, me estaba pidiendo una respuesta y yo no estaba en mi casa, pero si estaba en mi casa al pedo hablando con alguien por Messenger, con mi hermana ponele, a la mina le aparece que yo estoy conectada, no puedo no contestarle. Y si la mina elige ignorar mis mensajes de “fuera de oficina” cuando me manda un *mail* y le salta el aviso, no puedo hacer mucho. Entonces en esos casos tengo que directamente borrarle de Messenger, salir, no usarlo.

¿Y lo hacés?

Ahora lo hago. Al principio me enfermaba directamente. De hecho, mi mejor amiga, Sofi, cuando había entrado a Urban hacía cinco meses un día me dijo “desde que vos entraste a Urban sos una persona diferente, y no en el buen sentido”. Ouch. Palazo. Yo le dije “no me digas eso, cómo me vas a estar diciendo eso”. Y ella me dijo “la verdad es que sí, no hacés otra cosa que vivir preocupada por Urban y preocupada por Facebook y por Instagram y pegada al teléfono todo el tiempo. Si a vos no te pagan el sueldo de una directora, si vos no tomás decisiones, si no tenés ningún tipo de puesto jerárquico (en este momento era asistente) ni te hacés cargo de nada, ¿por qué te lo tomás con tanta solemnidad?”. Y la verdad es que me lo tomaba así porque en parte es una forma de ser que tengo pero después, particularmente después de este último tiempo que el laburo era infernal porque había que responder a un millón

de interlocutores diferentes, de un montón de temas distintos, porque ellos entre sí, entre Facebook e Instagram no siempre hablan entonces tres departamentos distintos te piden cosas distintas al mismo tiempo y vos decís “¡soy una persona!”. Además teníamos muy poco equipo. Éramos básicamente la directora, yo y una asistente. Éramos tres para atender a Facebook, Instagram y Mercado Libre. Era un re bolonqui de cosas. La verdad es que la pasé muy mal. Me di cuenta que me empecé a aislar un montón, no me hablaba con gente fuera del trabajo. Lo único que hacía era ir de mi casa al trabajo, por ahí me iba a Pilates o algo así, a mi casa, a dormir. En momentos de mucha crisis o mucha actividad no dormía bien. También me pasó de somatizar, tener descomposturas, descompensarme.

El click lo hice hace poco cuando estaba en un evento que me puse muy nerviosa y me descompuse. Me descompuse mal. Estaba blanca. Y cuando volví a Urban le dije a Magui, mi directora, “no da, así no da”. Estoy yendo a terapia ahora. El tema es que la terapeuta me dice “bueno, si te jode tanto el laburo dejalo”. Porque yo en un momento intentaba separar un poco los tantos, pensar qué tanto de toda esta psicosis me la genero yo por mi forma de ser y qué tanto es el laburo. Y la realidad es que, ponele incluso en los momentos más estresantes de la facultad, sentía que tenía la cabeza haciendo algo que estaba bueno, que me obligaba a pensar distinto, y era estresante pero no la pasaba mal. He estado hasta la madrugada haciendo trabajos prácticos pero así y todo me cagaba de risa. Estaba bien haciendo las cosas. Acá si son las 4 de la mañana y estoy haciendo cosas del trabajo me dan ganas de matarme. Así que ahí me di cuenta que sí, puede que en parte sea yo pero en realidad es que no me gusta el trabajo. Al principio me copé con la posibilidad de trabajar con Facebook y estas cuentas pero la verdad es que no sé, ahora lo veo más como la chapa que te da decir que laburaste con esta gente. Pero no siento que pueda explayarme y ser una comunicadora como me enseñó la facultad. Yo siento que el laburo creativo, en todo esto que está pasando, no pasa por la agencia de relaciones públicas. Siento que está ocurriendo en Menlo Park, en Brasil incluso, pero en Urban no tanto. Lo más creativa que pude ser fue haciendo planes de comunicación pero así y todo tenía una directora que me decía cómo tenía que hacerlo, cuál era el esquema. Y la verdad es que tampoco me interesaba mucho. Y todo esto en algunos momentos me genera ciertos cuestionamientos en donde digo, por qué estoy haciendo algo que no me llena, me fumo 9, 10, 11 horas de mi vida todos los días haciendo una actividad que no siento que me reditúe lo mismo, con qué necesidad. Podría renunciar mañana por suerte, no es que necesito laburar, ni tengo nadie a cargo. Pero también me pasa que no sé hoy en día muy bien lo que quiero hacer, no tengo una dirección exacta. En algún punto siento que también soy un poco parte de la sobrevaluación de esta cosa de la creatividad, de ser cool y millenian y ser joven. Obvio, a mí me encantaría hacer un laburo que fuera re creativo, re artístico, re lindo y re loco todo el tiempo, y en parte tengo esa especie de voladura de cabeza rara con el cine, siento que voy a poder hacer eso y no sé si es tan así pero bueno, me frustraré cuando me tenga que frustrar. Siento como una suerte de presión auto-impuesta de conseguir algún laburo que esté re copado.

Y en lo que respecta a salario, seguridad, beneficios en tu actual trabajo, ¿estás conforme?

Sí, estoy en blanco, tengo todo mi sueldo en blanco. De hecho, en término de sueldos, tengo un sueldo que es un poco más alto que en otras consultoras. Así que en ese sentido estoy bien. No me puedo quejar. No tengo el bar que tiene Facebook ponele, lleno de cosas ni ese tipo de beneficios. Tengo una hora de almuerzo que te tomás cuando vos quieras pero yo por lo general como arriba de la computadora porque no tengo tiempo para ir a comer. Pero cuando puedo, subo al último piso que es como un comedor con una terraza que podés salir en verano y a veces tenemos un catering, un menú fijo bastante barato, rico, desde tartas super caseras hasta tacos de pollo, rico todo. Pero no siempre está. Después tengo descuento en SportsClub que ahora no lo uso, porque no voy al gimnasio, voy a correr afuera que me gusta más que encerrarme en el gimnasio y voy a Pilates porque necesito algo que me relaje. Pero después otras cosas no. Por eso te decía que es bastante tradicional la consultora, es re PyMe, no en el sentido de lo que era Mora y Araujo que era una PyMe chiquita, y uno entendía que había cosas que no ibas a tener pero estaba bien porque bueno, lo compensabas con otros temas. Acá tienen un funcionamiento de empresa cada vez más grande pero hay un montón de beneficios que no te dan o que no existen. Tengo mi home office por mes. Uno solo por mes. Y además cuando lo pedís, te miran super raro, como que “cómo osás a tomarte un home office”. Después tengo tres días personales al año fuera de mis vacaciones. Mis vacaciones son 15 días hábiles, no corridos, o sea que son como tres semanas. Pero no me puedo tomar las tres juntas, solo dos.

