

Sobre las Razones del Emprendimiento y del Trabajo Independiente de los Profesionales en Tecnologías Informáticas en Guadalajara, Jalisco

On the Reasons for Entrepreneurship and Independent Work of Information Technology Professionals in Guadalajara, Jalisco

DUCANGE MÉDOR* | EDITH RIVAS SEPÚLVEDA** | MÓNICA RAMÍREZ MATA***

► RESUMEN

Este artículo ofrece un análisis de las razones por las cuales un ingeniero en tecnologías informáticas se convierte en trabajador independiente o decide establecer su propia *startup*. Nuestros datos proceden de entrevistas semiestructuradas y observaciones en reuniones de comunidades de *hackers* en Guadalajara, México, en las que buscamos conocer sus motivaciones para elegir el trabajo independiente o el emprendimiento y el sentido que para esos profesionales tiene dicha elección. Concluimos que elegir el trabajo independiente y el emprendimiento se relaciona con los procesos de subjetivación de esos individuos, mediante la reivindicación de su autonomía y de la necesidad del aprendizaje continuo enfrentando retos.

Palabras clave: *Emprendimiento / Trabajo independiente / Autonomía / Aprendizaje continuo / Subjetivación.*

► ABSTRACT

This article analyses why an engineer in informatics becomes an independent worker or chooses to found a startup. Our data come from interviews and observations in many hackers' meetups in Guadalajara, Mexico, in which we search to know their motivations to choose independent work or venture and the sense they give to such a choice. We conclude that choosing

* Profesor-investigador de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: leduc.medor@gmail.com

** Estudiante de la Universidad de Guadalajara, Doctorado en Gestión de la Educación Superior. Correo electrónico: edith.rivas7@gmail.com

*** Estudiante de la Universidad de Guadalajara, Doctorado en Gestión de la Educación Superior. Correo electrónico: monicca_rm@hotmail.com

Recibido: 10 de agosto de 2017 | Aceptado: 26 de enero de 2018 ISSN 2007-1205 | pp. 93-118

independent work or venture is linked to processes of subjectivation of these individuals through the search of autonomy and permanent learning facing challenges.

Keywords: Venture / Independent work / Autonomy / Continuous learning / Subjectivation.

INTRODUCCIÓN

Se ha relacionado la elección del trabajo independiente o del emprendimiento con dos lógicas que forman el modelo conocido como *push and pull* (Bravo-Bouyssy, 2010; Tremblay y Genin, 2008; Beaucage, Laplante y Légaré, 2004). La tesis *push* atribuye dicha elección a la necesidad. La decisión de establecerse como independiente o crear un negocio sería forzada o constreñida por circunstancias personales o del mercado de trabajo. La pérdida del empleo (*unemployment push*) o el deseo de escapar de una situación laboral poco satisfactoria o precaria serían factores importantes. También pueden incidir elementos de orden familiar o personal: obligaciones familiares como el cuidado de los hijos o de otras personas dependientes, necesidad de conciliación entre vida familiar y vida laboral. Como sea, se trata fundamentalmente de una decisión sufrida, no libremente tomada.

La tesis *pull* centra la decisión de trabajar de forma autónoma en el deseo de aprovechar una oportunidad; esto es, la concibe como una elección no constreñida. Hay implícita en esta explicación la idea de que las épocas de crecimiento económico suelen ofrecer oportunidades para el emprendimiento o el auto-empleo. También, los defensores de la tesis *pull* mencionan las necesidades de independencia, de autonomía, de realización personal, de enfrentar retos y de una mejor remuneración como otras motivaciones que estarían detrás de la decisión de emprender o establecerse 'en solo'. Ciertos autores consideran que bajo esta forma de elección (*pull*) se agrupan personas que han acumulado competencias o poseen mayormente una cultura de emprendimiento (Beaucage y Bellemare, 2007). Desde esta perspectiva, se trataría sobre todo de trabajadores no jóvenes que hayan acumulado mucha experiencia laboral y un suficiente volumen de recursos económicos como empleados, lo que les proveería del capital y de la pericia necesarios para el propio emprendimiento.

En síntesis, trabajar de modo independiente, sea como *freelance* o fundando una *startup*, se explicaría por una estrategia de adaptación forzada a las circunstancias o, al contrario, por el deseo de autonomía, de innovación, de enfrentar retos, de ser su propio patrón o de generar mayores ingresos. Hay quienes explican esa decisión a partir de esta dicotomía, mientras que otros —los menos— sostienen una posición más matizada, afirmando que hay un poco de las dos lógicas en las experiencias de emprendimiento o de independización laboral.

En este artículo ofrecemos un análisis de las razones por las que un grupo de profesionales en tecnologías informáticas (ingenieros/as, licenciados/as en informática, programadores) deciden convertirse en independientes o establecer su propia *startup*. En concordancia con la literatura arriba referida, nuestros resultados muestran que la decisión de estos trabajadores del conocimiento responde principalmente a la lógica *pull* y condice con deseos de autonomía (Hernandez, 2006), de enfrentar retos, de creatividad y de innovación. La principal hipótesis que defendemos en este texto consiste en que el deseo de autonomía, de aprendizaje continuo y de enfrentarse a constantes retos es la principal explicación de la decisión voluntaria de los profesionales de las tecnologías informáticas de emprender o de establecerse como independientes.

Nuestras interrogantes atañen a la dimensión subjetiva de la actividad laboral y no al contenido de las tareas ni a las habilidades que movilizan en su realización; esto es, nuestro objetivo es conocer el significado y las aspiraciones¹ con que los individuos asocian su elección del trabajo autónomo como emprendedor o profesional independiente. En este sentido, nuestro trabajo se inscribe en la línea de autores como Leighton (2013), Tremblay y Genin (2008), Blanchflower (2000), Vultur (2013) y Le Goff (2016), entre otros, quienes se interesan por mostrar las nuevas relaciones que cada vez más profesionales mantienen con el trabajo y los nuevos valores con que lo relacionan. Particular interés tiene para nosotros el trabajo de Vultur (2013); interesándose por la significación del trabajo y las aspiraciones relativas al empleo de la población activa

1 Usamos estos conceptos en el sentido que les da Vultur (2013, p. 73): “La significación del trabajo remite al sentido del trabajo, a la función que le atribuye el individuo, es decir, a lo que es importante para él en la actividad productiva, mientras que las aspiraciones traducen lo que persigue en tal actividad”.

en Québec, este autor analizó una encuesta representativa de dicha población y encontró que:

la seguridad del empleo, pilar fundamental del modelo fordista, ya no constituye una aspiración profesional muy importante para casi la mitad de la población activa de Québec. El comportamiento de los individuos en el mercado del trabajo tampoco está determinado prioritariamente por las ventajas pecuniarias de que podrían beneficiarse (Vultur, 2013, p. 81).

La prioridad de una buena proporción de los trabajadores quebecuenses —entre los más escolarizados es la mayoría— en un empleo tiene que ver, ante todo, con el ambiente, las relaciones con los colegas, el interés de la tarea, la realización personal, la autonomía (Vultur, 2013). Según este autor, estos datos apoyan las tesis posmaterialistas sostenidas por Inglehart (1991), según las cuales a partir de finales de los años setenta del siglo xx, se habría operado en los países occidentales una profunda transformación de los valores culturales. Así, los individuos serían conducidos a relativizar la “importancia de lo que se relaciona con las necesidades estrictamente económicas” y a dar “más peso a lo relativo a la expresión de la persona” (Vultur, 2013, p. 85). En la actividad laboral, propenderían a priorizar el cómo o el proceso de trabajo sobre los beneficios pecuniarios.

