

Capítulo 5. LinuxArgentino YZ 2005.1: Las representaciones sociales de los actores que participaron en su producción

1. General

En el Capítulo 4 sostuvimos que la dinámica de la coordinación-cooperación-control de las divisiones del trabajo en el Proyecto estudiado se manifiesta empíricamente a través de las jerarquías originadas en los diferentes aportes que los actores ofrecen al proceso productivo en términos de los recursos de *tiempo y conocimiento* en el ejercicio de sus respectivas funciones. El presente Capítulo, por su parte, tiene como objetivo explorar las representaciones sociales de los actores respecto de i) la totalidad de los recursos aportados al Proyecto: *tiempo, conocimiento y reconocimiento*; y ii) las motivaciones para cooperar en la dinámica de desarrollo voluntario de SL a pesar del carácter jerarquizante de su coordinación.

2. Las representaciones sociales sobre los recursos puestos en juego en la coordinación de las divisiones del trabajo

Según indicamos en el Capítulo 1 las representaciones sociales y los imaginarios sociales (Vasilachis de Gialdino 2003; Díaz, 1996) son construcciones simbólicas que orientan las prácticas de los actores pudiendo dar origen a transformaciones o, por el contrario, reproduciendo una determinada realidad social. Continuando con esta línea teórica, organizamos el análisis de las representaciones sociales de los actores a partir de las siguientes preguntas guías.

¿Cómo definen/interpretan los actores el recurso tiempo? Para la mayoría de los entrevistados, el *tiempo* ofrecido al Proyecto es *tiempo libre*⁸⁶; 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. Cabe destacar que 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*).

⁸⁶ Cabe recordar que Dante, en especial, se resistió a utilizar esa categoría reivindicando que sólo trabaja en lo que le gusta durante todo su tiempo, incluyendo allí tanto su trabajo remunerado como voluntario.

“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. Recién ahora estamos empezando a ser conocidos, a penetrar socialmente. El sistema puede empezar a autosostenerse.” (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).

“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).

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 del sistema operativo 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).

Cabe destacar, de todas formas, que el tiempo máximo para la elaboración del producto no intensificó —hasta cierto punto⁸⁷— 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”) que invita a ocupar el tiempo libre u ocio productivo en una actividad creativa e interesante ya que se basa en la “ejercitación de la inteligencia” (Capítulo 1).

“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 recordar la problematización elaborada en el Capítulo 4 sobre la relación entre el *tiempo* y el *conocimiento*.⁸⁸

⁸⁷ A excepción de los casos de promoción, prensa y difusión explicados en el Capítulo 4.

⁸⁸ Cabe recordar que Darío al dedicar todo su tiempo productivo a este proyecto voluntario y al conocerlo de

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 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 '*hacker*' (ver Capítulo 1) que considera que el aprendizaje autodidacta, la experiencia en la resolución de problemas y la curiosidad, son parte de un tipo

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.

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 lo tuviera, no podría participar en el Proyecto LinuxArgentino. Necesito cierto conocimiento para, digamos, corregir errores, interfaces, etc, etc. Digamos, que de forma técnica y muy avanzada, hace un año y medio, [que trabajo con Linux] ¿Desde cuando lo conozco? ...diría que hace tres años”. (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).

Como adelantamos al señalar la relación tiempo/conocimiento en el Capítulo 4, *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. (...) Tengo muchas ideas que dejo pendientes por eso, pero cuando tengo vacaciones o algo así, me pongo a revisar cosas que me parecen más importantes, mas difíciles para desarrollar.” (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?’ , [o que sugiere] habría que

poner el icono de Galeón⁸⁹ en el medio del escritorio'. [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 reconocimiento⁹⁰ es el valor que los actores asignan a los que realizaron mayores aportes al Proyecto en la dinámica de la *meritocracia*⁹¹. 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

⁸⁹ Se trata de un navegador de Internet libre.

⁹⁰ El *reconocimiento* de la comunidad hacia las personas que ofrecen más recursos en beneficio del resto de los participantes, actúa dando un poder simbólico similar al de las *Economías del Don* (Capítulo 1), con las reservas allí mencionadas.

⁹¹ Aclaramos que el concepto “meritocracia” se encuentra muy difundido en el movimiento mundial del SL.

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,⁹² 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 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 Don) entre Proyecto y Movimiento, ampliando la red social de participación (Capítulo 1).