Y ahora que decís que hiciste un “click”, ¿por fuera del trabajo volviste a hacer algunas otras cosas?

Recién ahora estoy como empezando a cambiar y a tomármelo con más calma. En parte porque entraron dos personas al equipo entonces el trabajo que yo hacía sola lo estamos haciendo con dos más. Eso me alivia un montón. Intento ver a mis amigos. El tema es que bueno, el hecho de haber hecho esa elección, porque al final del día es una elección darle más bola al trabajo que a mi vida, tiene consecuencias. Y las consecuencias son, por ejemplo, que las relaciones con tus amigos sufran, se distancien y demás. Entonces ahora es como que estoy reconstruyendo relaciones y después veo si los puedo ver, si salimos. Por el momento estoy más concentrada en eso, recuperar el tiempo perdido.

Lo mismo respecto a los fines de semana, antes trabajaba mucho, ahora estoy empezando a hacerme la boluda. No respondo a menos que haya una crisis y que tenga que sí o sí responder.

Y tus amigos más cercanos, ¿tienen laburos similares o están en otras áreas? ¿Te entienden?

Sofi, que es mi amiga es más cercana, también está en PR pero desde su casa, part time, para una chica que era directora de cuentas en Mora y Araujo y abrió una consultora unipersonal y hace cuestiones más que nada relacionadas con la gastronomía. Entonces es algo mucho más tranquilo. Ella un poco me entiende, entiende el hartazgo que te producen las relaciones públicas si no te gusta laburar de eso acá en Argentina, y entiende el tema del trato con el periodista que es medio complicado, esta cosa de hacer comunicados de prensa y tener que esperar que te

apruebe hasta María Santísima para decir dos boludeces. Lo que quizá no entiende mucho es la presión que uno siente trabajando full time en una empresa un poco más grande y con puestos más exigentes en ese sentido.

El resto no tanto. Tengo una amiga que trabaja en American Express ponele, que entiende la presión pero tiene un trabajo que entra a cierta hora y a determinada hora se va y corta. Al momento que sale no existe más el trabajo. Entonces no entiende por qué estoy un fin de semana, por qué estoy un sábado a la noche que nos juntamos a tomar algo, pegada al celular. Que es algo que estoy tratando de revertir ahora, porque no está bueno, te quema la cabeza. Si fuera algo que me encantara, mi propio proyecto, algo que me apasiona, bueno, no es lo ideal, pero me la banco y lo hago con gusto. Como la facu.

¿Y cómo llegás a tu casa al final del día? ¿Cómo es ese encuentro diario con tus padres?

La verdad es que muchas veces llego y ni ganas de hablar. Me preguntan cómo me fue o cualquier cosa de mi día, no necesariamente de trabajo, y hay veces que llego con tanta cara de culo, tan agotada, que les digo “mirá, no me fue bien” y me preguntan por qué y no quiero ni hablar. No entienden la crisis que tengo. Me refriegan todo lo que tengo gracias al trabajo y me dicen que cómo puede ser que esté mal. En algún punto absorbo ese discurso y me da un poco de culpa, siento que soy una mal agradecida porque tengo trabajo, gano bien, vacaciones pagas, etc. pero al final del día no me siento bien. A veces me levanto optimista, motivada, tratando de pensar en lo que ellos me dicen, y llego al trabajo, leo tres *mails* y ya me pongo del orto.

¿Cómo te llevás con tus compañeros?

Bien con la mayoría. Hay un par que me parecen desagradables, que te miran con mucho desprecio, gente muy top que vivió en Barcelona, Nueva York, y tienen una especie de idea de que son superiores a vos, que no está bueno. Les hablás y a veces ni te miran.

¿Te hiciste amigos?

Sí, sí, de mi asistente, Fede, me hice re amigo. De hecho, yo no reportaba cuando él no hacía las cosas bien, lo tapaba, lo arreglaba. Hasta que mi directora se dio cuenta, cuando yo estaba de vacaciones, y se puso como el culo. Ahora lo pasaron a otra cuenta. Lo veo todos los días pero no interactúo tanto con él. Después me había hecho muy amiga del ejecutivo que estaba antes en Facebook, Roger, un chico super sencillo. Viste cuando te llevás con alguien, bueno, me empecé a llevar muy bien con él.

¿Te entusiasma la idea de cambiar de lugar de trabajo, irte a otro país, cambiar de relaciones, de espacio?

Mucho. En parte porque siempre, desde muy chica, tuve esa idea de irme a vivir a otro país. Y la verdad es que por suerte desde muy chica pude viajar bastante y eso me lo hizo ver la posibilidad como algo bastante concreto. Obviamente, después de todo el

quilombo del 2001 las posibilidades se achicaron un poquito. Pero sí, es algo que quiero hacer. Y la verdad es que siento que estoy en el momento como para largar todo e irme porque no soy responsable de una familia, tampoco tengo una pareja, no tengo un trabajo que yo digo “me muero si lo dejo, no lo quiero dejar”, no me conflictúa para nada. Y también porque me parece que en toda esta onda de “carpe diem” y “vivir el momento” y qué se yo, yo nunca lo hice. Y me empecé a dar cuenta de que si me relajo un poco y si dejo que las cosas pasen un poco más sin tener que controlar todo, me va un poquito mejor. Por ahí eso suceda yéndome. También estoy como trabajando la posibilidad de que tal vez las cosas no se den como yo espero que se den, y por ahí tenga que volver. Estoy tratando de aceptar esa posibilidad e irme abierta a que suceda lo que tenga que suceder y aceptarlo. Pero sí, me gustaría hacer un cambio de ambiente. También porque me parece que cambiando un poco el espacio cotidiano de todos los días, por ahí se destraba algo, te sale otra cosa. Y necesito que me pase un poco eso. Desde que no curso más en la facultad, por ejemplo, siento que no tengo algo que, a diario, o cada día por medio, me obliga a pensar. Es como que “¿ahora qué hago? ¿a dónde voy?”. Quiero engancharme con algo como en su momento estaba enganchada con la facultad. Yo no sé si es muy idílico pedir tener un trabajo con el que engancharme, querer hacerlo y disfrutarlo de esa forma, pero bueno, es lo que siento. Lo de ahora no lo disfruto, ni siquiera el rédito económico.

Entrevista 7

Guido - Freelancer

¿Qué estudiaste?

Yo estudié Comunicación en la UBA pero no terminé, me faltó la tesis.

¿Y ahora a qué te dedicás?