Según un connotado crítico del trabajo asalariado, las conclusiones de una investigación internacional sobre la actitud de los jóvenes profesionistas de América del Norte, Gran Bretaña y los Países Bajos muestran que:

la perspectiva de una carrera en un empleo de tiempo completo repugna a muchos. Preven y a la vez se apropian de la precariedad del empleo [...] Buscan un trabajo variado, el cual implique un proyecto que aumentará su competencia y su profesionalismo. Negándose a comprometerse por tiempo completo y a largo plazo en una firma, [esa generación] no se define más por su relación con el empleo. Sus miembros tienen un producto personal que cuenta más que los fines de la organización para la cual trabajan [...]. Se aferran a su autonomía, citan una libertad más grande en la organización de su tiempo como una de las tres prioridades más importantes (Gorz, 1998, p. 71).

Nuestra hipótesis sugiere que la decisión de los sujetos de nuestro estudio se inscribe dentro de las mismas lógicas observadas en

las investigaciones referidas líneas arriba. Nuestro artículo es una contribución a ese corpus desde el contexto mexicano, donde esta temática aún no ha sido abordada en los estudios de trabajo.

El texto contiene tres partes. En la primera exponemos los recursos teóricos y conceptuales que sirven de marco para el análisis de los datos. La segunda es una exposición del método seguido en la construcción y la interpretación de éstos. Y la tercera contiene el análisis de los mismos, con miras a defender o refutar nuestra hipótesis. Tres ejes integran la exposición de los datos empíricos: el origen de su inquietud por emprender o independizarse, la motivación por la autonomía, el impulso hacia la innovación y a enfrentar retos o a crear. Nuestra conclusión retoma la reflexión sobre la explicación basada en el modelo *push and pull* de las decisiones de esos individuos para insistir en el papel de una inclinación más intrínseca por la autonomía y la creación, en ruptura con la tesis que enfatiza la dimensión forzada de esas elecciones.

ENCUADRE TEÓRICO

Muchos de los trabajos que han intentado explicar la elección del trabajo independiente de parte de muchos individuos se han acogido al concepto de *utilidad procedimental*, acuñado por los economistas Matthias Benz y Bruno Frey, que ellos mismos han utilizado para explicar igual fenómeno en un grupo de trabajadores autónomos de diversos países (Benz y Frey, 2003). Al observar que, independientemente del nivel de los ingresos y a pesar de trabajar en promedio más horas, éstos tendían a mostrar una mayor satisfacción con su trabajo que los asalariados, usaron este concepto (*procedural utility*) como explicación de dicha situación. En sus términos, *procedural utility* significa que a la “gente no sólo le importan los resultados instrumentales, como se suele asumir en economía, sino que también valora los procesos y las condiciones que conducen a los resultados” (Benz y Frey, 2003, p. 11; cf. también Steiner y Schneider, 2012; Benz y Frey, 2008). El ‘cómo’ de los resultados parece ser la principal fuente de la satisfacción en el trabajo de los independientes; es así porque éstos tienen la posibilidad de ser sus “propios jefes”.

El concepto de *procedural utility* sirve para expresar la preferencia de muchos trabajadores por el autoempleo o el emprendimien-

to, poniendo la autonomía de la que así disponen por encima de los ingresos, la seguridad y otros beneficios usualmente ligados al trabajo asalariado. Los independientes muestran un nivel de satisfacción laboral superior al de los empleados; y Deci y Ryan (2000) apelan al mayor grado de autodeterminación de aquéllos y a la importancia que le otorgan como variable explicativa de la diferencia. Como ancla teórica para la utilidad procedimental, estos autores se apoyan en la teoría de la autodeterminación.

Dicha teoría establece que tres necesidades fundamentales están detrás de las motivaciones humanas: las de autonomía, de competencia y de pertenencia. Así, la plena realización de un individuo pasa por la atención de dichas necesidades en su conjunto, esté consciente o no de su peso en su vida; porque “constituyen los nutrimentos requeridos para la proactividad, el desarrollo óptimo y la salud psíquica de todo el mundo. Inherentes a la naturaleza humana, operan con independencia del sexo, la cultura y el tiempo” (Deci y Vansteenkiste, 2004, p. 25). La necesidad de autonomía apunta al hecho de orientar y de controlar uno mismo las propias acciones o de ser “agente causal, de experimentar volición y de actuar conforme a un sentido integrado de sí mismo” (p. 25). En pocas palabras, implica elección, integración y libertad. La necesidad de competencia concierne al deseo de tener control o dominio efectivo sobre el entorno y de funcionar eficazmente dentro de éste. Entraña enfrentar y superar desafíos. La necesidad de pertenecer hace referencia a la “propensión universal de interactuar con, de estar conectado con y de sentir afecto hacia otras personas” (p. 25).

Estas necesidades se satisfacen plenamente en la realización de acciones intrínsecamente motivadas; esto es, aquellas actividades cuya realización es impulsada desde lo más profundo de los individuos, desde sus deseos más íntimos, y que concurren a la consecución de tres metas o aspiraciones: relaciones significativas, crecimiento personal y contribuciones a la comunidad (Deci y Ryan, 2000, 2008^a, 2008^b; Ryan y Deci, 2000, 2001; Deci y Vansteenkiste, 2004).

Vista desde esta perspectiva teórica, la independización laboral o la creación de una *startup* entre los/as profesionales de las tecnologías informáticas nunca es simplemente una forma de aprovechar las oportunidades, como podría sostenerse desde el modelo *push and pull*; antes bien, pensamos que se trata de la respuesta a una motivación interna, a una necesidad intrínseca

de autodeterminación, de competencia y de pertenencia. Puede suceder que haya concomitancia entre esta propensión intrínseca y el aprovechamiento de oportunidades, pero, siguiendo a la teoría, siempre habría anterioridad ontológica de las necesidades.

Otra corriente de ideas que aporta elementos de explicación complementarios a los anteriores es la que se ha bautizado como ‘ética hacker’. Dichas ideas han sido abordadas en la obra del filósofo finlandés Pekka Himanen (2002; cf. también Castells, 2002), quien ha emprendido la tarea de perfilar los rasgos generales de la “ética hacker”. Himanen define al *hacker* como cualquier persona cuya motivación principal para hacer su actividad sea la pasión y que, además, se preocupe por que el resultado sea de utilidad para la comunidad. Según Himanen, “para los *hackers*, la palabra *pasión* describe bien la tendencia general de su actividad, aunque su cumplimiento no sea en todos sus aspectos juego gozoso [...]. Apasionada y creativa, la actividad del *hacker* comporta asimismo trabajo duro [...]. Este esfuerzo resulta necesario para crear cualquier cosa que sea un poco mejor” (2002, p. 38).

Como es lógico, es necesario, si no indispensable, que esta actividad creativa y apasionada sea realizada en plena libertad, sin sujeción a una autoridad y sin constreñimiento de horario. Por eso, “la ética hacker del trabajo [...] hace hincapié en la actividad apasionada y en una plena libertad de ritmos personales” (Himanen, 2002, p. 76). Su relación con el tiempo es propia de gente en ruptura con cierto orden establecido, y propia de espíritus de rebeldía que E. P. Thompson (1994) caracteriza así: “Una forma de revuelta en el mundo occidental industrial y capitalista, sea bohemia o *beatnik*, ha tomado con frecuencia la forma de una ignorancia absoluta de la urgencia de los respetables valores del tiempo” (p. 291). La incomodidad de esos profesionales con la gran empresa y sus ritmos de trabajo cronometrados, así como su promoción del respeto del proceso creativo y productivo de cada quien da testimonio de esto.

