

VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo
El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas

GT 12 - O Trabalho Artístico e Técnico no Contexto da Indústria Cultural

María Noel Bulloni Yaquina (CEIL/CONICET / Buenos Aires / Argentina)
Polymnia Zagefka (Instituto de Altos Estudios sobre América Latina / Universidad
Sorbonne Nouvelle – Paris 3 / França)

**El trabajo inmaterial–cognitivo y sus consecuencias para los trabajadores: el caso
paradigmático del desarrollo de videojuegos**

Dra. Marcela Zangaro (Universidad Nacional de Quilmes –Argentina)

Dr. Pablo Míguez (Universidad Nacional de General Sarmiento –Argentina)

El trabajo inmaterial –cognitivo y sus consecuencias para los trabajadores: el caso paradigmático del desarrollo de videojuegos

Nos proponemos abordar en clave crítica algunas características del trabajo de desarrollo de videojuegos, tomado como caso paradigmático del trabajo inmaterial-cognitivo posfordista. Reflexionaremos acerca de las consecuencias que la forma en la que se desarrolla esta actividad tiene para los trabajadores implicados. Tomaremos como base para ello los resultados de un análisis cualitativo de un conjunto de entrevistas realizadas a trabajadores del sector. El efecto, nos centraremos en tres ejes de reflexión: la fuerza de trabajo; el control y los estilos de reclutamiento y de retención. Mostraremos que en el contexto del trabajo inmaterial y de la nueva economía se demanda a los trabajadores la autogeneración de un movimiento subjetivo de acatamiento de las pautas y modalidades del trabajo que excede los lineamientos tradicionales de la motivación en el trabajo ya que propone una implicación subjetiva que haga del trabajo la parte central de la vida.

El trabajo inmaterial –cognitivo y sus consecuencias para los trabajadores: el caso paradigmático del desarrollo de videojuegos

Nos proponemos aquí abordar en clave crítica algunas características del trabajo de desarrollo de videojuegos, tomado como ejemplo preponderante de trabajo informático y caso paradigmático del trabajo inmaterial-cognitivo posfordista. Nuestro objetivo es reflexionar acerca de las consecuencias que la forma en la que se desarrolla esta actividad tiene para los trabajadores implicados. Tomaremos como base para ello los resultados de un análisis cualitativo de un conjunto de entrevistas realizadas a trabajadores del sector. Al efecto, nos centraremos en tres ejes de reflexión: a) la fuerza de trabajo; b) el control y c) los estilos de reclutamiento y de retención.

Cuando nos centramos en la fuerza de trabajo prestamos atención a la modalidad y a los contenidos de los saberes y capacidades que deben ponerse en juego y que permiten formas particulares de intervención en el proceso de trabajo. Cuando consideramos el control tenemos en cuenta los mecanismos de seguimiento tanto del ejercicio del trabajo en sí mismo como de las formas de cooperación. Finalmente, cuando atendemos a los estilos de reclutamiento y retención consideramos los mecanismos puestos en juego para la captación de trabajadores y el logro de la aceptación de las condiciones y modalidades de producción definidas por el contexto de competencia capitalista.

Comencemos entonces por la fuerza de trabajo. De manera notoria a partir de la década de los setenta del siglo pasado, los cambios técnicos y sociales operados en el modo de producción capitalista dieron lugar a un debilitamiento de la rígida división social y técnica que caracterizaba al fordismo, y que regía de manera bastante homogénea en el período anterior. Esto produjo asimismo un paulatino reemplazo de los modelos basados en la lógica de los puestos y las calificaciones por los articulados en torno a una lógica de las competencias. Los puestos y las calificaciones perdieron en el nuevo contexto parte de su eficacia original para el desarrollo de las tareas, y la organización de sujetos y saberes.

Dentro de esta lógica de las competencias que se impone como lo más apto para lidiar con las exigencias de la producción posfordista, las capacidades que cobran mayor

relevancia son las competencias blandas, genéricas o transversales, es decir, aquellas ligadas a las capacidades relativas a procesos cognitivos, lingüísticos y comunicativos. A ellas se suma un rango de competencias afectivas vinculadas con el desenvolvimiento de relaciones personales: saber participar, saber compartir, saber aceptar. El posfordismo, así, toma en cuenta capacidades que se obtienen por un proceso general de socialización que desborda, en algunos aspectos, los límites mismos de la escolarización y de la formación para el trabajo.

