

Producción voluntaria de Software Libre: representaciones sociales sobre los recursos en juego. Un estudio de caso argentino.*

Verónica Xhardez¹

¹Lic. en Antropología (UBA, Arg.), Mg. en Cs. Políticas y Sociología (Flacso, Arg.)
Programa Desarrollo en base a la Información, Conocimiento, Trabajo y Género
(Flacso-Argentina), Doctoranda y Becaria en Ciencias Sociales (UBA/CONICET).

vero@verox.com.ar

***Abstract.** The paper addresses the problem of social representations in the organization of volunteer production of Free Software in the 2000s in Argentina, conducted through the networking mediated by Information and Communication Technologies (ICTs) mode of working . The focus is placed on the analysis of the resources at stake in these dynamics (time, knowledge and recognition).*

***Resumen.** La ponencia aborda la problemática de las representaciones sociales sobre la organización del trabajo voluntario en la producción de Software Libre (SL) en la Argentina de los 2000, realizada a través de la modalidad de trabajo en red mediada por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs). El foco está colocado en el análisis de los recursos puestos en juego en estas dinámicas (tiempo, conocimiento y reconocimiento).*

1. Introducción

El artículo presenta parte de una de las dimensiones que conforman un documento más extenso sobre la organización del trabajo en una organización voluntario dedicada a la producción de Software Libre (SL) en Argentina (2005-2006) por medio de la modalidad de trabajo en red mediada por TICs. En aquel estudio que tuvo como resultado mi tesis de maestría, analizamos: i) el carácter social e informático del concepto de red y su utilidad para explicar la dinámica interna de la organización productiva en base a las formas de coordinación-cooperación-control de las divisiones del trabajo; ii) la organización del trabajo en relación a la forma productiva que la sustenta (híbrida voluntaria); iii) las representaciones sociales de los sujetos participantes en la organización voluntaria mencionada teniendo en cuenta los recursos puestos en juego (tiempo, conocimiento y reconocimiento) y las motivaciones para la cooperación voluntaria (técnicas y filosóficas).

Esta ponencia coloca el foco sólo en la primera parte de esta tercera sección por lo que elabora un resumen del análisis empírico de las representaciones sociales de los actores sobre los recursos en juego (tiempo, conocimiento y reconocimiento) en la producción de una versión de una distribución de GNU/Linux basada en Gentoo que

*Esta ponencia se basa en la Tesis de Maestría en Ciencias Políticas y Sociología “Trabajo en red mediada por TICs, forma productiva y representaciones sociales: un estudio de caso de una asociación voluntaria dedicada a la creación de software libre en la Argentina 2000s” aprobada en 2009 por Flacso-Argentina.

denominamos “LinuxArgentino YZ 2005.1”, nombre fantasía utilizado para preservar la identidad de los entrevistados y del proyecto.

2. La organización estudiada

El Proyecto LinuxArgentino que desarrolla la distribución de GNU/Linux homónima es, en sentido amplio, una organización voluntaria, informal (sin personería jurídica) e independiente del Estado del cual no recibe subsidios. Tanto por su forma productiva como por su calidad de voluntaria, el Proyecto no se identifica ni como parte del mercado ni del Estado y tampoco puede ser categorizada como una organización del tercer sector subsidiada por este último en cumplimiento de algún tipo de “misión” relativa a reemplazarlo (Rifkin, 2002)¹. Aunque esta organización se encuentra abocada principalmente a la creación de SL, también llevaba a cabo en 2005 otras actividades afines entre las que se hallan la investigación sobre la transmisión en tiempo real de audio y video, servicios de *hosting*, la implementación de servicios ofrecidos sobre el nuevo protocolo IP de Internet (*IPv6*) y sistemas de conferencias *on line*.

En los comienzos de la elaboración del LinuxArgentino YZ 2005.1, el Proyecto ya contaba con más de cuarenta colaboradores y pudo organizar esa versión por medio de la cooperación entre varios de los participantes en diversas tareas, todas ellas voluntarias y realizadas en redes mediadas por TICs, desde sus propios domicilios o en momentos libres de sus trabajos remunerados.