Saltan a la vista las muchas convergencias que existen entre los principios de la ética hacker y las ideas generales de la teoría de la autodeterminación y el concepto de utilidad procedimental. Los tres ponen énfasis en la importancia del proceso (el ‘cómo’) de trabajo. De ahí la relevancia de valores como los de autonomía, horizontalidad de las relaciones y la pasión. Y tanto la ética hacker como la teoría de la autodeterminación resaltan el valor de la innovación/creatividad y de la pertenencia/utilidad social de las acciones.

Finalmente, hay otros dos autores cuyas ideas son pertinentes para entender lo que está en curso en las decisiones de los sujetos de este trabajo. El primero es Touraine (2005, 2009), con su énfasis en las exigencias actuales en torno a la subjetivación, a la asunción de sí y al respeto a la singularidad. El otro es Rosanvallon (2013), con su concepto de “individualismo de la singularidad”. Según este historiador, en las últimas décadas, se ha abierto en las sociedades occidentales “una nueva etapa de emancipación humana, la del deseo de acceder a una existencia plenamente personal” (2015, p. 273). El “individualismo de la singularidad” significa la posibilidad de hacerse cargo, de dar cuenta de la propia vida en comunidad con los otros. “La igualdad de las singularidades [...] implica que cada individuo se manifieste a través de lo que le es propio [...]. Significa que cada uno puede encontrar su camino y convertirse en dueño de su propia historia, que todos somos igualmente únicos” (Rosanvallon, 2015, p. 317). Los relatos de los sujetos de este trabajo están saturados de referencias a la singularidad y a la unicidad. Intentaremos mostrar el peso de esto en las decisiones de independencia o de emprendimiento de los profesionales que participaron en nuestra investigación.

MÉTODO

Nuestra exposición gira en torno al porqué un/a profesional en tecnologías de la información termina convirtiéndose en profesional independiente o en emprendedor/a. Nuestros datos proceden de una investigación no concluida en la que realizamos entrevistas semiestructuradas en profundidad a un grupo de profesionales del audiovisual y a otro que se dedica a las tecnologías informáticas. Nuestro objetivo es conocer sus razones para elegir el trabajo independiente, el sentido que para ellos tiene dicha elección y la evaluación general que hacen de su experiencia de trabajo como autónomos o emprendedores. En adición a las entrevistas, dimos seguimiento a los blogs o páginas web de algunos de ellos, a ciertos grupos virtuales de esos profesionales en Facebook, e hicimos observación asistiendo, al menos durante un año, a varias reuniones de algunas de sus comunidades; estos encuentros son organizados mensualmente con el propósito de poner en común experiencias de éxito o fracaso, de crear redes de apoyo o posibles socios para

nuevas iniciativas de emprendimiento. El espacio conocido como Hacker Garage (Guadalajara, Jalisco) es el lugar de coincidencia de muchos de esos profesionales y de realización de muchas de las reuniones de las comunidades. De éstas, asistimos de manera asidua durante un año a las de Hackers and Founders, Hackers and Founders Women y, en un par de ocasiones, a las de Women in Technology. Aparte de la bola de nieve, también usamos estas reuniones para contactar a los entrevistados.

Esta elección metodológica responde a que nos parece que es la más apropiada para documentar las dimensiones subjetivas de la inserción laboral de esos profesionales. Además, la entrevista en profundidad y la observación se convierten en las técnicas más apropiadas en condiciones como éstas, donde uno va conociendo y seleccionando a los sujetos por tanteo y bola de nieve; y dados los objetivos de la investigación, permiten llegar a un nivel de detalle y profundidad imposible con otros métodos (Miles y Huberman, 1994).

Este artículo concierne únicamente a los profesionales de las tecnologías informáticas. A excepción de uno, todos los entrevistados son egresados de educación superior; la mayoría de ellos/as son ingenieros/as en tecnología informática, una es licenciada en dicha área y otro proviene de las artes digitales. Cuatro de ellos trabajan de forma independiente, ofreciendo servicios a diversas empresas; los demás han creado o están creando una pequeña o microempresa de base tecnológica. Incluimos en la muestra a tres individuos que trabajan para una pequeña empresa tecnológica y que tienen experiencia de trabajo independiente/emprendimiento y/o a la par de esa colaboración llevan otro(s) proyecto(s) personal(es). En todo caso, el horizonte futuro de todos es el trabajo independiente o el establecimiento de una *startup*. De los veinte profesionales que entrevistamos, sólo cuatro son mujeres.

Nuestra investigación se ubica en la escala micro y tiene como unidad de análisis y de observación a los individuos entrevistados. En esta decisión metodológica, seguimos a Lahire (2004), cuando escribe que: “Las estructuras mentales son objetivadas continuamente en las palabras del lenguaje y en las formas de comportamiento de los actores. No hay, pues, realidades objetivas distintas de las realidades subjetivas, sino realidades objetivadas en objetos, espacios, máquinas, palabras, maneras de hacer y de decir” (p. 281). Sabemos que estos individuos son producto de las situaciones so-

ciales, históricas, familiares, profesionales, educacionales, etc., que han servido de marco a sus diversos procesos de socialización o de construcción de ellos mismos como actores. En este sentido, pensamos que, en sus discursos sobre el mundo del trabajo, sobre el emprendimiento, la innovación y la independencia laboral, se reflejan modos de pensar sobre sí mismos y sobre el mundo social que son, a su vez, producto de las condiciones en que hasta ahora ha transcurrido su existencia.

Y situamos nuestro análisis en la escala micro no sólo por la convicción de que en la trayectoria de cada individuo está la sociedad en forma de “pliegue” o de “plisado”, como dice Lahire (2004), sino también porque nuestro interés está sobre todo en conocer las razones que condujeron a esos profesionales a decidir crear una *startup* o establecerse como independientes, y el sentido que le dan a esa elección.

El centro de nuestro análisis son los trabajadores y sus elecciones. Nos abstenemos de hablar de precariedad laboral, pensando con Vultur (2010) que las diversas relaciones laborales que se propende a rotular como precarias son muchas veces elegidas, positivamente valoradas por los individuos por estar en sintonía con ciertos valores fundamentales de éstos, y que no conducen necesariamente a condiciones de vida vulnerables o precarias. En otras palabras, nos interesamos por documentar los aspectos subjetivos usualmente ignorados en los estudios sobre las nuevas realidades laborales (Guadarrama, Hualde y López, 2012), asumiendo que las percepciones, las elecciones y la evaluación de estas formas de inserción laboral por los individuos son necesarias para comprender sus relaciones con el mundo del trabajo y las estrategias y prácticas que movilizan para apropiárselo. Mantenemos en el anonimato a los entrevistados, usando seudónimos para citarlos.