Esto puede verse de manera bastante clara en el tipo de trabajo que aquí nos ocupa, el de desarrollo de videojuegos. El hecho de que normalmente se requiera de una formación inicial para comprender el manejo de las operaciones básicas de una computadora no implica dejar de reconocer que desde los años ochenta el aprendizaje de la computación se ha vuelto bastante intuitivo y menos formalizado a partir de la difusión generalizada de las nuevas herramientas informáticas como los lenguajes orientados a objetos, los sistemas operativos tipo Windows, etc. Este acercamiento social a la tecnología informática dio lugar a que muchos jóvenes se convirtieran en autodidactas y, en ocasiones, los videojuegos se convirtieron en la puerta de entrada a las nuevas tecnologías. En el caso de los desarrolladores de videojuegos esta parte lúdica aparece sumamente acentuada.

Por otro lado, en tanto en este tipo de trabajo es bastante difícil encontrar una secuencia lineal de las etapas de desarrollo del producto y muchas actividades se realizan de manera simultánea e involucran a diferentes tipos de trabajadores informáticos, resulta relativamente sencillo ver en él los aspectos generales que hacen al trabajo posfordista y a la aplicación de competencias. La marcada combinación entre saberes informáticos de diverso grado y entre informáticos y no informáticos que conlleva, pone sobre la mesa la necesidad de interactuar y compartir saberes. Tengamos en cuenta, por ejemplo, que los artistas que diseñan los personajes (quienes no necesariamente cuentan con conocimiento técnico) o los guionistas que diseñan la trama del videojuego también forman parte del equipo de diseñadores.

Quien trabaja de diseñador de juegos no requiere necesariamente saber certificado de programación, pero sí debe ser capaz de ponerse en la piel de un consumidor de videojuegos y satisfacer sus deseos. Esto significa que otro de los componentes deseados en esta fuerza de trabajo es la capacidad de desarrollar una conexión empática con el consumidor.

En lo que respecta al control, la intelectualización de las actividades, el trabajo cuyas etapas no siguen una secuencia lineal definida o establecida de antemano o aquel considerado como el ejercicio de unas capacidades que sólo pueden ser puestas en juego a partir de la acción voluntaria y conciente de los sujetos, tal como es el trabajo de desarrollo de videojuegos, resulta más difícil de controlar porque dificulta (si no imposibilita) el control directo por la observación propio del fordismo. Los mecanismos tradicionales de control, así, pierden eficacia. Esto no quiere decir que el control desaparezca o sea más laxo; más bien se superponen controles de todo tipo y se los mistifica como aprendizaje y promoción interna. En ocasiones, la riqueza y el aprendizaje derivado de la tarea se valoran a tal punto que se logra que los trabajadores apliquen acciones de autocontrol para lograr el alineamiento de la acción con los objetivos de la empresa, hecho que colabora a impugnar el carácter de imposición externa de los objetivos de trabajo.

Con respecto las modalidades de reclutamiento y retención, podemos afirmar que existen marcadas diferencias entre las vigentes en el fordismo y el la era del trabajo inmaterial. En la lógica fordista, las modalidades de reclutamiento se establecen según la adecuación al puesto al plantear una equivalencia entre saberes acumulados por la persona (certificados por las titulaciones) y el puesto de trabajo. Las modalidades de retención se centran en el establecimiento de políticas sociales que lleven a la fidelización con la empresa, salarios indexables, contratos de duración ilimitada, posibilidades de formación en el trabajo y financiamiento de formación profesional, etc.

Cuando lo que prima es la lógica de las competencias, en cambio, la incorporación del personal se hace en función de su desarrollo potencial: se busca indagar las posibilidades de desempeño más allá de los requerimientos particulares del puesto. Y en tanto la variabilidad de las situaciones es una constante, la predefinición y la preevaluación acabadas se vuelven difíciles de realizar, la contratación se convierte en “captación” y en el establecimiento de un contrato sobre bases individuales. Esta captación provoca que las políticas de retención se vinculen estrechamente, además, con el establecimiento de una creencia en una dimensión “desafiante” en el trabajo.

Estas características generales pueden verse también, por supuesto, en el sector de desarrollo de software, el que enfrenta la necesidad permanente de contratar trabajadores debido a las altas tasas de rotación que registra, hecho que pone los salarios en nivel relativamente alto en comparación con el resto de los servicios especializados e incluso

con otros sectores de la economía. En el caso particular de los videojuegos además, se suma el hecho de que los potenciales incorporados son jóvenes de entre 20 y 25 años que acrediten competencia técnica y, fundamentalmente, ser “amantes de los videojuegos”. La certificación de los saberes no es un requisito excluyente aquí tampoco: los programadores pueden haber estudiado de manera autodidacta, en la universidad, o en algunos institutos terciarios o universitarios especialmente destinados a tal efecto. Pero para este segmento de trabajadores la fidelización a la empresa es casi un bien inexistente, lo que se pone en evidencia por la marcada y constante preocupación que las organizaciones desarrollan por la “captura y retención de talentos”. También en este sector operan las políticas de retención vinculadas con el establecimiento de una creencia en una dimensión “desafiante” y “entretenida” en el trabajo que mencionábamos antes, políticas cuya eficacia descansa en su capacidad de borrar la diferencia entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo, entre trabajo y ocio, entre trabajo y placer.