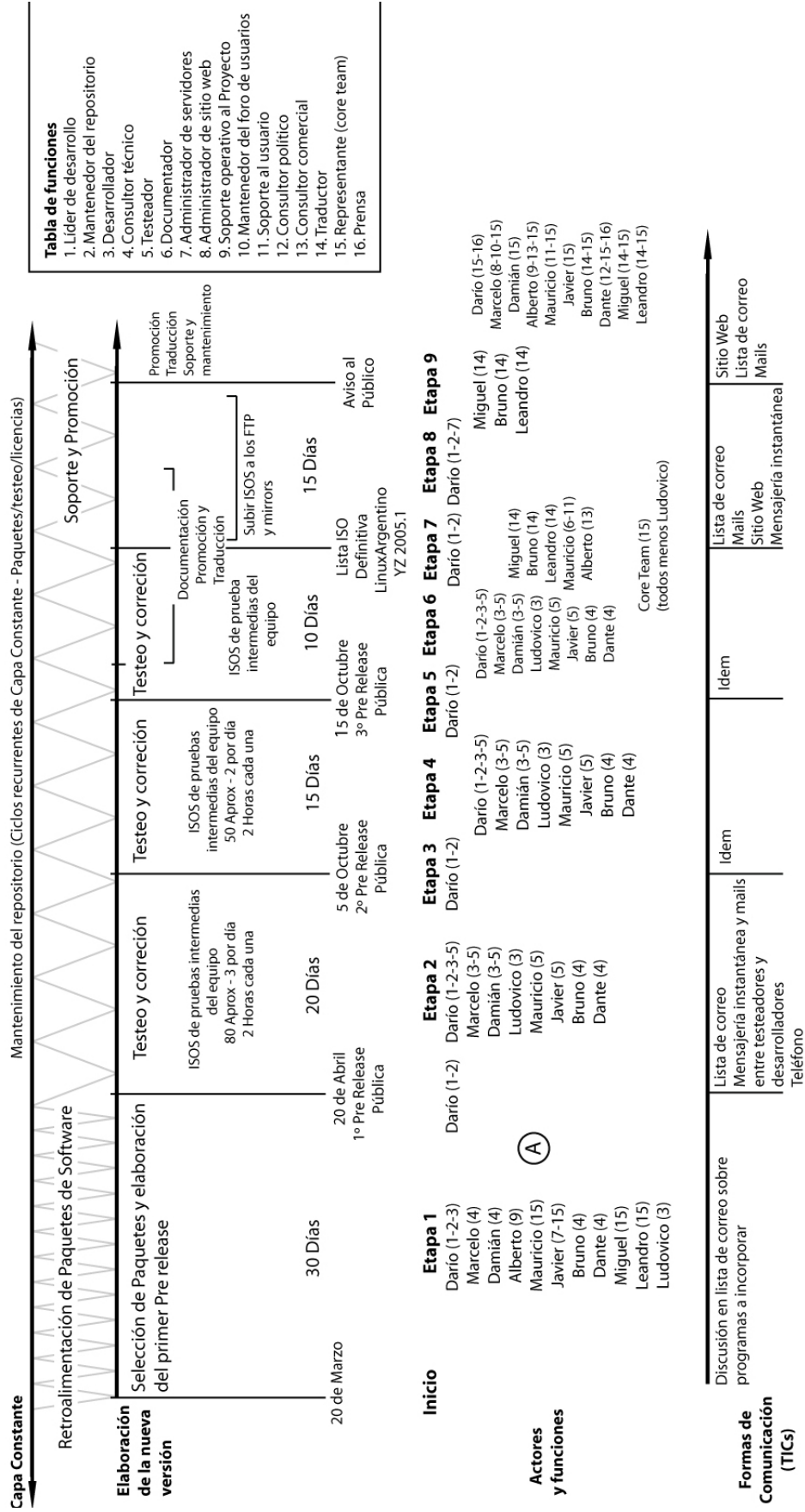
Del grupo involucrado en el desarrollo de la versión 2005 conformado por diecisiete varones, fueron entrevistados once de ellos². Ocho de estos once pertenecen a la franja etaria de entre veintinueve y cuarenta años, siendo sólo uno mayor a los cuarenta y cinco años, y dos menores a los veintitrés años. Todos los participantes cuentan con algún tipo de conocimiento técnico, más de la mitad de ellos referido especialmente a la informática y el resto a la electrónica o alguna ingeniería; o bien son egresados de escuelas técnicas. Los que poseen un grado universitario incompleto representan casi la misma proporción aunque estimamos que sólo la mitad de estos seis varones tiene intenciones de terminar la universidad.

Esta información evidencia que el grupo de trabajo dedicado a la creación de SL dentro de esta organización voluntaria está conformado por varones jóvenes aunque ya adultos, y con conocimientos técnicos de nivel medio a avanzado. También indica, por la diversidad de las disciplinas a las que se dedican (ingeniería electrónica, industrial y civil, telecomunicaciones, etc.) que el grado *formal* de conocimiento sobre desarrollo de software específicamente, no es un elemento que define la posibilidad de participación.

1 Rifkin (2002) sugiere que en el siglo XXI el sector público y privado jugarán un papel diferente del actual, generando un vacío de poder que sería ocupado por el Tercer Sector, o —en su defecto— por una “*creciente subcultura al margen de la ley*”. Según el autor, la disyuntiva del papel del Estado es elegir entre “*financiar políticas de protección y construir un mayor número de prisiones para encarcelar a un aún mayor número de criminales o financiar formas alternativas de trabajo en el sector de voluntarios.*” (pág. 291). El tercer sector —unido al gobierno— llevaría adelante tareas *urgentes* como educar, alimentar a los pobres, restaurar el sentimiento cívico o crear conciencia ecológica.