LAS RAZONES PARA SER INDEPENDIENTE O EMPRENDEDOR

1. Entre disposición personal, influencia familiar y discurso pedagógico

Todos los entrevistados evocan el gusto por la tecnología o la ciencia, específicamente por las computadoras o por las matemáticas, como el impulso que los condujo a estudiar una ingeniería en tecnología informática. Debido a ese gusto, sin excepción afirman

haber disfrutado el paso por la universidad y haber cursado su carrera sin dificultad alguna. Varios de ellos cuentan que, desde la adolescencia, en la preparatoria, ya habían empezado a programar y estaban muy familiarizados con algunas partes técnicas de las computadoras. Así cuenta Bernardo, creador de una *startup* desarrolladora de programas para manejo de drones desde hace un año y medio, el origen de su decisión de estudiar sistemas computacionales y de su pasión por estas tecnologías:

Me pasé a sistemas porque siempre he sido muy apasionado por las computadoras. Desde niño, yo era el que bajaba los juegos, el que bajaba todas las canciones, en aquellos tiempos donde sí era un reto bajar una canción, y creo que un juego ya ahorita es muy fácil. Entonces siempre crecí con las nuevas tendencias de la tecnología y las nuevas herramientas, y buscando cómo desbloquear las contraseñas cuando no me dejaban jugar videojuegos o me bloqueaban la computadora, cómo entrar por otros lados [...] Y me gustó sistemas porque me llamó la atención la programación, como eso de poder moldear la realidad por medio de una computadora o las características —digo, ya los que saben de programación y los que han estudiado encuentran una relación—, a lo mejor ahorita suena muy alejado, pero la verdad es que cualquier objeto de la realidad se puede moldear programándolo. Cuando tú programas, abstraes modelos de objetos, la famosa programación de objetos, diferentes paradigmas. Me llamó la atención porque, bueno, después de todo yo quería ser *hacker* [*cracker*] [...] Desde antes [de la universidad] ya sabía *hackear* los correos, los Messenger, los *pitchings* (Bernardo, comunicación personal, 2015).

Otra influencia que reconoce es la familia. Su padre es doctor en ingeniería y director de un reconocido centro de investigación, y su madre, químico-bióloga y nutrióloga. Así, “siempre crecí en un entorno de ingeniería, conviviendo con doctores” (Bernardo, comunicación personal, 2015). Su atracción por la computación tiene que ver también con la posibilidad que le da de entrometerse en muchas otras ramas, al desarrollar sistemas dedicados a profesionales diversos. Esto le daría la oportunidad de ser experto en su rama y tener conocimiento de otras áreas. Tener una mamá con su propio consultorio, dueña de su tiempo, *freelance*, según su propia palabra, le contagió la inquietud de tomar el camino del emprendimiento.

Martha, por su parte, hizo una preparatoria en artes. Desde pequeña fue buena en matemáticas y le gustaban. Proviene de una

familia de artistas; ella misma toca varios instrumentos. Por eso, su interés era estudiar ingeniería en sonido, carrera que entonces no existía en Guadalajara. Optó por cursar la ingeniería en electrónica porque se enteró de que todos los “sonidistas” son electrónicos. Por haber llegado de humanidades, sus primeros semestres en la universidad fueron duros, pero atribuye a su capacidad y gusto por las matemáticas, además del apoyo de su mamá y de su compañero, el haber sobrevivido a los primeros dos años y no haber sucumbido a la constante tentación de abandonar. El descubrimiento de la programación a partir del tercer año provocó un cambio radical. A partir de entonces, se enamoró de la carrera y “ya no me quería salir, ya me sentía como ingeniero” (Martha, comunicación personal, 2015). Ella trabaja como independiente haciendo sistemas, animación, Java Script, aplicaciones. Su inclinación por el trabajo autónomo le debe mucho a su talante artístico y a la influencia de su papá, que es músico *freelance*. Después de haber trabajado para cuatro empresas de diferentes tamaños, dice odiar las oficinas, a las que no ve ninguna utilidad.

David se graduó de ingeniero en electrónica y computación, y se dedica actualmente al desarrollo de programación de alto nivel en la automatización de sistemas de control y administración de membresía para espacios deportivos. A sus 35 años, nunca ha trabajado para una gran empresa ni lo ha buscado. Su mayor desesperación es tener que trabajar con un sistema que alguien más haya hecho. Su padre, que es líder de un grupo de música popular, con el que él mismo colabora en ocasiones, nunca ha tenido jefe y no ha tenido nunca que rendir cuentas a nadie. Esto influyó mucho en él, al punto que considera el hecho de estar encerrado en una empresa, en una oficina durante ocho horas diarias, como poco atractivo y hasta fastidioso. Para él, como para todos los entrevistados, en sus áreas la inspiración es importante. Por lo general, trabaja mejor por las noches, cuando todo está tranquilo. Al dueño de una cadena de negocios deportivos, quien le ofreció el puesto de jefe de sistemas en su empresa, le respondió que ni imaginara que él iba a estar sentado en una oficina por ocho horas. Al igual que Martha, su talante artístico y el influjo de su padre músico están en la raíz de su elección de modalidad laboral.

Enrique es ingeniero en mecatrónica. Eligió esa ingeniería porque:

Pues, me gustaba mucho como la mecánica; pues, no sé, yo era de los niños que desarmaban los aparatos electrónicos y siempre he sido como muy curioso, me gusta saber el porqué de las cosas o cómo funcionan. Entonces me gustó que mecatrónica integra no sólo la mecánica, sino electrónica y también pues algo de programación, que no sabía, que no conocía en ese momento, pero que me llamaba la atención, y por eso me decidí a esa carrera. Cuando entré, en el primer año me enseñaron programación, me encantó; y antes lo veía como si fuera algo aburrido o algo así, pero vi que me gustó mucho y pues de ahí en adelante [...] En mis ratos libres, pues estudiaba y hacía cosas por mi cuenta de programación (Enrique, comunicación personal, 2015).

Como profesional, no tiene experiencia de trabajo asalariado y dependiente. Desde la universidad, tenía la inquietud de emprender y aún era estudiante cuando con un compañero fundó la *startup* que dirige actualmente. La experiencia paterna de emprendedor o de dueño de negocio influyó para que nunca se viera trabajando en una gran empresa: “Pues, yo creo que principalmente mi papá fue el que más influyó en eso, pues también es emprendedor y eso”. También atribuye al influjo de su progenitor su talento por fabricar cosas o por encontrar soluciones nuevas a determinados problemas. Sobre la influencia del padre, agrega:

Entonces creo que él fue como mi principal influencia. También de pronto yo no entendía, cuando era chico, por qué mi papa no tenía jefe y por qué mi mamá sí [primero maestra y luego directora de primaria]; entonces como que eso también, por qué el sí y por qué ella no, y como que eso también se me quedó grabado. Y también durante toda la universidad, asistí a muchos eventos de emprendedurismo: y ahora la cena con empresarios y ahora va a venir el director de Best Buy a hacer una conferencia aquí en la universidad [...] Y pues me gustaba asistir, en la medida de lo posible, también yo creo que eso ayudó (Enrique, comunicación personal, 2015).