Esta breve caracterización nos permite comenzar a proponer algunas líneas de reflexión acerca de las consecuencias que tienen para estos trabajadores los mecanismos de control y los estilos de reclutamiento y de retención implementados.

La lógica de las competencias y la laxitud en las calificaciones que caracteriza al posfordismo en general, y que se aplica de manera clara en este sector que estamos considerando, debilitan los criterios objetivos tanto para la definición del trabajo como para su evaluación y promoción. Las dificultades de percepción de aquello que se considera adecuado en el trabajo es un problema de nuevo tipo para los trabajadores, que se ven sometidos a un grado de arbitrariedad mayor aún que el del fordismo que al tener fuertemente en cuenta el contenido del trabajo, por lo menos dejaba saber a qué debían atenerse.

Ahora los trabajadores saben que la promoción es discrecional, por lo que probablemente tenderán a tomar más iniciativas y responsabilidades de las que hubieran asumido unas tres décadas antes, a fin de paliar la incertidumbre. El hecho de que se evalúan no sólo las cualidades técnicas sino también y de manera preponderante las sociales y “morales”, es decir, el hecho de que tenga más peso el *saber ser* que el *saber hacer* provoca, como afirma Zarifian, la confusión entre las cualidades del trabajador como persona con las de la fuerza de trabajo. Esto vuelve cada vez más difusa la línea que separa trabajo de no trabajo: el trabajo pasa a ser factor constante y parte central de la vida.

La falta de objetividad en el trabajo que conlleva dificultades de prescripción produce un desplazamiento de la prescripción del trabajo hacia la de la subjetividad, en tanto el trabajo es considerado como el ejercicio de unas capacidades que sólo pueden ser puestas en juego a partir de la acción voluntaria y conciente de los sujetos. Pero esto resulta difícil de controlar, por lo que se vuelve necesario que los trabajadores apliquen acciones de autocontrol para lograr el alineamiento de la acción con los objetivos de la empresa. Esto implica un movimiento de la motivación a la implicación. En el contexto del trabajo inmaterial y de la nueva economía no es suficiente ya tener la motivación para realizar una actividad sino que se demanda autogenerar un movimiento subjetivo de acatamiento de las pautas y modalidades del trabajo. En definitiva, una implicación que haga del trabajo la parte central de la vida.

Bibliografía principal

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal. 1ra. edición 1999.

Dejours, Ch. (1993): “Coopération et construction de l’identité en situation de travail”, *Futur Antérieur* 16, París, L’Harmattan.

Hardt, M. y Negri, A. (2002): *Imperio*, Bs.As., Paidós.

Lazzarato, M. y Negri, T. (1991): “Travail immatériel et subjectivité”, *Futur Antérieur* 6, París, L’Harmattan.

Marazzi, C. (1996): “Le langage comme moyen de la production marchande”, *Futur Antérieur* 35-36, París, L’Harmattan.

Miguez, P. (2009): “La relación formación —educación en el proceso de trabajo: oficio, trabajo industrial y automatización.” en *Miríada. Investigación en Ciencias Sociales*, Nro.3.

Miguez, P. (2009): “Automatización y revolución informática. Los cambios en el proceso de trabajo y sus efectos en el trabajo”, en Monte Caró, J.: *El trabajo en el capitalismo informacional, Los trabajadores de la industria del software*. Bs. As. Editorial Poder y Trabajo (en prensa).

Moulier Boutang et al. (2004): *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficante de sueños.

Negri, A. (1992): “Valeur-travail: crise et problèmes de reconstruction dans le postmoderne”, *Futur Antérieur* 10, París, L’Harmattan.

Negri, A. (1997): “Travail et affect”, *Futur Antérieur* 39/40, París, L’Harmattan.

Negri, A. y Lazzarato, M. (2001): *Trabajo material, formas de vida y producción de subjetividad*, Río de Janeiro, DP&A.

Virno, P. (1992): “Quelques notes à propos du general intellect”, *Futur Antérieur* 10, Paris, L’Harmattan.

Zangaro, M. (2011): *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Bs. As. Herramienta.

Zarifian, P. (1999): *El modelo de competencia y los sistemas productivos*, Montevideo, Cinterfor.

Zarifian, P. (s.d.): *Savoir et subjectivation*, Bibliothèque Diffuse.