“Lo que podemos ver es que a las personas a veces les cuesta ver ésto 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

⁹² 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.

función de coordinación y las jerarquías son admitidas sin menoscabo de los mecanismos democráticos. En efecto, el ejercicio de las funciones de coordinación “jerarquizante” hacia el interior del grupo (Capítulo 4, Cuadros 3 y 4), se expresa especialmente en situaciones conflictivas o críticas como fue el caso de *intento de fork* al que hicimos referencia en la historia del Proyecto, detallada en el capítulo mencionado.

“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 'core team', 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 testeó).

3. Las representaciones sociales sobre las motivaciones para cooperar en la dinámica de la coordinación jerarquizante de las divisiones del trabajo

Con el objetivo de completar el análisis de las representaciones sociales en su segunda dimensión, vale decir las motivaciones para la cooperación voluntaria, intentaremos dar respuesta a la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las representaciones sociales de los actores sobre las motivaciones que justifican el aporte voluntario de recursos, a pesar del carácter jerarquizante de la coordinación de las divisiones del trabajo?* La respuesta a este interrogante requiere la consideración de las diferentes motivaciones para cooperar y su subsecuente vinculación con las jerarquías resultantes de la coordinación de las divisiones del trabajo (Capítulo 4, Cuadro 4).

i) *En primer lugar*, cabe distinguir entre la motivación *desafío técnico* y otras motivaciones más *filosóficas* como las relacionadas con la posibilidad de aprender, de ayudar a los demás, de hacer lo que les gusta, de divertirse, de reconocer y ser reconocido, o de

perseguir una satisfacción personal. Ambos tipos de motivaciones no pueden diferenciarse totalmente en la práctica, pero es posible establecer que “lo filosófico” es la instancia que define el sistema de valores que comparte el Proyecto con el movimiento del SL (Introducción y Capítulo 1), por lo que las motivaciones filosóficas muchas veces se superponen a la del *desafío técnico* relacionado a su vez con la *diversión*. De esta forma, los participantes celebran la posibilidad de colaborar en un proyecto de desarrollo de software que presenta nuevos problemas técnicos a ser resueltos y comparten el conocimiento que surge de esta práctica. La siguiente cita es un ejemplo de la diversidad y superposición de ambos tipos de motivaciones:

“La principal motivación es que puedo tener un sistema 100% libre, en lo personal es lo que tengo en cuenta. Después lo segundo es que me gusta bastante la parte informática de hacer desarrollo, quizás no sé mucho de programar, por lo tanto no he tenido el tiempo de hacer un programa 100% desarrollado por mí. (...) Y lo que también me gusta del Proyecto, es cómo se va creciendo, cómo se ve contento el grupo, es muy cordial, estamos muy distantes [físicamente] con algunas personas pero por los diferentes chat que tenemos, intercambios de mail y lo demás, son gente comprometida con el Proyecto y eso me motiva más personalmente”. (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador).

Cabe recordar que al tratarse de trabajo voluntario la *retribución en dinero* no es, por lo tanto, una motivación que justifique la participación. Por el contrario, los actores explicitaron, específicamente, el objetivo de no convertir al Proyecto en una organización con fines de lucro.

“En ningún momento pensás que se puede tener un fin económico. No es mi motivación principal. Sí planteo vivir del Software Libre de una manera igual a lo que vivo, pero nada más. Prefiero mantener mi situación socioeconómica actual y no estar planteando que eso me puede dar dineros.” (Darío, coordinador, líder de proyecto, desarrollador y testeador.)

“El Proyecto se va desarrollando con el tiempo libre de la personas que quieren colaborar y nada más. Nadie se va a hacer rico con LinuxArgentino.” (Ludovico, desarrollador.)

“El reto es entender que lo que hacemos es sintetizar algo que falta o algo que no está presente en los usuarios de computadoras. Eso es el gran valor que tiene. No somos una empresa intentando imponer nuestra visión de las cosas, sino que somos la síntesis de lo que los propios usuarios nos están aportando y diciendo que tenemos que

hacer. Lo que hacemos es sumar las necesidades y ofrecer en base a eso una respuesta técnica. Codificamos las necesidades". (Damián, desarrollador, consultor técnico, testeador.)

Agregaremos aquí que el carácter *voluntario* del trabajo es definido por los propios participantes como algo irracional que sólo puede ser realizado por “*un grupo de locos*” (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador y Javier, testeador y administrador de servidores) o de “*idealistas que quieren cambiar las cosas*” (Javier). Este característica, que define la forma productiva híbrida voluntaria, da cuenta de la posibilidad de ejercer un verdadero trabajo creativo sin sujeción a las economías de tiempo capitalistas: Darío, por ejemplo, considera que trabajar de lo que le gusta sin el objetivo de hacer dinero, es una manera de mantenerse “*en equilibrio con el entorno*” situación que se presenta como una motivación en sí misma para participar en el Proyecto.