Como afirma el entrevistado, las universidades han tenido, en los últimos años, un papel importante en el fomento del deseo de emprender en los estudiantes. Según ciertos autores (por ejemplo, Laval, 2004; Laval y Weber, 2006; Laval y Dardot, 2013), a partir de los años noventa ha habido un cambio importante en los modelos de gestión y en el discurso pedagógico de la universidad, que tiende a semejarse a las empresas y se esfuerza por educar a los estu-

diantes a ser su propio empleador, a innovar y emprender. En una palabra, a tomar en sus propias manos la responsabilidad de crear las condiciones y las posibilidades de su empleo y de la protección de los riesgos otrora cubiertos por la seguridad social solidaria. Hay evidencias de ello tanto en el lenguaje pedagógico como en los contenidos curriculares y extracurriculares de las licenciaturas, y en la existencia, al menos en las universidades más importantes de la zona metropolitana de Guadalajara, de incubadoras y/o aceleradoras de empresas pensadas para fortalecer, canalizar o acompañar las inquietudes o los inicios empresariales de sus estudiantes. En los años recientes, también los gobiernos estatal y federal mexicanos han adoptado acciones tendentes a impulsar el emprendimiento y la innovación en los jóvenes (por ejemplo, creación de dependencias para tal fin) (Díaz *et al.*, 2010).

Ciertos autores (Laval y Dardot, 2013) ven en ese gusto de muchos profesionales actuales por el emprendimiento o el trabajo autónomo una consecuencia de lo que consideran como la nueva racionalidad dominante en el mundo de hoy —que es otra manera de llamar al neoliberalismo—, que propende a hacer de cada individuo un emprendedor de su vida o un recurso para las empresas. Dicha racionalidad buscaría invadir todas las dimensiones de la vida de los individuos, haciendo del manejo de todas ellas dominio de la gestión empresarial (*cf.* también Marzano, 2011). Según Laval y Dardot (2013), los sistemas educativos en el mundo entero, bajo presión de algunas organizaciones internacionales, desempeñan un papel determinante en la diseminación de esa nueva racionalidad:

No carece de interés la constatación de que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Unión Europea, sin referirse explícitamente a los lugares de elaboración de este discurso sobre el individuo-empresa universal, serán agentes muy potentes al servicio de su transmisión, haciendo de la formación en el “espíritu emprendedor”, por ejemplo, una prioridad de los sistemas educativos de los países occidentales (pp. 155-156).

Visto así, la principal motivación para la elección laboral de nuestros sujetos sería de origen extrínseco o *espurio*, según nuestra teoría, pero engañarían y se autoengañarían evocando otras razones. Asimismo, al elegir el trabajo autónomo y declararse satisfe-

chos con dicha decisión, no estarían haciendo otra cosa que manifestar su implícita adhesión y la apología de la lógica neoliberal hoy imperante en el mundo. No disentimos del todo del razonamiento de esos autores. Como hemos dicho, la educación que reciben todos o la mayoría de esos profesionales los incita a emprender, a innovar, a generar su propia fuente de trabajo; estrategia típicamente neoliberal, en la visión de Laval y Dardot. Mas estamos convencidos de que su apuesta hunde sus raíces en motivaciones más profundas, ligadas a una nueva forma de subjetivación que ciframos en la búsqueda o la defensa de su autonomía y de una nueva relación con el trabajo. Hay razones para afirmar que asistimos a un cambio cultural (Leighton, 2013) o que esta generación de profesionales está concernida por una nueva “hermenéutica del sujeto”, aquella que describió Foucault (2001) y que tiene en el centro de su ética la práctica libertad (la autonomía) y la autorrealización.

2. Apuesta por la autonomía

Los individuos entrevistados suscriben gustosos las tesis de la ética *hacker*, y todos ellos se definen como tal. Himanen (2002) usa la metáfora “academia vs. monasterio” para explicar la lógica de trabajo y de aprendizaje del *hacker*. En oposición a la rigidez, la secrecía, la organización jerárquica y autoritaria de la vida y el trabajo en el monasterio, este autor describe el *hackerismo* (que asimila a la academia o a la “comunidad” científica) como una apuesta por la libertad, la horizontalidad y la transparencia.

Esto se evidencia en el modo de funcionamiento de las tres *startup* que hemos podido visitar, en las que todos trabajan en el mismo espacio y cada trabajador tiene la libertad para establecer su horario y, en ocasiones, elegir su espacio de trabajo (en su oficina o en su casa). Lo importante es que cada quien se responsabilice de hacer en el plazo acordado la parte que le corresponde de cada proyecto. En la única *startup* donde se reporta una separación por área, la directora lo explica por la comodidad que ella requiere para recibir clientes y estar continuamente al teléfono sin importunar la concentración que pueden requerir sus colaboradores, sobre todo los programadores.

La referencia organizativa empresarial de los entrevistados son Google o Facebook, que, según ellos y otros, funcionan de una ma-

nera horizontal y dan mucha autonomía a los empleados. Esos emprendedores apuestan por la autonomía propia y procuran la de los demás. Al respecto, opina Eloy, fundador y socio de una *startup* que en tres años pasó de tener dos a tener cincuenta empleados y que la comunidad de emprendedores de Guadalajara percibe como muy exitosa: “que cada uno tenga la capacidad de tener su autonomía y ser responsable de lo que hace, porque si no tiene autonomía, pues de qué le sirve saber. Y saber él qué es lo que está haciendo impacta a toda la organización” (Eloy, comunicación personal, 2015). Eloy trabajó en Microsoft durante dos años y cuatro meses. Renunció —para gran disgusto de su familia—, regresó a Guadalajara y puso su propio negocio en tecnología. Para él, como para muchos otros con la misma disposición, el único beneficio que ofrece trabajar en una gran empresa es la posibilidad de aprender. Como bien lo dice: “en Microsoft aprendí mucho”. Dejar ese gigante entrañó para él ganar en libertad. Así describe sus sensaciones y las ganancias al renunciar:

Eloy: Cuando renuncié a Microsoft sentí bonito, sentí que rompía cadenas.

Entrevistador: *¿Qué cadenas había en Microsoft que no tienes aquí?*

Eloy: Como el que estoy por el prestigio que me da y el oro que me da, o sea como que el sueldo, ese sueldo del que hablabas me ataba y me amarraba porque me daba muchas comodidades que me costó trabajo soltar.

Entrevistador: *Y tu libertad aquí, ¿en qué consiste?*

Eloy: En que no me amarra, no me amarran esos [...] no hay bienes materiales que me amarren, es estar en el lugar por la razón correcta, no por una razón que me esclavice. Yo ya me sentía esclavizado de alguna forma, porque tenía un grillete que no me dejaba salir y aquí estoy por las razones [más personales]. Y nada me detiene; o sea, todos los días me planteo, todas las semanas y todos los meses me planteo si es el lugar donde quiero estar y nada me detiene a un día decir hasta aquí y continuar [...]. Estoy aquí porque quiero estar aquí (Eloy, comunicación personal, 2015).

Esa impresión de la gran empresa como espacio de poca o nula libertad es compartida por todos los entrevistados. Y tanto Eloy como casi todos los otros anteponen a los ingresos (seguros y altos) de la gran empresa otros valores ligados al proceso, al ‘cómo’ del trabajo. Que quede claro que la mayoría de estos profesionales

han rechazado ofertas o posibilidades de empleo en empresas en las que tendrían mejores ingresos que los actuales, muchas menos responsabilidades y, quizá, menos incertidumbre. En las entrevistas, todos afirmaron que no hay falta de trabajo relativamente bien remunerado en el área de las tecnologías informáticas. Pero su apuesta y sus motivaciones son otras. Miguel, fundador y dueño de una microempresa de boletaje electrónico, rechazó la invitación de un tío a trabajar con él en la empresa FoxCom porque “nunca se me dio estar empleado, todo el tiempo sentado en una oficina que no fuera lo mío, fueran mis tiempos; estar trabajando para alguien más no, no me atraía”. En otro momento de la entrevista se extiende sobre parte de sus motivos para emprender:

No me gusta estar cumpliéndole el tiempo a alguien más [...]. Sí trato de estar determinadas horas, pero sí puedo irme de viaje, sí puedo salir a comer y regresar o no a la oficina. Obviamente con la consecuencia que eso implica, pues que yo soy el principal responsable y programador, entonces se va retrasando el trabajo; pero también puedo regresar mis tiempos, a diferencia de que si estuviera en una empresa, que también tienen tiempos muertos [...]. Y yo puedo, digamos, mover eso para poder tomarme la tarde libre, por ejemplo (Miguel, comunicación personal, 2015).