Al freelancerismo, pero empecé hace poco a hacer esto, soy nuevo. Antes trabajaba en Radio Rivadavia y en la Cancillería Argentina, tenía dos trabajos. Y este año me quedé sin ninguno. En Cancillería no me renovaron el contrato después de toda esa movida que hubo. Y en Rivadavia decidí darme por despedido porque hacía cinco meses que no me pagaban el sueldo. Ahí hacía de todo, estuve ocho años. Productor, redactor, de todo. Siempre fueron complicados con el sueldo pero este año dejaron de pagar y me calenté y mandé todo a la meirda y dije “chau”, me di por despedido y estoy en juicio ahora.

Entonces dije “bueno, por ahí es el momento”.

¿Era una idea que ya habías barajado en algún momento? Lo de dejar de trabajar en relación de dependencia.

Sí, sí... como que me cansé de trabajar para otra gente. Si bien después me di cuenta que siempre laburás para alguien en realidad. Pero como que no quería tener un jefe y una oficina, me había cansado de eso. Estaba muy saturado del año pasado que tenía

dos trabajos, iba de acá para allá, terminaba de laburar muy tarde, estaba cansado de la oficina y del jefe básicamente. Entonces dije “bueno, voy a tratar por acá a ver qué pasa”. Igual todavía estoy intentando, es todo muy nuevo para mí. Pero la verdad es que en términos económicos está bastante bien, pensé que iba a ser peor. Tengo dos o tres amigos que se dedican a esto y me habían contado que al principio tardás en juntar un sueldo como para mantenerte. Pero la verdad es que en enero, febrero me puse a buscar y me ha ido bien.

¿Qué es lo que buscabas específicamente?

Lo que sé hacer, periodismo, redacción, escritura, traducción de inglés a español o español a inglés. Básicamente eso. Pero después, cualquier laburo que se me dé lo agarro. Ahora estoy, por ejemplo, subtitulando videos, algo que nunca había hecho. Una boludés pero todo suma. Son trabajos muy chiquitos que te llevan poco tiempo. Esto de subtitular por ejemplo me llevará, no sé, media hora ponele y te pagan 4 dólares cada video. Son videos cortitos, de dos minutos, con muy poco texto. No está mal.

Y bueno, empecé a probar por ahí, en enero, febrero y la verdad no sé si tuve suerte o qué pero agarré un par de laburos ni bien arranqué, buscando en diferentes páginas de internet. Hay una en particular que es la que más uso, se llama Appwork, es la más conocida, donde más laburo hay. Pero después cualquier cosa donde vea freelancer me meto y busco y agarro. Son todos laburos para afuera. Nunca laburé para acá. Porque el negocio de estos tipos es contratar a gente del tercer mundo, digamos, que para ellos es muy poca guita y para nosotros es guita. En Appwork tenés dos modos de trabajo, te pueden pagar por hora de laburo o precio fijo. Yo ahora la hora la estoy cobrando 15 dólares, es guita. Entonces te bajás una aplicación en Appwork que te cuenta el tiempo. Le das Play y te empieza a contar los minutos y le vas sacando fotitos a la computadora para mostrar lo que estás haciendo. Entonces cada diez minutos ponele te saca una fotito a la pantalla. Y también el que te contrata tiene un registro donde se ve que vos estás tipeando, porque sino cada media hora podés mover un poquito la pantalla para cambiarla y no estás haciendo nada. Entonces te registran los clicks, el tipeo... No hay forma de hacer trampa pero igual no te conviene porque cuando vos sos freelancer, el tiempo es dinero más que nunca. Si no laburás no cobrás. Esa es la diferencia principal con un laburo de oficina, fijo, que vos podés no hacer nada, como pasa en Cancillería por ejemplo, que hay un montón de gente que la mayoría del tiempo ahí sentada en la computadora haciendo nada. Yo si no hago nada no cobro directamente. Eso te hace aprovechar más el tiempo. Pero a la vez te vuelve más loco. Porque tenés la presión constante de que si no laburás no entra dinero. Y aparte la presión de que no sabés qué va a pasar. Yo hoy tengo cosas para hacer, mañana quizá también, no sé la semana que viene. La semana que viene no logro ningún laburo y...

¿Y cómo te organizás?

En mi caso particular tengo un par de ahorros y eso está bueno porque ahora yo me organicé de tal manera como para no vivir al día. Por ahora ya tengo arreglado el mes que viene. Ahora estoy laburando para el otro mes. Eso me da como un colchón que me deja tranquilo sino me vuelvo loco. Pero igual la presión está, el tener que laburar

porque sino no cobrás. Yo creo que depende mucho de cómo es la persona y la personalidad. Mi amigo que hace esto hace mucho, es un tipo muy organizado, recontra organizado, le va muy bien en ese sentido. Yo soy bastante más desorganizado y me cuesta más. Por lo cual, me estreso. Por ejemplo ayer tuve un colapso total porque no me andaba la computadora. Se me rompieron las teclas y no sé qué pasaba que apretaba la E y me salía un 3 y así. Y tenía que entregar algo. Me tuve que ir corriendo a comprar un teclado, conectarlo a la portátil, un quilombo total. Entonces como que tenés la presión constante. Pero digamos tiene sus pro y sus contras porque si te organizás bien está bueno. Podés laburar mucho una semana y otra semana no, entonces un día no querés laburar porque ya hiciste bastante plata y te dedicás a otra cosa, a pasear, a lo que sea. Pero depende cómo te organices y depende de la experiencia. La experiencia es fundamental. La experiencia que vos tenés en el lugar, porque te califican, es una onda MercadoLibre, hacés tu trabajo, se lo entregás a la persona, la persona te califica y vos lo calificás a él. Si tenés una calificación mala o regular te baja un montón la calificación general y ya te cuesta más. Yo por ahora vengo pegando cinco estrellas siempre. Pero tampoco depende tanto de tu capacidad porque te podés cruzar con cualquier loco que no te entendés, que me ha pasado, y sonaste. El loco se cruza y te pone una estrella y después levantarla no es fácil. Me ha pasado de trabajar con gente que no entiendo qué quiere decir pero no porque hable otro idioma, gente del Caribe ponele, que habla el mismo idioma pero a veces no sé qué me pide, no saben explicarlo. Y es complicado porque tenés un deadline, te ponen un tiempo, si no entregás a tiempo te arriesgás a que te califiquen mal.

Y después me costó entender el tema del pago que es por Paypal y es todo un tema. Te depositan ahí pero después sacar la plata acá es un quilombo, te saca un montón el banco, tenés que juntar tanta plata para poder sacar, etcétera. Ahora ya le encontré un poco la vuelta.