2 El trabajo de campo original realizado para la tesis de Maestría integró, además de las entrevistas en profundidad mencionadas, entrevistas semiestructuradas, observación participante y trabajo con fuentes secundarias. Muchos de los participantes que no pudieron ser entrevistados residían en ese momento fuera del país.

Cuadro 1* - LinuxArgentino YZ 2005.1: El Proceso de Producción.
Etapas, divisiones del trabajo (actores y funciones) y formas de comunicación.



(A) Los números entre paréntesis expresan las funciones llevadas a adelante por los actores según la Tabla de funciones.

* Este Cuadro está inspirado en la sistematización del proceso productivo y del trabajo en el Teatro Vocacional elaborado por Roldán 2007 a y b.

Respecto del trabajo remunerado y de otros recursos disponibles en tanto medio de vida, una gran mayoría trabaja de manera autónoma o alternando trabajo autónomo y asalariado. Los ejemplos de trabajo asalariado están directamente relacionados con la docencia y con puestos operativos de responsabilidad técnica como departamentos de sistemas gubernamentales o soporte técnico de empresas de comunicación. Caben señalar dos casos diferentes: quien tiene la función de coordinar el Proyecto cuenta con ahorros, y el trabajo de su compañera, que le permiten dedicar todo su tiempo a un trabajo totalmente voluntario; y quien realiza el soporte operativo gerencia su propia empresa dedicada al software y servicios informático con personal a cargo.

A lo efectos del reconocimiento de los actores y la totalidad del proceso de producción analizado, compartimos el Cuadro 1 (ubicado en pág. 3) que sintetiza gráficamente todo el proceso de producción de la versión (sus capas, sus etapas), sus trabajadores, las funciones asumidas por éstos y las herramientas de comunicación utilizadas. Especialmente, presenta una primera etapa de selección de paquetes y el trabajo iterativo de texto y corrección de errores de la futura distribución liberada.

Este cuadro se inspira en las contribuciones de Roldán (2007 y 2006), respecto del Teatro Vocacional (no comercial). Lamentablemente y por razones de espacio, el análisis del Cuadro 1 no puede ser realizado en este documento, pero puede orientar al lector sobre el proceso total de producción de la versión de GNU/Linux.

3. Representaciones sociales sobre los recursos puestos en juego en la Producción del LinuxArgentino YZ 2005.1

Las representaciones sociales —o el significado de algo para un sujeto determinado según su forma de ver el mundo— son siempre construcciones relativas. Los sujetos dan significados a sus prácticas y los mismos son explicitados por el/la investigador/a social en su afán de explicar aquella construcción. Las representaciones sociales son entonces “construcciones simbólicas individuales y/o colectivas que los sujetos ven o a la que los sujetos apelan para interpretar el mundo, reflexionar sobre su propia situación y la de los demás y determinar el alcance y posibilidad de su acción histórica.” (Vasilachis de Gialdino 2003, pág. 268).

A mi criterio esta definición puede articularse con el concepto de imaginarios sociales definido por Esther Díaz (1996) como el “efecto de una compleja red de relaciones entre discursos y prácticas [que] se constituye a partir de las coincidencias valorativas” (Díaz 1996, pág. 13). Los imaginarios sociales, de acuerdo a esta autora, se manifiestan tanto en lo simbólico como en el accionar, tanto en el lenguaje y los valores como en las prácticas; “producen materialidad, es decir, efectos en la realidad [de los sujetos].” (*Ibidem*).

A partir de esta noción nos preponemos reconocer las representaciones sociales de los actores sobre los recursos puestos en juego en la dinámica de producción voluntaria de SL, teniendo en cuenta que el análisis más amplio contempló también el abordaje de los procesos de coordinación de las divisiones del trabajo según estos mismos recursos analizados: tiempo, conocimiento y reconocimiento. Por motivo de espacio, sólo ilustraremos estos hallazgos con algunas pocas secciones de entrevistas.

¿Cómo definen/interpretan los actores el recurso tiempo? Para la mayoría de los entrevistados, el *tiempo* ofrecido al Proyecto es *tiempo libre*; es decir que se trata de tiempo que no ocupan en su trabajo usual remunerado sea asalariado o autónomo, y

ninguno de los participantes recibió indicaciones sobre la manera en que debían distribuir el tiempo ofrecido. Este recurso es muy apreciado por el Proyecto, a diferencia del aporte en dinero al que consideran “*el más fácil.*” (Alberto, *consultor comercial, soporte operativo*).

“Yo considero que durante un largo periodo de tiempo, yo calculo que durante unos 5 o 6 años, voy a tener que donar mucho tiempo. Durante los dos primeros años, digamos, es como hacer una inversión. Yo estimo que durante 1 año o 2, voy a necesitar invertir tiempo para el sistema. Para que el sistema pueda caminar solo.” (Darío, *coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo*).