En el mismo sentido se expresa Enrique, socio-fundador de otra *startup* exitosa y de notable crecimiento en sus dos años de existencia. Éstas son las razones que ofrece para no verse trabajando para una gran empresa:

Porque pues siento que no tengo [tendría] la libertad de hacer lo que quiero. O sea, para tener la libertad en una empresa grande debes de tener un puesto altísimo, un puesto de directivo o algo así, para que tú tengas una verdadera decisión sobre el producto. Debería de ser así, y cuando tú tienes tu emprendimiento, pues simplemente lo que tú vas pensando se va construyendo. Entonces tú tienes un impacto mucho mayor en el producto, y es lo que más me gusta, tener como esa capacidad de resolver el problema y plasmarlo en algo que la gente lo va a usar, por eso es que prefiero (Enrique, comunicación personal, 2015).

Tanto en las entrevistas como en las reuniones de comunidades, fue recurrente la comparación con los empleados para contrastar la libertad que gozan los independientes contra la subordinación o los múltiples *encadenamientos* que caracterizan la vida de los em-

pleados. Coinciden en que lo único que podrían llegar a envidiar a un empleado es el ingreso fijo, ventaja que de todos modos consideran insignificante si se la compara con la autonomía. Así lo expone Ángela, informática fundadora de una agencia dedicada al desarrollo de aplicaciones web a la medida:

Yo soy dueña de mi tiempo, mis proyectos y mis cosas. Eso es algo muy diferente, o sea, esa libertad pues, o sea el: “¿Qué onda, nos vamos de viaje?” “No, tengo que trabajar, tengo que pedir mis vacaciones”. “¡Ah! Bueno, yo sí me voy”. Y aunque fuera una empleada de mi propia empresa, o sea que yo fuera la dueña, pero que fuera la empleada de mi propia empresa, tendría esa libertad porque mis chavos la tienen: de “me quiero ir de viaje tal día”, y van y me dicen: “Oye, Angie...” Y ahí tengo mi montón de *post-it*: “Tal día no voy a estar”. “Ok, avísale a tu líder de proyecto y ya”. Yo nada más lo tengo aquí para contemplarlo, si sacas tu chamba, pues sacaste tu chamba y no hay problema. No lo tendría yo eso en ninguna otra empresa, y no lo tienen mis amigos que trabajan en una empresa. Entonces yo tengo esa libertad de poder viajar cuando se me da la gana, tengo la libertad de poder elegir qué proyectos son los que quiero trabajar, entonces si me llega un proyecto que no me hace *clic*, no voy a hacerlo [...]. Es como más mi decisión. Entonces, yo decido si hay un proyecto que me agrada, cosa que no sucede con un empleado (Ángela, comunicación personal, 2015).

3. Retos y soluciones

El tercer y más importante valor de la ética *hacker* es el *entretenimiento*. Traducido al lenguaje de la teoría de la autodeterminación, corresponde a lo que ahí se nombra *competencia*. En una y otra perspectiva, se alude a la capacidad o posibilidad de crear, de generar algo, de *dejar su marca*. En palabras de Ángela, las empresas aquí instaladas sólo “contratan mexicanos para que hagan el *monkey work*”. Esto es, hacen “líneas de código de algo que alguien más diseñó”. A su parecer, esto es reducir su trabajo de ingeniería.

La posibilidad de crear algo, de enfrentar y resolver retos, de innovar y de ser autor de algo es el segundo gran impulso que está detrás de la decisión de emprender o ser independiente.

Son muy pocos los casos de compañeros y amigos que conozco que trabajan en empresas grandes y tienen, si no toda la creatividad de un proyecto, al menos un cierto porcentaje de opción de opinar sobre el proyecto. Y son contados, sí. Nunca

me ha tocado alguien que me diga: “Ah, pues me tocó aventarnos un proyecto desde cero”. No, no. Y a mí eso es lo que me gusta y eso lo descubrí con el paso de los años (Ángela, comunicación personal, 2015).

La ética *hacker* enfatiza la importancia del trabajo colectivo y del carácter compartido de los logros. Para Ángela, tener una empresa significa, sobre todo, la posibilidad de realizar proyectos, crear cosas junto con otros:

Pues creo que lo más bonito es eso, la..., lo gratificante que es tener una empresa, más allá de tener una empresa [...], mi gratitud en la vida no es tener la empresa, es tener el equipo de trabajo que tengo. Soy como muy social, tener gente buena me hace sentirme bien, rodearme de gente inteligente y ver que esa gente logra cosas tan chidas en aplicaciones que yo ahorita digo... O sea, ver que logran cosas muy padres, me gusta mucho eso. Por eso cuando me invitaron a Intel² a dirigir un equipo, me llamó la atención, porque es la misma historia, es tener un equipo que logra cosas, y que tú eres parte de ese engrane para lograr cosas (Ángela, comunicación personal, 2015).

Guillermo, ingeniero en sistemas computacionales, trabajó un año en un país asiático y otro en Nueva York para una empresa en la que desarrollaba *software*. Le gustaba su trabajo asalariado, pero siempre había tenido la inquietud de tener su propio emprendimiento. Renunció a dicha empresa y regresó a Guadalajara con la firme determinación de fundar una microempresa de tecnología informática. Hoy en día, está a la cabeza de una *startup* que da trabajo a una veintena de personas y recibe inversiones de capital estadounidense. De aquella empresa le gustaba el ambiente de trabajo y pudo aprender mucho laborando en dos diferentes culturas y con colegas de muchas otras. Pero afirma haber estado constantemente insatisfecho porque participaba en la construcción de productos en los que era imposible determinar cuál había sido su aportación. Al reflexionar sobre lo que lo motivó a emprender y lo que hoy significa para él su empresa, lo cifra todo en la posibilidad de “dejar una marca”, crear algo que lleve su nombre, la marca de su inventiva o de su creatividad.