“Cuando el producto es el verdadero fin, estamos frente a un artista creativo. Es la misma diferencia entre hacer música como fin (producto como fin) y hacer música para vender discos (música por dinero).” (Darío, coordinador, desarrollador y testeador).

ii) ***En segundo lugar***, el Cuadro 5 relaciona las motivaciones para la cooperación voluntaria en el Proyecto con las jerarquías de los participantes —definidas en el Capítulo 4, Cuadro 4— a los efectos de dilucidar la práctica de la cooperación voluntaria *a pesar del carácter jerarquizante de su coordinación*.

Cuadro 5.
LinuxArgentino YZ 2005.1: Motivaciones de los actores
para cooperar en el Proyecto según la Síntesis General de Jerarquías
(Cuadro 4, Capítulo 4).

<i>Actor y Jerarquía</i> (Cuadro 4, Capítulo 4)	<i>Función Principal</i> (Cuadro 4, Capítulo 4)	<i>Motivaciones para cooperar</i>						
		<i>Desafío Técnico</i>	<i>Aprender</i>	<i>Ayudar a los demás</i>	<i>Hacer lo que le gusta</i>	<i>Diversión</i>	<i>Reconocimiento</i>	<i>Satisfacción personal</i>
Darío 1	Coordinador			X	X			X
Marcelo 2	Desarrollador	X		X	X			X
Damián 3		X		X		X		X
Ludovico 4		X	X	X	X	X		
Mauricio 5	Testeador		X	X	X			X
Javier 6			X	X				X
Dante 7	Consultor	X			X	X		X
Bruno 8		X				X		
Alberto 9				X				X
Miguel 10	Traductor			X				X
Leandro 11				X				X

Como puede observarse, Darío —*coordinador* y miembro de mayor jerarquía según se indicó en el Cuadro 4— no reconoce la motivación técnica como importante. Asimismo, durante las entrevistas admitió que aquella fue una motivación en los inicios pero hoy en día está convencido de que su participación es producto de la satisfacción personal de hacer lo que le gusta, que se complementa con la de cumplir con una función social. (Ver también la historia del Proyecto en la sección 1 del Capítulo 4 referida a los objetivos del Proyecto).

“Hacer software no es la motivación. Creo que el mejor software sale del convencimiento del técnico de saber por qué lo hace. El técnico sabe por qué hace las cosas. La firme creencia en el Software Libre creo que ya como derivación, hace un mejor software.”

O también:

“Todo deriva de que se trata de un proyecto social, no es un proyecto técnico. Es una idea que estamos tratando de incorporar. Una de las cosas que avala el establecimiento de esta idea, es que no somos todos técnicos. Si fuéramos sólo técnicos tipo un LUG⁹³, esto iría para cualquier lado y no creo que hubiera tenido la trascendencia que tiene”. (Darío, refiriéndose al proyecto en sentido amplio.)

Por el contrario, aquellos cuya función principal es el *desarrollo de software* (Marcelo, Damián y Ludovico, quienes son también testadores en su mayoría), identifican al desafío técnico como una de las motivaciones para la participación voluntaria teniendo presente, a su vez, que se trata de un aporte que en definitiva ayuda a los demás. Ludovico (el desarrollador de menor edad) manifestó además interés en aprender, motivación que aunque no explicitada se encuentra subyacente en el deseo de enfrentarse a nuevos “problemas a resolver”, como sucede durante el desarrollo y el testeo.

Desde la dimensión más filosófica, ayudar a los demás es una de las motivaciones más frecuentemente mencionadas sin importar la función del participante. Esta expresión altruista que se materializa al liberar los resultados del trabajo no remunerado licenciado 100% como SL —y por ello utilizables sin restricciones por “los demás”— tiene como contrapartida el derecho de tomar también el resultado libre del trabajo de los otros (dar, recibir, devolver). Se establece entonces una relación de reciprocidad “donde alguien pone uno, pero saca un millón” (Dante, consultor técnico y político) que funcionaría como motor de una dinámica más generosa que otras prácticas usuales sobre la producción simbólica. (Ver también Capítulo 1, “*Software Libre/Creative Commons...*”)

“En mi trabajo [en el departamento informático de un municipio] el Software Libre [y su filosofía] no tiene gran peso por ahí como el hecho que sea gratuito y que sea una distribución argentina, por una cuestión política y ética de apoyar lo nuestro, etc, etc. Pero sí, para la elección propia mía es ideológicamente importante que sea una distribución de Software Libre.” (Ludovico, desarrollador.)