“Yo pienso que muchos problemas que tenemos para que la distribución sea perfectamente como me gustaría que sea, y mucho de los problemas que hay que no sabemos resolver a tiempo tienen que ver con eso, con el hecho de que no tenemos personas que pueden estar dedicadas tiempo completo al Proyecto”. (Ludovico, *desarrollador*).

En suma, *ofrecer* tiempo libre al trabajo voluntario y cooperativo de creación de un producto informacional que estará a disposición de todos gratuitamente (LinuxArgentino YZ 2005.1), es considerado por los participantes *un acto de altruismo y compromiso máximo con la organización*, según surge de las propias entrevistas:

“Si uno está comprometido se hace el tiempo. Yo soy el que menos conocimiento formal tengo, pero el que más pone ganas siempre. Me siento muy cómodo haciendo esta tarea y soy el primero en avisar siempre... [los errores] Es una tarea muy tenida en cuenta.” (Mauricio, *testeador, soporte y mantenimiento, documentador*).

Sin embargo, *durante* la elaboración del LinuxArgentino YZ 2005.1 los actores admitieron la existencia de un “*manejo del tiempo*” —aunque no un control al estilo capitalista— evidenciado por la indicación de Darío al establecer una fecha de liberación definitiva de la distribución dando fin al proceso de producción, porque “*quería terminarlo.*” (Darío, *coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo*).

“Considero prudente colocar una fecha límite porque al ser trabajo voluntario muchos se duermen [quiere decir que no se cumple con lo pautado]”. (Damián, *desarrollador, consultor técnico, testeador*).

“No es sólo tiempo libre, yo muchas veces dejo de hacer cosas para trabajar en el Proyecto. Estoy comprometido con él, lo llevo donde voy... a mi clase [es docente en un terciario] a mi casa...”. (Javier, *testeador, administrador de servidores*).

“La mayoría de las personas que deciden colaborar lo hacen con su tiempo libre. Yo, toda la colaboración la hago en mi tiempo libre. No puedo dejar tiempo libre de mi trabajo, o de mi estudio para LinuxArgentino, bueno algunas veces puedo sacrificar tiempo al estudio pero no sé... Puedo faltar un par de veces a la facultad para aportar algo al Proyecto o probar un testing pero en general, no puedo hacer mas que eso, digamos...” (Ludovico, *desarrollador*).

Cabe destacar, de todas formas, que el tiempo máximo para la elaboración del producto no intensificó —hasta cierto punto— el trabajo de los involucrados sino que definió las novedades que se incorporarían en el nuevo producto integrando todos los aportes que los participantes realizaron voluntaria y cooperativamente hasta el momento pactado.

“En realidad el tiempo máximo previsto es el que decide hasta donde se llega y no al revés” (Damián, desarrollador, consultor técnico, testeador).

“No se trata de cumplir tareas específicas cada uno solamente... más bien es la sumatoria del tiempo de todos juntos lo que puede lograr que el producto se termine en las fechas pautadas. Si algo pensado no se termina para ese momento, se retira... no se cambia la fecha de liberación en general.” (Mauricio, testeador, documentador, soporte)

Durante las entrevistas los participantes también manifestaron la capacidad de *usar el tiempo sin restricciones* como una de las características que les brinda el carácter voluntario del trabajo en red mediada por TICs, reforzando las representaciones compartidas sobre “la gestión racional del tiempo” y la “libertad”, ambas parte de la llamada “ética hacker” (Himanem, 2002). Este autor analiza tres éticas que articuladas constituyen a su vez la ética hacker: la ética del trabajo, la del dinero y la de la red. La primera, que nos interesa especialmente en este caso, se basa en un uso del tiempo que no distingue entre trabajo y tiempo libre, y cuya fluidez permite organizar su vida de manera no rutinaria, creativa y en libertad³.

“De hecho, yo dedico casi 16 horas al día a eso. No todo los días, hay días que salgo, pero los días que trabajo, dedico 16 horas por día desarrollando cosas para LinuxArgentino. Esto no tiene que ver con la obligación, tiene que ver con cómo funciona la cabeza. De la cabeza, a veces [un día] salen más ideas que otros días. Hay días que no avanzo, pero hay días que tengo muchas ideas. Algunas tienen plazo, algunas no. Pero sí, dedico muchísimas horas.” (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollador y testeador).

Esta última cita evidencia la incapacidad de medir los aportes únicamente en tiempo cuando se trata de trabajo informacional creativo, e invita, a su vez, a reconocer la relación entre el *tiempo* y el *conocimiento*.⁴ No obstante, los participantes sí admiten la *existencia de restricciones externas sobre el uso del tiempo* ya que —a excepción de Darío quien cuenta con recursos propios derivados de ahorros previos— todos trabajan de manera asalariada o por medio de contratos (autónomos) que comprometen entregas o resultados en un plazo de tiempo determinado porque “*hay que comer*”. (Mauricio, testeador, documentador, soporte y mantenimiento).