Según Bologna, “El *knowledge worker* inserto en una gran empresa no es un trabajador ‘creativo’ y es un innovador en un sentido

2 La invitación no prosperó porque ella prefirió dedicarse a su propio emprendimiento.

muy limitado. La mejor condición para expresar la propia creatividad, para valorizar los propios recursos de capital humano y, en particular, la propia inversión en formación sería en cambio la condición de *freelance*” (2006, p. 138). Eloísa trabaja actualmente en la oficina de Guadalajara de una *startup* estadounidense. Decidimos incluirla en la muestra porque tiene experiencia de emprendimiento, se define como emprendedora en espíritu y anhela en un futuro crear su propia *startup*. Ella es una de las lideresas de una comunidad de mujeres con inquietud de emprender en tecnología. Trabaja en el desarrollo de *software* para drones junto con cinco compañeros, sin la presencia física de un jefe. Para ella, lo atractivo de su trabajo radica en la posibilidad de crear, de generar, en la no-monotonía, cosa que es casi imposible en una gran empresa:

La relevancia para mí es lo más importante; la relevancia que tiene mi trabajo sobre la empresa es mucho más grande donde estoy ahorita que en [una gran empresa] porque son tantas personas... Porque ahí sí es una pirámide tal cual, hay tantas personas en el mismo nivel de la pirámide que si tú no haces..., tú puedes literal echar la flojera todo el día y alguien más lo va a terminar parchando. Inevitablemente alguien más va a terminar haciendo tu trabajo; eso es una. La otra es la capacidad de crear y de moverte rápido, o sea, en esas empresas tan grandes, ya son tan grandes y ya tienen todo tan hecho que se hace igual, o sea, realmente lo que se hace día con día es lo mismo, no cambia, y siguen siendo los mismos protocolos y siguen siendo los mismos cuando empezaron y siguen siendo los mismos ahorita. Y donde estoy no, o sea, puedo estar haciendo hoy una cosa y la siguiente semana tengo que hacerle un *twist* porque ya cambiaron y tenemos que adaptarlos, o puede ser que en un mes el producto cambie o el enfoque que tenemos cambie, y tenemos que trabajar otra vez. La otra es, bueno, la parte de la pirámide tal cual, hay una persona que te dice qué hacer y cómo lo tengo que hacer. Y acá no, acá yo decido realmente, o sea, sé el objetivo en común que tenemos y yo decido cómo llegar [...]. Pues sí, el reto técnico, o sea en realidad en las empresas tan grandes ya te llega todo desmenuzado y haces una partecita chiquita así como en automático, y acá no, aquí yo tengo que pensar cómo voy a resolver esto, cómo voy a atacar este problema, cómo voy a hacer las cosas. Realmente tengo que planear y construir pues la solución, cómo le voy a hacer, tengo que pensar más (Eloísa, comunicación personal, 2015).

Dicho sea de paso, los entrevistados no rechazan de modo categórico la condición de empleado. Lo que persiguen en primera

instancia es un espacio laboral donde puedan crear, innovar y proponer soluciones. Estas posibilidades no las ofrece la gran empresa, pero sí el emprendimiento propio o el empleo en una *startup*.

Estos profesionales rehúyen lo monótono o la repetición. Los mueve enfrentar nuevos retos, resolver problemas, ofrecer soluciones a sus clientes o a las personas en general, mediante una aplicación o un proyecto tecnológico. En parte por el área laboral en que se desenvuelven y en parte por disposiciones personales, el aprendizaje constante es parte de su día a día. Como escribe Himanen (2002): “Aprender más sobre un tema se convierte en la pasión del *hacker* [...]. Muchos *hackers* han aprendido a programar de un modo igualmente informal, dando curso a sus pasiones” (p. 93). Muchos de nuestros entrevistados se iniciaron en la programación desde la secundaria, como autodidactas; hoy lo siguen haciendo.

Enfrentar retos, ofrecer soluciones, generar productos novedosos exige estar apasionado. El entretenimiento del *hacker* significa también entregarse a lo que se hace, disfrutarlo y apasionarse. Al comentar la ética del *hacker* a la luz de su propia experiencia y perspectiva, Enrique hace esta observación:

Aparte del entretenimiento, muchas veces lo he notado en que los que son muy buenos programadores generalmente son músicos o dibujan muy bien, tienen como una parte artística, y si de plano no tienen una parte artística, siempre son muy buenos en videojuegos. Entonces hasta en eso, y pasión definitivamente, para ser *hacker*, si no te apasiona eso, o si no tienes pasión por lo que estás haciendo, no vas a hacer algo de calidad [...]. Clavarte, estarte preparando, estar estudiando; y pues a cada rato salen tecnologías nuevas y necesitas estarte actualizando... Y eso sin pasión pues sería muy triste, tener que estudiar tanto para agarrar lo que no te gusta, pues no está chido, tiene que encantarte (Enrique, comunicación personal, 2015).

Motivación interna para crear y enfrentar retos con libertad, pasión por generar y aprender: en esto radica tal vez la principal llave de la innovación y del emprendimiento. Los profesionales entrevistados están convencidos de que muchas cosas que hacemos de un modo convencional se pueden hacer de otra, y mejor, manera si se toma la molestia de atacarlas desde las tecnologías informáticas. Firmes en la persuasión de que hay ahí inmensas oportunidades de innovación, se ilusionan entretenidos con viejas necesidades y nuevas soluciones tecnológicas.

CONCLUSIONES

Nos propusimos en este texto ofrecer un análisis de las razones por las que un/a profesional de las tecnologías informáticas elige trabajar de forma independiente o como fundador de su propia empresa. Nuestra conjetura fue que esa decisión obedecía esencialmente al deseo intrínseco de autonomía, de enfrentar y resolver retos, y de creación o innovación.

Hemos mostrado que todos/as los profesionales entrevistados tuvieron cierta facilidad y atracción por las ciencias exactas y la tecnología desde la infancia o la adolescencia. Dicha fascinación estaba aparejada con un impulso por entender, por resolver y por crear. En la mitología *hacker*, todos los grandes creadores comparten esa historia de precoz curiosidad por las tecnologías y sus misterios.

El influjo de algún miembro de la familia con incursión en el emprendimiento o el trabajo *freelance* aparece en todas las historias. Salvo alguna excepción, todos propenden a mirar con suspicacia el mundo de la gran empresa por faltar ahí la libertad de innovar; por la imposibilidad de generar, crear, de tener iniciativas; por la monotonía de la repetición de los procesos; por tener que aplicar programas concebidos por otros. La pasión por trabajar en autonomía y ofrecer soluciones socialmente útiles, por divertirse haciendo cosas con otros, es lo que mueve a estos individuos a emprender o a ocuparse como independientes. Esto concuerda con las tesis de la teoría de la autodeterminación respecto del peso de las necesidades o los deseos de autonomía, competencia y pertenencia en las motivaciones. Le Goff (2016) observa una situación similar entre los profesionales franceses autónomos y descubre las mismas motivaciones detrás de su elección laboral.

Entre nuestros entrevistados, esta decisión no depende tanto del deseo de aprovechar oportunidades y mucho menos representa una estrategia contra el desempleo o el deterioro de las condiciones laborales. Al contrario, depende de motivaciones más subjetivas e intrínsecas de los individuos. Como subraya Himanen (2002), las grandes innovaciones en tecnologías de la información nacieron de la inquietud de uno o pocos *hackers* jóvenes, entusiastas y apasionados, y no de las grandes empresas, que son más propensas a la repetición y la monotonía. La innovación es consecuencia del deseo de ofrecer soluciones tecnológicas novedosas a viejas o nue-

vas necesidades sociales, económicas, etc. Es difícil de planear y programar burocráticamente; a lo mucho se la impulsa y acompaña.