⁹³ Linux User Group. Son grupos informales de personas que establecen relaciones a los efectos de compartir conocimiento técnico sobre ese sistema operativo en especial y sobre el SL en general. Ver Glosario de términos y conceptos para más información.

La motivación de ayudar a los demás, enmarcada en el contexto del desarrollo de un sistema operativo realizado en Argentina, también se manifestó en los discursos de los participantes del Proyecto quienes destacaron la importancia del producto como “software de la periferia pensado para el tercer mundo desde un proyecto con perfil social” (Darío, coordinador, líder del proyecto, desarrollador y testeador) o “un proyecto que relaciona lo técnico con lo social, en la medida que busca reutilizar máquinas viejas” (Marcelo, desarrollador, consultor técnico, testeador y administrador de servidores). También es posible encontrar estas motivaciones altruistas en el discurso que sugiere la conciencia de “que sirva para otros lo que yo estoy haciendo acá.” (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador).

Los *testeadores*, entre los que se encuentran Mauricio y Javier cuyas tareas se encuentran muy vinculadas al desarrollo, manifestaron no sólo la motivación de ayudar a los demás y tener satisfacción personal, sino también de aprender. Esta última parece ser la más importante de las motivaciones expresadas por estos actores teniendo en cuenta que adquirir conocimiento (especialmente de manera autodidacta) significa hacerlo a partir de las experiencias realizadas en la propia organización.

“Puedo hasta pensar que es una recompensa haber aprendido mucho en el Proyecto. Ya no se trata además de una motivación técnica. El grupo de personas, y que todos aportamos e interactuamos con un objetivo común: que el LinuxArgentino ande y bien.” (Javier, testeador y administrador de servidores).

Para estos participantes, colaborar en el Proyecto con la motivación de aprender “de” y “en” él, significa también defender procesos de autoformación o de aprendizaje autodidacta, donde la experimentación y las pruebas empíricas sobre el software generan un tipo de conocimiento basado en la práctica, muy valorado en LinuxArgentino en particular, y en todo el movimiento del SL en general. Esto explicaría por qué gran parte de los actores no cuentan con estudios formales universitarios informáticos, o cuentan con otros conocimientos afines como ingenierías o tecnicaturas relacionadas especialmente con la industria o con soportes más operativos (básicamente de hardware). Los entrevistados manifestaron que el conocimiento que buscan no se los da la universidad y que “el 95% de la informática se aprende siendo autodidacta” (Bruno, consultor técnico y traductor).

Cabe agregar que hacer lo que les gusta es una de las motivaciones indicadas por la mayoría de los participantes dedicados al *desarrollo* y *testeo*. Esta elección no sólo hace visible la preferencia de participar de un determinado Proyecto de desarrollo de SL (hacer lo que les gusta, elección que implica el ejercicio de definir en qué colaborar), sino también de hacerlo de la forma que les gusta. Esto último involucra representaciones sobre el uso del tiempo y los espacios, que nos remiten a la ya abordada ética hacker sobre el uso racional del tiempo y la independencia en las formas de trabajo.

A su vez, la elección de participar porque les gusta en un proyecto de desarrollo de SL nacional que cumple con el objetivo de la utilización 100% de SL, otorga prestigio a los participantes en materia de ética y filosofía del movimiento al que suscriben. Esta misma “pureza” que le brinda a la organización una identidad propia es considerada por algunos como “una característica necesaria para un proyecto coherente” (Alberto, soporte operativo y consultor comercial); donde existiría la “satisfacción de no tener contradicciones con el resultado” (Marcelo, desarrollador, consultor técnico, testeador y administrador de servidores) logrando que la propia filosofía de la distribución muchas veces actúe como una motivación en sí misma.⁹⁴

“Entonces el punto número uno, fundamental de LinuxArgentino es que todo sea 100% libre y que ningún software sea dependiente de otros que no sean 100% libre. (...) Eso es lo que estamos haciendo, tratar de trabajar más por el software que siempre cumple con nuestra ideología”. (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador).

“Yo creo que la principal contribución de LinuxArgentino es que sea Software Libre que será reconocido en este sentido, creo que la libertad del software la vamos construyendo de a poco y es importante que vayamos ganando cada vez más estas cuatro libertades y que la distribución vaya siendo mejor a nivel técnico y aumentar su grado de libertad.” (Dante, consultor técnico y político).