“Yo creo en la posibilidad del disfrute del trabajo y busco por medio del

3 La ética hacker también puede ser explicada por medio de los principios que comparte y que consisten en pensar que: “(a) el mundo está repleto de problemas fascinantes a la espera de ser resueltos, (b) nadie debería resolver el mismo problema dos veces, (c) el aburrimiento y el trabajo pesado son perniciosos, (d) la libertad es buena y (e) la actitud no es sustituto de capacidad” (Raymond, 2001 en Senabre Hidalgo, 2005) y supondría una manera propia y peculiar de relacionarse tanto con el código del programa que se crea, como con el resto de los colaboradores que comparten el trabajo común (cooperación).

4 Cabe recordar que Darío al dedicar todo su tiempo productivo a este proyecto voluntario y al conocerlo de modo holístico, posee un alto nivel de *conocimiento* para resolver creativamente las dificultades que se presentan o para elaborar nuevas ideas a ser aplicadas al Proyecto.

mismo generar placer. Cuando tengo un trabajo [remunerado] pendiente le doy prioridad para cumplirles y dejar a la clientela contenta.” (Bruno, consultor técnico y traductor).

Esta contradicción entre el aporte voluntario de tiempo libre y el tiempo de trabajo ocupado como medio de vida es una preocupación constante de quienes además participan en ambientes corporativos; especialmente de aquellos que reconocen el continuo peligro que ejerce el carácter voluntario del trabajo sobre la viabilidad futura del Proyecto:

“[Lo que les desearía a los participantes es] que puedan trabajar. Que tenga un sustento el que dirige los proyectos. Necesita dos o tres sueldos de personas pagas. Los demás colaboraremos gratis o poniendo plata.” (Alberto, consultor comercial y soporte operativo).

¿Cómo definen/interpretan los actores el recurso conocimiento? Los actores, en el marco del Proyecto, definen el conocimiento como un *recurso social* que se comparte y se pone a disposición de los otros, conformando entonces relaciones de reciprocidad entre los participantes (red social) de la organización en materia del mismo.

“Si tengo una persona dentro de mi ciudad, de mi comunidad, y sabe medicina y yo no sé medicina, si él y yo compartimos todo el conocimiento de manera solidaria e igual; podemos, como una comunidad, tener un montón de conocimiento”. (Darío, coordinador, líder del proyecto, desarrollador y testeador.)

Según surge de las entrevistas analizadas, los participantes no valoran el conocimiento conforme a niveles de educación formal. Por el contrario, estas representaciones sociales parten de una ética que considera que el aprendizaje autodidacta, la experiencia en la resolución de problemas y la curiosidad, son parte de un tipo de conocimiento imprescindible para llevar adelante el proceso de creación del LinuxArgentino y del SL en general.

“El hecho de que tuve que trabajar con Linux me ayudó mucho a aprender un montón de cosas al respecto, y el conocimiento que hoy día tengo, si yo no tuviera, no podría participar en el Proyecto LinuxArgentino. Necesito cierto conocimiento para, digamos, corregir errores, interfaces, etc, etc.” (Ludovico, desarrollador.)

Asimismo, los actores también valoran el conocimiento como recurso individual (personal) que independiza del trabajo asalariado a quién lo detenta. Esto se manifiesta especialmente en los casos de desarrolladores que poseen un alto nivel de conocimiento técnico que bien puede ser autodidacta, como sucede con la mayoría de los participantes del Proyecto.

“Son pibes que saben y por eso tienen el poder. [Refiriéndose a los desarrolladores]. No tienen miedo a que los echen, simplemente saben que saben. Esto no está muy bien visto en los ambientes corporativos.” (Alberto, consultor comercial y soporte operativo).

¿Cómo relacionan los actores los recursos tiempo y conocimiento? Los actores reconocen la relación intrínseca que se genera entre los recursos *tiempo* y

conocimiento. Por este motivo, en la práctica, es válida la designación de tareas tanto sea según los *conocimientos* técnicos de cada uno o la *disponibilidad* de concretar la tarea (vale decir, por el *tiempo* ofrecido al Proyecto).

“Muchas veces eso lleva a que algunos hagan tareas determinadas no siendo especialistas en ellas, pero con el tiempo para llevarlas adelante”. (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador).

Es por ello que Darío, el autodenominado *coordinador 'de hecho' del Proyecto*, indicó en las entrevistas que las tareas son coordinadas utilizando dos estrategias: la primera consiste en respetar la voluntad de los participantes al momento de elegir sobre qué asunto querían y podrían trabajar; y la segunda en trazar una relación entre los conocimientos de los voluntarios (“¿qué sabe hacer?”) y los asuntos pendientes a los que pueden remitirse los nuevos integrantes. Según reconoció, su tarea fue esencialmente:

“coordinar las voluntades, conociendo qué es lo pendiente del proceso para ir cubriendo los asuntos no resueltos con aquellos voluntarios que podrían según sus conocimientos aportar a esas tareas.” (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo).