Pero todavía me genera un desequilibrio no saber cuánto voy a hacer en el mes. A esa inestabilidad todavía me cuesta acostumbrarme. Tantos años cobrando un sueldo fijo... Me tuve que hacer ahora monotributo, para tener obra social. Es re complejo. Al principio empecé en negro... en realidad está en el borde de la ilegalidad esto de Appwork, ellos facturan en Estados Unidos. Y acá no tenemos ningún beneficio. Nos están negreando mal, pero bueno, es lo que hay. Si la pregunta es por qué empecé a hacerlo ahora, no sé, mi idea en realidad era tener tiempo libre para escribir ficción que es lo que a mí me gusta. Me quejaba mucho cuando tenía dos laburos de que no tenía tiempo para escribir y pensé que con esto iba a poder arreglarme mejor, pero hasta ahora no lo conseguí. Es más, me levanto a las ocho de la mañana y con suerte termino de laburar a las ocho de la noche.

¿Siempre desde tu casa?

Sí. Bueno, en el medio obvio almuerzo, me distraigo un poco, voy al gimnasio.

¿Tenés alguna suerte de rutina?

Me costó acomodarme. Como te decía, es cuestión de organización de cada uno. Como no tenés un jefe que te reta cuando llegás tarde a la oficina, te tirás a chanta, en

vez de a las ocho me levanto 8.30, 9... si no tenés una rutina te tirás a pancho y sonaste. Tenés que hacerte vos mismo una rutina. Sino no cobrás.

¿Durante el día compartís con alguien?

Sí, vivo con mi novia y ella labura de lo mismo. Por suerte ella tiene varios laburos freelancer pero fijos. Por ejemplo, da cursos de Community Manager, entonces va a lugares, tiene reuniones, se mueve más. Yo estoy como más adentro todavía que ella. Yo laburo mucho por Appwork, ella no tanto.

¿Cómo te llevás con el hecho de trabajar en tu casa y con la computadora?

Y... me cansa. Lo que más me jode es que la idea ésta de escribir, al final no tengo tiempo, tengo menos tiempo que antes, y estoy tanto tiempo en la computadora que cuando termino no me dan ganas de sentarme a escribir. Los laburos que hago se tratan de escribir, corregir, redactar, cuando termino no quiero estar más frente a la computadora.

Los trabajos de corrección dentro de todo están buenos. Los que son más aburridos son los de traducción, de contratos laborales, de programación de páginas de internet, muy mecánico, muy aburrido. La mayoría de los laburos de traducción vienen de la comunidad latina de Estados Unidos. Yo que entré hace poco agarro lo que agarro, quizá con más experiencia y calificaciones es diferente. Esta semana anduve bastante escaso de laburos en Appwork y me estuve postulando a cualquier cosa que veía más o menos potable. Cuando no encontrás nada, que no te contrata nadie, medio que te frustrás. Porque no tenés nada que hacer. Si no te contratan no tenés nada que hacer. Lo que está bueno es agarrar tres o cuatro fijos, pegar buena onda con alguien y que después ya te elija a vos siempre. Eso te da más seguridad. Eso por ahora me pasó con uno solo. Escribo sobre artículos de decoración para una empresa que está en Alemania. Son mil palabras y te pagan ocho euros por artículo. Son unos cinco mil pesos por mes relativamente fijos. Porque si mañana me mandan un *mail* que no necesitan más, listo, chau, tengo que ponerme a buscar otra cosa.

¿Qué hacés cuando terminás de trabajar?

Lo que pasa es que no hay jornada laboral, no es que "terminás de trabajar". Si vos querés trabajar toda la noche lo hacés. Yo intenté darle forma de jornada laboral, empezar a la mañana, terminar a la noche, para intentar ser una persona bastante normal. Cuando termino intento no agarrar la computadora. Me gusta cocinar, hacer algo más manual, que me haga pensar en otra cosa... Voy al gimnasio también, eso me hace bastante bien, trato de mantener una hora de gimnasio por día porque me re despeja. Cuando empecé a laburar así dejé el gimnasio y medio que colapsé. Y me di cuenta que era por eso. Necesito moverme, estar en otro ambiente, con gente que no tiene nada que ver con lo que yo hago, te desconectás totalmente. Tenés que encontrar lugares de desconexión.

Y desde que empezaste a trabajar de esta forma, ¿notás alguna diferencia respecto de tus relaciones sociales, el tiempo que dedicás a ver a tus amigos o al disfrute personal?

Sí, noto que tengo menos tiempo. Quiero creer que es porque estoy empezando. Quiero pensar que cuando me organice todo esto va a cambiar. Igual lo estoy dudando... Pero sí, intento mantener una vida social. Pero, cómo te puedo explicar, como que me lo tengo que ordenar, tengo que organizar eso también, tengo que decir "bueno, paremos de trabajar y veamos a algún amigo". No es tan natural como antes, es más impuesto, no porque no quiera hacerlo, sino porque como que el reloj hace tic-tac todo el tiempo. No es que esté con amigos y piense "uy, podría estar haciendo tal cosa", pero pienso que me tengo que ir a acostar porque me tengo que levantar a las 8 y si no lo hago nadie me levanta, no tengo la obligación... Ahora aflojé un poco pero hasta hace un tiempo estaba laburando los fines de semana. Estaba laburando sábado y domingo. Sábado como si fuera un día más. Con estos artículos de decoración que te conté, que tenía que entregar diez por semana, por ahí llega el viernes y me quedan cinco artículos, y son las 8 de la noche y digo "no me voy a poner a hacer estos artículos ahora" entonces le dedico dos horas el domingo. Igual ahora dejé de hacerlo eso. Ahora trato de terminar en la semana y el finde descansar porque si no te quemás, te quemás mal.

¿Sentís que esta forma de trabajo te trajo alguna repercusión física o emocional?

Y un poco sí, pero tampoco tanto por ahora. Muchos amigos toman pastillas para dormir ponele, como que es bastante común. Yo a eso no he tenido que llegar. Sí necesito hacer algo físico. Como estoy sentado todo el tiempo, me duele la espalda, el cuello. Cuando me libero básicamente intento salir del departamento. Muchas veces dijimos con mi novia de ir a laburar a un bar o hay oficinas de co-working que están buenas. Pero lo que pasa es que tenés que viajar, trasladarte. Y te tira mucho quedarte. Estás cómodo. Ese es el costado positivo. Te levantás y te quedás en jogging, ahora con el frío encima, olvidate. Y después que cada vez que vas a un bar tenés que pagar un café que podrías hacerte en tu casa 50 pesos. Y todo te pesa cuando laburás así. Así que te terminás quedando. Saldría a laburar a algún lado como para ver un poco de gente pero a la vez, salir para laburar, como que no tiene sentido, es laburo en definitiva. Prefiero salir cuando es por ganas de salir. Si hay algo que no extraño es viajar una hora a Retiro para trabajar. Lo que por ahí sí me falta son las relaciones con los colegas. Pero bueno, al ser freelancer también tenés contacto con gente de otros países que de otro modo no lo tendrías. Yo he tenido contacto con, no sé, gente de República Dominicana copada. De hecho, antes de venir para acá tuve una reunión por Skype con una gente mexicana que tiene una página de finanzas, para escribir artículos de finanzas. Yo tengo una idea muy básica de finanzas pero no importa, como es material para internet, escribe cualquiera, y yo como tengo cierta capacidad de chamullo y me gusta escribir... Y bueno hicimos una llamada. Hay algunos que prefieren tener ese contacto porque les parece más humano supongo, porque podríamos haberlo solucionado en el chat, pero como que quieren escuchar tu voz, a veces es más rápido, más sencillo. Eso está bueno porque conocés gente de todo el mundo, aunque hables solo de trabajo. Pero bueno, sí, se extraña el contacto con colegas, con gente que laburás.