Estos profesionales no están creando una nueva cultura en torno al trabajo, sino que parecen estar recuperando, sin saberlo, aquella que según Thompson (1994) imperaba en la organización laboral de los talleres previos al surgimiento del capitalismo industrial. Para aquellos individuos, como para los de este trabajo, la gestión no rígida, personal, del tiempo es un imperativo. El control relativamente autónomo de la jornada de trabajo, que a menudo se superpone o coincide con el tiempo de dimensiones más personales de vida de los individuos, corre parejo con la necesidad de generar, de construir algo en lo que uno mismo discierne su ingenio o su impronta y puede presentarlo a los demás como su contribución a lo colectivo. Esta cuestión tiene una dimensión antropológica y sociológica fundamental, misma que se cifra en las maneras que tienen esos individuos de apropiarse de sí, de su trabajo, de su hacer y de su tiempo, y de construir o reconstruir lo común, de hacer comunidades en torno a compartir (*sharing*) sus saberes, sus pasiones, sus inquietudes innovadoras y sus fracasos. En las reuniones de las comunidades, algo que se repite como un mantra es que las ideas que no se comparten no conducen a nada. Como observó De Goff (2016):

El trabajo autónomo permite también inscribirse mejor en redes sinérgicas de complementariedad al interior de diversos sectores de actividad. Se encierra en la creciente galaxia de la economía colaborativa fundada en los intercambios de experiencias, de servicios o de espacios en una suerte de “capitalismo simpático”, exaltando los valores de lo *cool*, del *sharing* y de la convivialidad (p. 33).

Estos profesionales no son anti-capitalistas ni son portadores de ninguna ideología transformadora del mundo del trabajo. Antes bien, buscan afirmarse en su singularidad y procuran crear con otros espacios laborales horizontales de colaboración e interdependencia, ambientes propicios al despliegue de los procesos de subjetivación.

Es una obviedad que emprender o establecerse como independiente exige cierto arrojo que no todos los individuos tienen. A menor edad, es más fácil de asumir. La recomendación de un en-

trevistado a sus compañeros ingenieros es que se atrevan a emprender mientras estén jóvenes y sin responsabilidades familiares. La condición de soltero y la juventud aminoran el miedo a fracasar y amortiguan la incertidumbre inherente al emprendimiento. Las incertidumbres o la carga de responsabilidad que conlleva trabajar como independiente o crear una *startup* (con colaboradores cuyos ingresos y empleo dependen de lo que hace el fundador) son evocadas como las principales dificultades. Frente a ello, estos profesionales han creado mecanismos de colaboración o de apoyo, entre los cuales destacan las comunidades y espacios de encuentro evocados en este texto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beaucage, A. y Bellemare, G. (2007). La diversité du succès des travailleurs autonomes. *Recherches Sociographiques*, 48(2), 11-36.
- Beaucage, A., Laplante, N. y Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome: Choix imposé ou choix qui s'impose? *Relations Industrielles*, 59(2), 345-378. Recuperado de <http://id.erudit.org/iderudit/009545ar>
- Benz, M. y Frey, B. S. (2003). The value of autonomy: Evidence from the self-employed in 23 countries. *Working Paper*, 173. Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.
- Benz, M. y Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75, 362-383.
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7, 471-505.
- Bologna, S. (2006). Crisis de la clase media y posfordismo. Madrid: Akal.
- Bravo-Bouyssy, K. (2010). Les entrepreneurs en solo: différentes logiques de création. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9, 4-28.
- Castells, M. (2002). *La galaxia internet: Reflexiones sobre internet, empresa y sociedad*. Barcelona: Debolsillo.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(2), 227-268.
- Deci, E. y Ryan, R. (2008a). Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
- Deci, E. y Ryan, R. (2008b). Favoriser la motivation optimale et la santé mentale dans les divers milieux de vie. *Canadian Psychology*, 49(1), 24-34.
- Deci, E. y Vansteenkiste, M. (2004). Self-Determination Theory and basic need

- satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia*, 27(1), 23-40.
- Díaz, C., Arechavala, R., Alarcón, M. A. y Ayala, M. (2010). Procesos y determinantes de la innovación en pequeñas y medianas empresas de *software* de la zona metropolitana de Guadalajara. En A. Hualde (coord.). *Pymes y sistemas regionales de innovación: la industria del software en Baja California y Jalisco* (pp. 198-220). México: El Colegio de la Frontera Norte-Universidad Autónoma Metropolitana-Textual.
- Foucault, M. (2001). *L'Hermeneutique du sujet: Cours au College de France, 1981-1982*. París: Seuil-Hautes Études-Gallimard.
- Frey, B., Benz, M. y Stutzer, A. (2004). Introducing procedural utility: Not only what, but also how matters. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 160(3), 377-401. Recuperado de http://www.bsfrey.ch/articles/406_04.pdf
- Gomis, R. y Jaén, B. (2010). La industria del *software* y la política pública en Jalisco y Baja California. En A. Hualde (coord.). *Pymes y sistemas regionales de innovación: la industria del software en Baja California y Jalisco* (pp. 149-167). México: El Colegio de la Frontera Norte-Universidad Autónoma Metropolitana-Textual.
- Gorz, A. (1998). *Misérias del presente, riqueza de lo posible*. Barcelona: Paidós.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243.
- Hernandez, É.-M. (2006). Les trois dimensions de la décision d'entreprendre. *Revue Française de Gestion*, 9-10(168-169), 337-357. Recuperado de <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2006-9-page-337.htm>
- Himanen, P. (2002). *La ética del hacker y la era de la información*. Barcelona: Destino.
- Inglehart, R. (1991). *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas*. Madrid: cis.
- Lahire, B. (2004). *El hombre plural. Los resortes de la acción*. Barcelona: Bellaterra.
- Laval, C. (2004). *La escuela no es una empresa: el ataque neoliberal a la enseñanza pública*. Barcelona: Paidós.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo: ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Paidós.
- Laval, C. y Weber, L. (2006). Comme si l'école était une entreprise. *Le Monde Diplomatique*, junio. París. Recuperado de <http://www.monde-diplomatique.fr/2003/06/LAVAL/10135>
- Le Goff, J. (2016). L'autoentreprise, les jeunes et l'avenir du travail. Études. *Revue de Culture Comtemporaine*, enero, 29-39.
- Leighton, P. (en colaboración con D. Brown) (2013). *Future working: the rise of Europe's independent professionals (iPROS)*. Recuperado de http://wp.efip.org/wp-content/uploads/2014/03/Future_Working_Full_Report.pdf

- Marzano, M. (2011). *Programados para triunfar: nuevo capitalismo, gestión empresarial y vida privada*. Barcelona: Tusquets.
- Miles, M. y Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis. An expanded sourcebook*. California: Sage.
- Rosanvallón, P. (2013). *La sociedad de los iguales*. Barcelona: RBA Libros.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319-338.
- Ryan, R. y Deci, E. (2001). On happiness and human potentials. A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. En S. Fiske (ed.). *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Steiner, L. y Schneider, L. (2012). *The happy artist? An empirical application of the work-preference model*. The German Socio-Economic Panel Study Papers. Berlín. Recuperado de www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.392826.de/diw_sp0430.pdf
- Thompson, E. P. (1994). Tiempo, disciplina y capitalismo. En *Tradición, revuelta y consciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial* (pp. 239-293). Barcelona: Crítica.
- Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.
- Touraine, A. (2009). *La mirada social: un marco de pensamiento distinto para el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Tremblay, D.-G. y Genin, É. (2008). Choisir le travail autonome: Le cas des travailleurs indépendants de l'informatique. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Recuperado de www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC08-04.pdf
- Vultur, M. (2013). Le modèle idéal de travail: Une analyse de la signification et des aspirations au travail de la population active québécoise. En R. Malenfant y N. Côté (dir.). *Vers une nouvelle conception de l'«idéal-type» du travailleur?* (pp. 73-86). Québec: Presses de l'Université du Québec.