Existe una relación tiempo/conocimiento por la cual, *hacer más y saber más no siempre significan lo mismo* ya que la dinámica de las jerarquías internas vinculan *todos* los recursos puestos en juego. Son muchos los participantes del Proyecto que admitieron no haber podido ejercer todos sus conocimientos, muchas veces de alto nivel, por falta de tiempo necesario para hacerlo.

“A mi me gustaría colaborar mucho más con el desarrollo de la distribución de lo que colaboro ahora. Tengo un montón de ideas y no tengo tiempo suficiente para desarrollarlas. Tengo trabajo y además estudio. No me da el tiempo para todo. Entonces por eso en realidad, si pudiera no trabajar y no estudiar, podría desarrollar todo este tiempo, puedo dedicarlo al desarrollo de LinuxArgentino, con todo lo que tengo para aportar.” (Ludovico, desarrollador).

En síntesis, a partir de las representaciones sociales de los actores sobre *tiempo* y *conocimiento*, los participantes admiten que estos recursos que Darío dedica en exclusividad al Proyecto (es decir todo su conocimiento y su tiempo productivo ya que no cuenta con ningún trabajo asalariado que le establezca horarios) son dos elementos importantes para justificar el rol de coordinador de las tareas en la producción socializada del Proyecto. Consecuentemente, esto explica que para los entrevistados Darío sea “el” coordinador del Proyecto más allá de que esta función sea o no explícita, como surge de la siguiente cita: *“la forma en que se organiza LinuxArgentino es un ejemplo de meritocracia: el que más hace es el que más jerarquía tiene [refiriéndose al rol de coordinación]”* (Dante, consultor técnico y político). Esta ‘dinámica meritocrática’ es considerada apropiada por el resto de comunidades que desarrollan SL cuando se trata de proyectos técnicos.

“Dentro del Proyecto existe una estructura meritocrática. Mucha gente actúa de forma más o menos independiente. Lo que hay, de repente, es mucha aceptación de las ideas, del seguimiento de ideas. El que dirige, yo, acepto bastantes ideas, lo que necesito es [el] fundamento de estas ideas. Alguien que me dijo ‘¿no habría que poner esto desde un punto de vista técnico?’”

[Entonces digo] Bueno, dame una razón... [y si] a mí me parece como pobre, por eso no la empezamos a evaluar.” (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo).

¿Cómo definen/interpretan los actores el recurso reconocimiento? El reconocimiento es el valor que los actores asignan a los que realizaron mayores aportes al Proyecto en la dinámica de la *meritocracia*. El reconocimiento se gana con el trabajo realizado en beneficio del movimiento o del Proyecto y actúa a la vez como uno de los recursos que los pares pueden aportar (ver la siguiente cita de *Bruno*) y como una motivación para cooperar. Esto último no siempre es admitido por parte del actor, aunque muchos discursos (como los siguientes) advierten de la existencia del *reconocimiento*, y por ende de jerarquías, de parte de la comunidad en la que participan.

“Mi trabajo fue estar allí. Y si alguien me necesitaba dar una mano, hablar con Darío... pero básicamente mi aporte fue 'estar' en el Proyecto.” (Bruno, consultor técnico, traductor).

“Dentro de LinuxArgentino si yo [Darío] digo algo, posiblemente yo tenga más adeptos, a que si lo dice otra persona, es probable que esto ocurra... por lo cual tengo que cuidar mucho lo que hago y lo que digo, porque sé que existen apoyos incondicionales, y yo no quiero esa incondicionalidad. Al contrario, quiero la crítica, la necesito, porque es la forma en que la comunidad nos dice que es lo que le falta y lo único que le da sentido al Proyecto.” (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo)

En efecto, esta percepción del *reconocimiento* como recurso simbólico que jerarquiza al otro (y por ende al Proyecto), tiene como contracara la negativa a admitir el mismo proceso (reconocimiento) como motivación para participar en LinuxArgentino. Como se verá más adelante, ninguno de los entrevistados admitió colaborar con el objetivo de lograr el reconocimiento, ya que —pesar de que admiten que es posible conseguirlo como parte de la dinámica— no es bien visto. De hecho, en una de las entrevistas fue explícita la denuncia de que *“muchos de los que están en el Proyecto lo hacen para figurar”* (Bruno, consultor técnico, traductor). Por su parte, el coordinador de hecho indicó a su vez que el reconocimiento es *“algo obtenido, pero no el objetivo para realizar el trabajo”* o también:

“Eso es lo que llamo el guruísmo, justamente eso, gente que se cree como iluminada por san Software Libre y que digamos desde esta posición, habla con los demás. Hay muchos que son así, que se autodeterminaron gurúes y se creen que eso es importante. Necesitan dentro de la escala social del movimiento de Software Libre tener una posición cuando en la realidad, la idea de comunidad es que todos trabajemos en forma horizontal, esa es la idea de comunidad. Si hay un referente, que lo dé la comunidad no uno”. (Darío,⁵ coordinador, líder del proyecto, desarrollador y testeador).