¿Vos tenías amigos donde trabajabas?

En Rivadavia sí, estuve mucho tiempo, de hecho a los amigos de ahí los sigo viendo. En Cancillería eran más compañeros de laburo, los dejé de ver.

**¿Y en algún momento pensaste en hacer alguna experiencia en el exterior?
Cambiar de lugar, de relaciones, dejar tu situación actual**

Sí, este año más que nada, como que estoy más liberado, no tengo la atadura de ningún laburo, entonces sí lo pensé. Incluso, lo ideal sería conocer a alguien a través de estos sitios o aplicaciones y pegar buena onda para poder ir a vivir allá. Habría que ver la propuesta, la situación, estaría bueno. Lo que está bueno de ser freelancer es que podés trabajar en cualquier lado. Mientras tengas wi-fi está todo bien.

Pero más que irme, lo que me interesaría es desarrollar un proyecto propio, algo que ya más o menos estoy armando con unos amigos, un proyecto periodístico. Eso me mantiene como vivo. Aprovecho cuando no tengo laburo en Appwork, que nadie me contrata, a meterle a eso, entonces me mantengo activo, siempre tengo algo para hacer, aunque no me dé plata. Espero que en algún momento sí. La idea es que si el día de mañana le va bien a la página dejar un poco el laburo de freelancer, enfocarme en este proyecto y ser mi propio jefe.

Entrevista 8

Fabio (28 años) - Programador web en Grupo Vía

¿Qué estudiás y cuál es tu trabajo actual?

Estoy en tercer año de Ingeniería electrónica en la UBA. Exactamente en la misma época en que empecé a estudiar entré en la empresa en la que estoy ahora, Grupo Vía. Antes estaba trabajando nueve horas con el primo de un amigo mío que es programador también, en su oficina. Éramos nosotros dos y había otra chica que laburaba part-time. Él como que intentaba tener una empresa de comunicación y empezó desarrollando aplicaciones mobile. Yo creo que él tenía pensado meterse un poco en lo que es la comunicación tecnológica, no tenía muy definido lo que quería hacer. Pero dado los clientes que solía tener, me parece que apuntaba por ese lado. Él y la chica se ocupaban de las aplicaciones nativas y yo me ocupaba de las aplicaciones web.

Y como me dieron ganas de empezar a estudiar, surgió la idea de laburar menos horas para poder cursar. Y por la búsqueda de ganar un poco más de plata empecé a considerar irme de ese lugar y entré a laburar a donde estoy ahora. Es una empresa que se dedica sobre todo a cartelerías digitales y los clientes son un círculo bastante cerrado, el gobierno, los bancos, hospitales públicos, shoppings.

Y si recién ahí empezaste a estudiar, ¿de dónde habías adquirido los conocimientos para trabajar en la empresa anterior?

La primera vez que empecé a estudiar web fue cuando tenía 12 años. Me compré un libro, porque me pintó, un libro bastante bueno que estaba en inglés. Y bueno, ya me

gustaba, empecé a estudiar solo... Y después, como a partir de los 18 empecé a hacer a algunos laburos free lance.

Ese primer laburo fijo que tuviste, ¿cómo era? ¿Te gustaba? ¿Tenías que cumplir horarios?

No, la verdad, no me gustaba mucho y sí tenía que cumplir horarios. Igual era un poco flexible. Había un rango horario en el que yo podía entrar y a partir de ahí quedarme una X cantidad de horas, alrededor de nueve. Igual ahí trabajaba en negro así que tampoco me preocupaba tanto, a veces no iba. No tenía ningún beneficio, no me pagaban bien. Yo nunca estuve conforme con lo que gané, nunca. Considero que acá en Argentina es una profesión mal paga a lo que yo me dedico. Son muchas cosas las que tenés que aprender si querés ser bueno. No es que vos podés relajarte, decir, "bueno, me dedico a esto y me relajo". A la par que laburás tenés que estudiar un montón porque, por ejemplo, si vos vas a buscar laburo a una empresa y en tu currículum no figura que vos tenés conocimiento sobre tecnologías que salieron por lo menos en los últimos tres años, no valés. Tenés que estar todo el tiempo actualizado. Salen tecnologías todo el tiempo. Lo que vos sabés no te vale más de dos años, dos años y medio. Así que tengo que estar todo el tiempo capacitándome. Lo hago por dos razones. Primero porque salen cosas cada vez más copadas, que me interesa conocer, la evolución es tremenda. Y por otro lado, por un tema de currículum. Yo en el lugar donde estoy laburando no tengo planeado quedarme para siempre. Tengo planeado en algún momento irme. Y el día que me vaya quiero que sea lo más fácil para mí posible.

¿La idea es irte para hacer tu propio proyecto o para entrar en algún otro lugar?

No lo sé todavía. Lo que pasa es que yo nunca tuve un jefe que me estuviera encima, no conozco esa dinámica. No sé si está bueno o no, pero nunca me pasó.

¿Y cómo funcionan las jerarquías donde estás ahora?

Manejo los horarios que quiero, tengo la llave de la oficina, entro a la hora que quiero y me voy a la hora que quiero. Y laburo por objetivos. Por ejemplo, hoy laburé siete horas, cuando normalmente laburo cinco. La semana pasada hubo dos días que laburé ocho y hubo dos días que laburé tres. Lo manejo yo. También puedo no ir, el trabajo podría hacerlo tranquilamente desde mi casa, si yo laburo desde mi computadora. Pero no está bien visto. Además prefiero no acostumbrarme a laburar desde mi casa. Ahora, por ejemplo, además estoy trabajando free lance, a la par. Imaginate laburar desde casa todo el día, es como que de repente te levantás a la mañana, llega la noche, y estuviste todo el día en tu casa. Me gusta salir un poco.

¿Cómo te llevás con tus compañeros de trabajo? ¿Son muchos?