Por su parte, los denominados *consultores* (Dante, Bruno y Alberto) definen su motivación para cooperar según el tipo de aporte que realizan. De esta forma, los consultores técnicos reconocen el desafío técnico y la diversión como motivación y especialmente Dante

⁹⁴ La contrapartida a esta motivación es el juicio del resto de los miembros del movimiento del SL, ya que se trata de un movimiento muy diverso donde las competencias son muy comunes y muchas veces están expresadas con un alto nivel de “intolerancia”. El Proyecto LinuxArgentino es uno de los más atacados por su falta de flexibilidad en asuntos como la “pureza”, entre otros. A los ojos del resto de la comunidad que desconoce la filosofía del SL, muchas veces la tenacidad en la defensa de esta característica así como la rigidez de los principios, son mal interpretadas y juzgadas como fundamentalismos sin base racional.

(consultor técnico y político) indicó que hacer lo que le gusta fue la principal motivación. Por el contrario Alberto (consultor comercial, soporte operativo) ofrece su participación con el objetivo de ayudar a los demás. Cabe aclarar que de todas formas, según Alberto indicó en las entrevistas, una de sus motivaciones como consultor “comercial” es pensar un plan que pueda darle viabilidad al Proyecto para evitar que su supervivencia dependa únicamente de los aportes voluntarios de los participantes.

“Si se va a una empresa grande o algo así, es bueno que se genere ese modelo de convenio colaborativo donde se forman personas de esas empresas a través de acuerdos. Son partners para definir un soporte, y ofrecer colocar en el sitio web, por ejemplo: Diez lugares donde se está usando LinuxArgentino. Hay que aprender, hay que saber.”
(Alberto, consultor comercial, soporte operativo).

Por último, los *traductores* —Miguel y Leandro quienes realizaron tareas de traducción dedicando poco tiempo libre aunque cuentan con el conocimiento para hacer otras funciones— comparten la motivación de ayudar a los demás (motivación ya explicada) en estrecha vinculación con la satisfacción personal por la acción de “devolver” recíprocamente aquello puesto a disposición de todos por otros proyectos de desarrollo de SL.

En suma, el análisis de este capítulo pone de manifiesto que en el trabajo productivo del Proyecto LinuxArgentino YZ 2005.1 los participantes de la organización ofrecen y comparten información y conocimiento (ya que los mismos no se intercambian) en el marco de una lógica y ética no comercial. A su vez, 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.

Como adelantamos, para la mayoría de los participantes el *tiempo* 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 de la comunidad por el SL y su dinámica mundial.

El Cuadro 5 sobre “*Motivaciones para cooperar...*” muestra entonces, que no existe un patrón de relaciones único y estático entre las *motivaciones para cooperar* y las *jerarquías* que detentan los participantes establecida de acuerdo a la coordinación de las divisiones del trabajo. No obstante, señalaremos algunos aspectos generales. Por una parte, ninguno de los actores admite como motivación posible ni el dinero (ya que es voluntario) ni el reconocimiento (porque “debe ser” desinteresado). Asimismo, el interés por el desafío técnico se encuentra más presente entre los desarrolladores (excluyendo al coordinador del proyecto) y entre los consultores técnicos. Por su parte, los testadores admiten la motivación de aprender, motivación que también expresó el más joven de los desarrolladores quién, además, es el único que no pertenecía al *core team* en el momento del desarrollo del LinuxArgentino YZ 2005.1. Por último, ayudar a los demás en congruencia con la satisfacción personal de participar, son motivaciones compartidas por casi todos los miembros del grupo más allá de sus funciones.

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.

“Siempre lo sentí como un proyecto propio, donde todos estamos organizados como iguales mas allá de que una persona sea considerada el coordinador, eso me atrae.”

O también:

“Es parte de la recompensa de este trabajo la satisfacción de que me hayan tenido en cuenta en charlas internas del proyecto destinadas a tomar algunas decisiones. Me reconocieron como un igual.” (Miguel, traductor).

“Cuando nos ponemos a trabajar somos todos iguales, lo que importa es lo que aportamos. Un ejemplo claro es Darío: Darío técnicamente es una máquina, es muy 'grosso' y nos trata a todos por igual pudiendo no ser así.” (Javier, testeador y administrador de servidores).

“La forma que esta organizando el grupo, que está aceptando gente sobre el grupo yo creo que es correcta, lo que hacemos es de tratar de acercar gente como colaboradores en el principio y según como se comprometan con el proyecto, se empieza a dar un mejor nivel para empezar a desarrollar o tener mayor participación en el núcleo en la parte técnica del grupo”. (Damián, desarrollador, consultor técnico y testeador).

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/motivación *reconocimiento*, ofrece una nueva dimensión para comprender la dinámica interna del Proyecto 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.