Asimismo, si bien la relación existente entre participar del Proyecto y ganar reconocimiento no surge explícitamente de las entrevistas, fue casi una constante encontrar referencias tanto al reconocimiento de los que trabajaron más y “mejor” (según el tiempo y el conocimiento ofrecido), como al reconocimiento hacia el Proyecto

5 Cabe recordar al leer esta cita que Darío es *coordinador de hecho del Proyecto y líder de desarrollo*, y que inevitablemente realiza sus comentarios sobre el *guruísmo* desde una posición de jerarquía.

en tanto honor de participar en “*un proyecto nacional de esta envergadura*” (Javier, testeador, administrador de servidores).

Cabe destacar que el recurso *reconocimiento* es un elemento que supera los límites del Proyecto, a la vez que lo relaciona con el resto del movimiento por el SL (otros proyectos políticos y/o técnicos donde participan usuarios y desarrolladores). Esa vinculación pone en práctica el mismo principio de reciprocidad (dar, recibir y devolver según las dinámicas de las Economías del Don⁶) entre Proyecto y Movimiento, ampliando la red social de participación (Zeitlyn, 2003; Vidal, 2000; Senabre Hidalgo, 2005).

“Lo que podemos ver es que a las personas a veces les cuesta ver esto como la síntesis de un sistema que estamos haciendo entre todos: el sistema lo codificamos 4 personas, pero el sistema lo hacemos muchas personas. También está el tema de no comprar el sistema, sino de devolver el beneficio, y eso es algo que a veces cuesta explicar a la gente”. (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo).

Estas representaciones sociales sobre los recursos puestos en juego que a su vez generan la dinámica de coordinación-cooperación-control de las divisiones del trabajo hacia el interior del Proyecto se manifiestan mejor, según surge de las entrevistas, en los momentos en que se toman decisiones. En esas situaciones Darío es reconocido como el responsable de la función de coordinación y las jerarquías son admitidas sin menoscabo de los mecanismos democráticos.

“El reto más importante es nutrirse de la misma comunidad. A pesar de que no estamos de acuerdo con otras cuestiones de otros proyectos como Debian [otro proyecto de desarrollo de una distribución de GNU/Linux], tomamos algunos consejos de su democracia. Todo se vota, todo se define en grupo. Obviamente como los proyectos de SL siempre crecen con un referente natural, o un 'dictador benevolente' siempre hay alguno.”

O también:

“Si estás conectado con la lista [de correo del Proyecto], recibes el 100% de la información de los que están involucrando con el Proyecto. Cuando alguien planteó una idea, otra persona puede rebatirla y poner sus opiniones. Llegado el momento que se haga muy largo el debate de opiniones, cualquiera de los que pertenecen al núcleo puede pedir un llamado a votación en el cual se vota y se acepta por mayoría simple lo que se decidió a través de la votación”. (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollo y testeo).

4. A modo de cierre

El análisis completo de estas dimensiones que son parte de una labor de investigación mayor, pone de manifiesto que en el trabajo productivo del Linux Argentino YZ 2005.1 los participantes de la organización ofrecen y comparten información y conocimiento en el marco de una lógica y ética no comercial. A su vez,

6 Marvin Harris (1996) nos recuerda que Mauss propuso reducir todas las prácticas relacionadas con el don, bajo una única forma de intercambio. En términos de Harris “todas estas son expresiones del principio de reciprocidad del que en tan gran medida dependen las relaciones solidarias entre los individuos y entre los grupos” (ibídem, p. 421).

el análisis permite reconocer que la aquiescencia de las jerarquías empíricas que se establecen durante la dinámica de la cooperación voluntaria por parte de los actores, se sostiene en un complejo de representaciones sociales tanto sobre los recursos puestos en juego (tiempo, *conocimiento* y *reconocimiento*), como sobre las motivaciones para cooperar que no pudieron ser abordadas en este documento.

Sin embargo, sí podemos indicar como hallazgo, que para la mayoría de los participantes el *tiempo* utilizado en el proyecto es considerado tiempo libre, característica que indica el reconocimiento del control externo que sobre este recurso ejercen las otras tareas productivas remuneradas. En este sentido, a pesar de que estas últimas son afines e incluso son llevadas a cabo de manera autónoma, los actores priorizan el uso del tiempo en su trabajo como “medio de vida” no obstante sus verdaderos deseos. Respecto del *conocimiento*, éste es considerado —de la misma forma que en los inicios del movimiento por el SL— un recurso social que debe circular (compartirse) y sobre el cual no es bueno procurar su cierre o privatización. Este recurso incluye también aquel conocimiento informal resultado del aprendizaje autodidacta y, entendido de esta forma, genera lazos de reciprocidad entre aquellos que lo ofrecen (dar, recibir, devolver). A su vez, de manera individual, el conocimiento es considerado por aquellos que lo poseen como una herramienta que independiza del trabajo asalariado y su consecuente control del tiempo.