En la empresa, lo que es Grupo Vía, son bastantes, como 250 empleados. Pero nosotros nos mudamos del edificio principal y nos fuimos a otro en Recoleta. En esa oficina somos solamente los de sistemas y somos siete. Hay tres que son jefes y cuatro que somos programadores. La relación es buena, jamás vas a recibir una

presión así directa. Se trata de hacer como una coordinación en equipo más que delegar responsabilidades. El laburo es siempre en equipo. Si para llegar a un objetivo hace falta que todos colaboren, se hace. Se te encargan tareas, te dicen por ejemplo “haceme esto” y lo tenés que tener para tal día. Si ves que no llegás, colaboran todos para que llegues. Es ese estilo de laburo. No sentís la presión de decir, “no llego, me echan”.

¿Y vos mismo te ponés presión?

Trato de tomármelo tranquilo. También por lo que te digo del sueldo. Es un factor clave para mí eso.

¿En este trabajo tampoco conforme con las condiciones salariales?

Acá al menos estoy en blanco. Las condiciones laborales son buenas en ese sentido. Pero considero que el sueldo podría ser un 40, 50% más. Yo siempre dije que lo mejor que te puede pasar como empleador, si te dedicás a la industria de las aplicaciones, es que tus programadores estén motivados. Un programador motivado es muy productivo. Pero es difícil motivarlo, porque intervienen varias cosas. Primero, cuánto le pagás. Segundo, la libertad que le dejás. Tercero, si le das actividades que a él le gustan. Aprender a conocer a tus empleados es saber, si hay que encarar un proyecto o una parte de un proyecto, o un módulo independiente, a quién delegárselo es conocer a tus empleados y decir “yo sé que este laburo es para este empleado porque a él le gusta”. Creo que eso no se da donde estoy ahora. Ahora estoy desarrollando por ejemplo una aplicación de pantallas o tótems que van a ir en las paradas de colectivo de Rosario. En todas las paradas vas a encontrar un tótem que te va a mostrar información sobre cuánto tiempo falta para que lleguen los colectivos de esa parada. Además, te muestra avisos o textos relacionados con la parada del colectivo, tenés un sector de la pantalla para consultar tu saldo de SUBE. Yo estoy haciendo esa programación para que ellos puedan de manera dinámica configurar el contenido que va a aparecer en cada una de las pantallas de las distintas paradas. Y me gusta la idea final pero el proceso a veces puede ser medio tedioso. Te produce cierto desgaste mental.

¿Cómo llegás al final del día?

Y, depende... a veces agotado, a veces bien. Los días que tengo sueño, por ejemplo, sé que mi productividad es nula. Necesito estar con todas las luces, tener focus en eso. Te demanda porque tenés que estar pensando muchas cosas al mismo tiempo. No es solamente lo que estás haciendo sino que tenés que tener en cuenta que lo que estás creando lo va a usar otra persona. Si vos le estás dando una herramienta a alguien, tiene que ser intuitiva, fácil de usar. Y eso es muy relativo, porque lo que a vos te parece simple, por ahí a la otra persona le parece complicado. También pasa que a veces se te pide que hagas algo, el cliente, que no es lo que vos querías hacer con eso. Además muchas veces el cliente no sabe lo que quiere. Y a veces te equivocás y hacés cosas que no aplican a lo que querían. El cliente quería A y vos le diste B. Te das cuenta en el feedback. Errores siempre hay. Y ahí nacen discusiones porque hubo problemas de comunicación y eso.

¿Cómo te lo tomás en esos casos?

Y... me amargo. Suelo absorber esos problemas, tomármelos a pecho. Trato de que no me afecten pero es medio difícil separar.

¿Y hacés algo para desconectarte un poco de esos problemas?

Sí, obvio, generalmente trato de ver a mis amigos que siempre se están juntando y también voy al gimnasio, corro un rato en la cinta, hago una rutina, y al menos salgo cansado.

En el trabajo, ¿tenés algún beneficio extra, además del sueldo?

No, el único beneficio que tengo es subte gratis.

Y por fuera del trabajo, ¿qué otras cosas hacés?

Yo no me quiero dedicar a esto toda mi vida. Yo siento que me quiero dedicar a otras cosas aunque no tengo bien en claro todavía a qué. Acá en Argentina, el 90% de los ingenieros electrónicos termina trabajando de programadores. Y es como que usás un 10% o menos de tu capacidad. Te podrías dedicar a cosas mucho más copadas, las telecomunicaciones, robótica. Es una realidad que afecta a todos. Acá en Argentina se complica pensar que podés laburar de ingeniero electrónico, por lo menos en una empresa, no es muy viable.

Por eso también hago otras cosas por mi parte, proyectos freelance. Así que entre eso, la empresa y aparte los estudios, estoy bastante ocupado. Me corta bastante lo que sería la vida social. Ahora estoy haciendo un proyecto que tengo que entregar una parte la semana que viene. Por eso los fines de semana suelo estar ocupado también, porque como en la semana estoy en la empresa no tengo mucho tiempo para dedicarle. Pasa que se te mezcla mucho el tiempo, a diferencia de un trabajo convencional en el que decís "voy de tal hora a tal hora, corto y hago la mía". Acá es un poco más mezclado. Me propongo trabajar de 1 a 5, pero a las 3 empieza un partido de fútbol que me interesa y digo "ya fue, miro el partido y trabajo de 5 a 8". O también trabajo mucho los fines, que se supone que tendría que parar un poco. Este finde es clave para esa entrega del proyecto que te comenté. Es para alguien que físicamente no conozco. Es el socio de la tía de mi mejor amiga. Él es diseñador gráfico, me contactó, hablamos por Skype, no lo conozco personalmente. No solo el trabajo es remoto sino que no lo conozco, no tengo idea dónde trabaja físicamente ni donde vive. Me pidió que desarrolle algo y tengo plazos para entregarlo. Y me paga por transferencia. 50% al principio, 50% al final. No es un proyecto que me interese tanto ni lo hago por la plata, sino más que todo por la recomendación. Si yo quiero laburar de freelancer, que es una de mis ideas, me parece muy copado que el cliente pueda conocer mi performance y recomendarme después.

La idea sería por ahí trabajar remoto pero para Estados Unidos. Tendría que estudiar un poco más de inglés, porque tenés que tener reuniones para Skype, tendría que ser un nivel que te permita hablar con el cliente y entenderle.

Hablás mucho de que en Argentina no es valorada esta profesión. ¿Pensaste en irte a otro lado?

Si estuviera recibido ni lo dudo. En Estados Unidos un programador con mi experiencia, siendo yankee, allá puede estar ganando 80, 100 dólares la hora. Se pagan muy buenos sueldos. Ellos saben la diferencia de ganancia económica respecto a Argentina. Y ellos saben que pagando la mitad acá, pueden contratar a programadores excelentes.