Asimismo, los recursos *tiempo* y *conocimiento* se encuentran estrechamente relacionados no sólo por la problematización entre ambos ya mencionada, sino también porque del aporte de tiempo y conocimiento (y todo lo que éstos significan para los actores) se desprende una de las dos dimensiones del *reconocimiento*: aquella entendida como valor que los participantes le asignan a sus pares según su colaboración en el Proyecto, aceptando entonces la dinámica de la meritocracia. Este recurso en especial tiene la particularidad de ser el que vincula, a su vez, el Proyecto con el resto del movimiento por el SL y su dinámica mundial.

Como corolario, podemos indicar que las representaciones sociales de los actores en ambos sentidos (recursos y motivaciones) se articulan por medio de la doble dimensión del *reconocimiento* como *recurso (ofrecido)* y como *motivación (obtenido)*. En tanto recurso, el reconocimiento hacia los actores (resultado de sus aportes en tiempo y conocimiento) otorga prestigio al Proyecto en que aquéllos se ven involucrados, mientras que ubica a los más participativos en los lugares más jerárquicos según el marco de la dinámica de la meritocracia. A su vez, el reconocimiento es una motivación para cooperar: tanto sea como deseo de un reconocimiento personal (que nunca es expresado explícitamente), como por la búsqueda de pertenencia al Proyecto. En este sentido, existe un sentimiento compartido de agradecimiento por la posibilidad de ser reconocido como “parte del Proyecto” y de participar libremente, cuestión que se expresa en la mayoría de las entrevistas y que está relacionado, a su vez, con la motivación de la satisfacción personal.

En resumen, entendemos que esta articulación entre el reconocimiento ofrecido y obtenido, conjuntamente el consecuente sentimiento de pertenencia al Proyecto, sustenta la participación activa de los actores más allá de la coordinación jerarquizante y se sostiene, a su vez, en la aceptación de la meritocracia como forma organizativa interna que sostiene un reconocimiento hacia el coordinador. De esta forma, el recurso *reconocimiento* (que también actúa a modo de motivación para la cooperación voluntaria en el Proyecto), ofrece una nueva dimensión para comprender la dinámica interna del equipo que, asociada a las motivaciones para cooperar resumidas en la

satisfacción personal, actúa como un recurso de especial importancia para la elección de la libre permanencia y participación durante el proceso productivo, a la vez que promueve la interpretación de las funciones de coordinación fuera del marco del 'control' colaborando con la continuidad futura del Proyecto.

Referencias

- Díaz, E. (ed.) (1996) *La ciencia y el imaginario social*. Buenos Aires, Ed. Biblos.
- Harris, M. (1996) *El desarrollo de la teoría antropológica. Una historia de las teorías de la cultura*. Iztapalpa, SigloXXI
- Himanen, P. (2002) *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*. Buenos Aires, Ed. Destino.
- Kelty, C. (2008) *Two Bits. The Cultural Significance of free Software*. London, Duke University Press.
- Rifkin, J. (2002) *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Buenos Aires, Paidós.
- Roldán, M. (2007) “Desarrollo informacional generizado y organización del trabajo y del aprendizaje artístico teatral en el taller y en la escuela media (EGB3)” en *La Aljaba, segunda época, Revista de Estudios de la Mujer, Volumen XI, año 2007*. Santa Rosa, Universidad Nacional de la Pampa.
- (2006) “Information/Knowledge-based Development, Time-Space Configurations and Engendered Work Work Organization: Exploring the New International Division of Labor and some Implications for Vocational Education in Argentina (1990s-2000s)” en L. Mjelde y R. Daly (Eds), *Working knowledge in a globalizing world, from work to learning, from learning to work*. Berna, Peter Lang.
- Senabre Hidalgo, E. (2005), "La colaboración en el desarrollo del software libre". Disponible en los ARCHIVOS del Observatorio para la CiberSociedad en: <http://www.cibersociedad.net/archivo/articulo.php?art=202> [último ingreso 9 de noviembre 2010]
- Vasilachis de Gialdino, I. (2003) *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*. Sip, Colección Cla.De.Ma. Sociología. Barcelona, Ed. Gedisa
- Vidal, M. (2000) “Cooperación sin mando: una aproximación al software libre”. En línea: <http://www.sindominio.net/biblioweb/telematica/softlibre/sl.html> [último ingreso 12 de diciembre 2010]
- Zeitlyn, D. (2003) “Gift economies in the development of open source software: anthropological reflections.” Nota de investigación, en *Research Policy*, Núm. 32 En línea en: <http://elsevier.com> [último ingreso 20 de octubre de 2008]