Martín (27 años) - Product Manager en Bondacom

¿Qué estudiaste?

Soy Licenciado en Publicidad de la UCES

¿De qué trabajás actualmente?

Trabajo en la empresa Bondacom que se dedica más que nada a desarrollar soluciones de fidelización y de loyalty para medianas y grandes empresas. Antes trabajaba en la competencia, que es GOIntegro que fue la primera empresa en fomentar esto de soluciones a recursos humanos con programas de beneficios corporativos.

La empresa donde estoy ahora es conocida por uno de sus productos que es Cuponstar, el primer producto con el que nació la empresa que tiene seis años, que es un club de beneficios abierto al público. Hoy en día igual en lo que más estamos haciendo foco es en medianas y grandes empresas que nos contratan y nosotros le hacemos un producto a medida donde les damos descuentos a los empleados, hacemos concursos, sorteos, plataformas de puntos, de reconocimientos. Algo que es muy requerido hoy en día, sobre todo las grandes empresas que tienen muchos empleados. Cada empresa tiene un área interna donde trabaja fuertemente y se dedica a darle mayores beneficios y bienestar laboral a los empleados.

¿Cuál es tu cargo?

El título es Product Manager, estoy como jefe de producto. Voy trabajando en el día a día en un equipo, con el equipo de cuentas y comerciales. Con lo que es cuentas, hoy en día tenemos más de sesenta clientes, bastante. Y trabajamos el día a día de lo que van pidiendo, ir generándoles nuevos contenidos, nuevos descuentos, nuevos sorteos, y ver de qué forma podemos ir mejorando la plataforma para que sea más fácil de usar y más a medida de lo que quiere y necesita cada empresa.

¿Tenés personas a cargo?

Sí, tengo personas a cargo, no todo el grupo está a cargo mío, trabajo en paralelo con otras áreas, con los programadores, con la parte de cuentas...

¿Y por encima tuyo?

Y, lo que es contenidos.

¿Cómo son tus horarios?

Manejamos de 9 a 18. Cortamos una hora en el medio para comer. Pero es un poco flexible, a veces que hay mucho laburo me quedo más.

¿Por voluntad propia?

Claro, no es que se me exige quedarme, pero si hay mucho para hacer... lo hago.

¿Y los fines de semana trabajás?

No, a ver, no se trabaja desde la oficina. Puede tocar alguna urgencia, no sé, se cayó el servidor de tal página, algún problema muy puntual que se trata de solucionar desde casa, pero tampoco es que pasa todo el tiempo.

Y cuando te vas del trabajo, ¿cortás o seguís conectado a través del celular?

Eso, te soy sincero, acá en la empresa depende de cada uno. Yo soy un obsesivo y tengo el *mail* en el celular y me llega una notificación cuando recibo un *mail* nuevo, veo, si es de algún cliente importante lo abro y si veo que es una consulta o algo mínimo no le doy bola hasta que vuelvo al día siguiente.

En el día a día, ¿hacés alguna otra cosa por fuera del trabajo?

Hay días que termino más cansado que otros. Los lunes me cuesta mucho ponerle. Pero hago cosas. Juego en un equipo de fútbol, entrenamos dos veces por semana. Ayer (jueves) fui a comer un asado con mis amigos. Veo a mi familia. Corto a las 6 de la tarde y 6.30 ya me da para hacer otras cosas.

¿Con quién vivís?

Solo.

¿Tus amigos y tu pareja están en rubros parecidos o se dedican a otras cosas?

No, la mayoría no. Mi novia es abogada, y mis amigos... uno es abogado, algunos son comerciantes, tienen su local, otros tienen fábrica. No, la verdad creo que soy el único que trabaja así en este tipo de laburo más relacionado con la comunicación.

Cuando estás con ellos, ¿te ocurre que te lleguen cosas del trabajo y ponerte a responderlas? Y si es así, ¿cómo se lo toman?

A veces sí, a veces mi novia me hincha un poco con eso. Cuando nos fuimos de vacaciones ponerle este verano, ella sabe todas las mañanas, sabe que recibo los *mails* en el celular y eso. Entonces me tenía cortito y cagando para que no mire nada del

laburo. De a ratitos me escapaba y chusmeaba los *mails*. Pero eso es porque yo no me puedo desconectar. Hay gente que se va de vacaciones y desenchufa todo. A mí me cuesta, bah, a muchos creo. Más que nada porque tenés todo en el celular y se complica cada vez más.

¿Te gusta lo que hacés? ¿Te sentís identificado con tus tareas?

La verdad es que no es el típico lugar donde trabaja un publicista, no somos una agencia de publicidad, pero bueno, los caminos me fueron llevando a trabajar en una empresa de estas características. Primero trabajé en la competencia, fui ahí porque era una época en que había vuelto de un viaje largo y no tenía trabajo, estaba complicado y bueno, me pasé para acá porque los dueños son conocidos míos y era un proyecto más tentador. Pero no sé si me imaginaba haciendo esto cuando me metí a estudiar publicidad.

Y ahora que lo hacés, ¿lo disfrutás?

Me gusta. Es un laburo dinámico, hay que estar activo. No sé qué será de mi vida de acá a diez años. No es que me veo a re largo plazo acá. En realidad trato de vivir el día a día, de no volverme loco. Apunto en un futuro a ser un trabajador autónomo y tener lo mío. No sé si en algo de este estilo, parecido, no sé. Pero trabajar en lo mío, manejar mis propios horarios, mis tiempos.

¿Acá en Argentina o te entusiasma la idea de irte a otro lado?

No, no, acá estoy muy bien.

¿Estás en blanco? ¿Estás conforme con tus condiciones laborales actuales?

Sí, la verdad es que las condiciones son buenas. Todo transparente. Desde antes de entrar me expusieron las condiciones y en ese sentido la empresa lo cumple a rajatabla. Y está bueno porque si tenés una inquietud o cualquier cosa se puede charlar. La realidad es que esto es una PyMe, son veinte empleados, está creciendo. No tiene esa burocracia o los procesos internos que tiene una multinacional. Acá cualquier cosa se puede charlar con los socios. Me llevo muy bien con ellos, son gente joven.

¿Y con tus compañeros de trabajo? ¿Te hiciste amigos?

Me llevo bien, sí. Cada tanto salimos, después de las 6 de la tarde nos vamos a tomar algo. Compartís nueve horas por día, compartís almuerzos, te va generando un vínculo. Personalmente no los consideraría amigos porque fuera de lo que es laboral no los veo. Pero está todo bien.

¿La empresa te ofrece algún otro beneficio además del sueldo?

Sí, tenemos todos los descuentos que trabajamos gratis, los premios que gestionamos a veces los repartimos internamente, todos los viernes repartimos un voucher de un

kilo de helado para cada empleado para canjearlo en Freddo... ahora ponele hicimos una acción grande para uno de nuestros clientes para el día del padre y estamos sorteando perfumes, y estamos repartiendo un perfume para cada uno de nosotros.

¿En algún momento te sentís sobrepasado de trabajo?

Y, me ha tocado, casos puntuales, épocas de mucho laburo, cosas de plataforma que hay que solucionarlas y te genera como una sensación de que se te va todo de las manos. Pero bueno, es así.

¿Y qué hacés en esos casos? ¿Qué es lo que te hace bien?

Trato de enfriar un poco y ver cómo se puede solucionar. Salir a caminar me hace bien. La mayoría de los días, siempre después de comer acá en la oficina bajo y doy dos vueltas a la manzana, para despejar un poco, estar tranquilo, solo. Porque acá paso mucho rato frente a la computadora, hablando con las chicas, me hacen preguntas, analizamos temas, entonces después de comer necesito ese ratito de bajar y salir a dar una vuelta. Sobre todo en invierno, a mí me gusta el frío, entonces me gusta bajar y respirar aire puro.

Entrevista 10

Sofía Varela (27 años) - Dueña de Joplin, estudio de Diseño Gráfico

¿Qué estudiaste?

Estudié Diseño Gráfico en la Escuela Da Vinci y después Publicidad en la del Salvador.

Antes de abrir tu propio estudio, ¿habías tenido trabajado en algún otro lado?

Siempre trabajé freelance como diseñadora y trabajaba para una agencia de Misiones todo de manera online, o sea, nunca me metí a ninguna agencia ni nada. Creo que mandé un par de currículums pero en realidad siempre quise trabajar por mi cuenta.

¿Y cuándo surgió la idea de abrir tu propio estudio?

La idea en realidad hace un montón de tiempo. Pasa que me animé, digamos, hace dos años. Pero siempre me entusiasmó la idea de poder manejar mis propios tiempos, de trabajar para mí, poder ponerle mi impronta a las cosas y no estar mediada por nadie superior. Creo que la posibilidad de tener algo tuyo es increíble y no sé si pasa en todos lados. Cuando lo hacés te quedás tan orgulloso y tan embebido de ese sueño que vas para adelante como sea. Entonces también creo que puede que estemos obsesionados con el trabajo pero se debe a eso, a poder mantener el sueño de uno. Aunque te autoexplotes, es como que no te importa porque es tuyo.

¿Sos monotributista?

Claro, me hice monotributista, empecé en la categoría más baja y ahora ya estoy en la más alta.

¿Cómo organizás tus horarios?

La verdad que con los horarios siempre tuve muchos problemas porque en realidad sé que hay que tener un horario fijo para poder tener un ritmo con tu propia vida, digamos. Entonces dijimos de trabajar de 10 a 7 de la tarde. Y la realidad es que nunca lo cumplí. No existió una semana en que venga de 10 a 7. De hecho, cambia todos los días. Hay veces que me quedo trabajando hasta las 4 de la mañana y digo “bueno, trabajé hasta las 4 entonces me levanto tipo 12”. O hay días que, como el otro día, hacía mucho frío y me quedo en casa. Porque los medios los tengo para trabajar ahí. Venir acá es una elección como para separar un poco. En realidad al principio estaba desde mi casa trabajando, atendiendo clientes desde ahí. Y cuando me di cuenta que venían clientes tipo más heavys, me di cuenta que no daba que vinieran al living de mi casa. Ahí alquilé el estudio. Además para poder tener también gente trabajando, para empezar a funcionar como una empresa, para tener un sistema más que nada.

¿Y cómo es el ritmo de trabajo? ¿Lo llevás bien?

Si te digo que sí te miento. Estoy totalmente colapsada, sobrepasada de laburo. Los clientes nos llaman a cualquier hora, mandan *mails* todo el tiempo y nosotras a veces no sabemos si responder un *mail* a las 9 de la noche por si queda mal pero en general lo hacemos. Y lo que pasa es eso, que estamos colapsadas con todo. Trabajamos de lunes a domingo, todo el día, todo el mes, sentadas frente a la pantalla. A veces, muy pocas veces en realidad, tenemos reuniones personalmente con los clientes o jornadas de filmación al aire libre. Sino todo en la computadora. Creo que estamos viviendo un momento diferente. Esto que nos pasa a nosotras de no poder cortar, es algo que le pasa a muchos. También que andemos todos un poco locos después o que no podamos prestar atención a nada. Yo agarro un libro ponele, y no me puedo concentrar, posta, creo que no puedo leer dos páginas seguidas sin dispersarme.

¿Qué hacés cuando te sentís así, sobrepasada?

Cuando estoy muy sobrepasada, sí me regalo vida social y voy a tomar una cerveza con amigos. Siento que ahí corto un montón y eso es lo que me hace bien, ver a mis amigos.

¿A qué se dedican ellos?

Tengo amigas que trabajan por ejemplo en estudios contables o como secretarias en estudios de abogados. Otra amiga vende zapatos. Trabajos más clásicos. Ellos salen de trabajar y ni siquiera creo que hablan de trabajo. También me doy cuenta que ninguna tiene un emprendimiento propio del cual sentirse orgullosa y diga “no, me quedé hasta las mil horas porque tenía que terminar algo...”. Por eso a veces no me entienden. De hecho, hacen planes casi todos los días y siempre me invitan y ya ahora

no me invitan más porque saben que no voy a ir, que nunca puedo. Hacen after office, se juntan a tomar una cerveza.

¿Estás contenta con los resultados, con lo que ganás?

Sí, eso está re bien. Cuesta mucho hacer las cuentas pero la plata ingresa y gano bien. De eso no me quejo.

¿Y te gusta lo que hacés? ¿Te sentís identificada con tus trabajos, sentís que aportás tu sello propio?

Sí, totalmente, me encanta lo que hago. El problema es cuando se te va de las manos. Pero en sí, el diseño, a mí me encanta. Cuando se me ocurre algo copado que después ves que el cliente lo reconoce y también le gusta, me da mucha satisfacción. Ver el producto terminado, después de mucho laburo y sentir que quedó como lo esperaba, y que colme las expectativas del cliente, no tiene precio.

Además del trabajo y de ver de vez en cuando a tus amigos, ¿hacés alguna otra actividad?

Me compré una bicicleta fija. Otra vez todo siempre adentro, pero bueno. Todos los días hago al menos media hora, me hace muy bien para moverme un poco, porque como te dije, estoy todo el día sentada en la compu. Si no me muevo me siento como aplastada.

¿Cuántas personas trabajan acá en la oficina? ¿Qué tal es el ambiente?

Tenemos a una diseñadora y a un programador. Acá con ellos todo re bien, sí, es lindo ambiente.