

El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software. El caso Globant.

Denise Krepki.

Cita:

Denise Krepki (2019). *El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software. El caso Globant. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/419>

XIII Jornadas de Sociología: Las cuestiones de la Sociología y la Sociología en cuestión

26 al 30 de Agosto de 2019

Facultad de Ciencias Sociales

Eje: Poder, conflicto y cambio social

Mesa 77: "Viejos y nuevos debates sobre el impacto del cambio tecnológico en la composición de la clase trabajadora, sus condiciones de trabajo y formas de organización"

“El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software. El caso Globant.”

Denise Kreпки (CEIL-CONICET)

dkrepki@gmail.com

Resumen

Los debates en torno al “capitalismo electrónico- informático” (Lins Ribeiro, 2017), al “capitalismo cognitivo” (Moulier Boutang, 2010), “capitalismo digital” (Schiller, 2000) demuestran que estamos frente a un escenario actual en el cual la tecnología de la información y la comunicación asume un rol fundamental. El crecimiento exponencial de las empresas de venta de servicios informáticos y de desarrollo en Latinoamérica nos lleva a poner el foco en un mercado de trabajo que adquiere nuevas particularidades. Sobre todo, en empresas dedicadas al mundo tecnológico, la relación de explotación pareciera ser resignificada en una lógica que intenta permanentemente desdibujar y poner en cuestión la definición misma de trabajo. Sin embargo, la idea lúdica del trabajo, la referencia a la “diversión” como valor corporativo, la existencia de un ambiente flexible y descontracturado entra en tensión al momento de evaluar a los/las trabajadores y definir su salario en consecuencia. La meritocracia como plan esquemático de trabajo individual, de creación de “agentes propios” cuaja muy fuerte en la construcción de un silencio en torno a la cuestión del salario. Práctica institucionalizada y funcional a una política empresaria que intenta fragmentar al colectivo de trabajadores/as para evitar potenciales conflictos. Nos interesa, por tanto, analizar cómo se construye esta práctica, qué influencias tiene, cómo funciona y principalmente cómo es percibida por el conjunto de los/las trabajadores de la empresa Globant.

Palabras claves: trabajo, meritocracia, industria del software, salario

1. Introducción

Desde la crisis del capitalismo industrial en la década de 1970, estamos transitando una nueva fase de desarrollo de las relaciones capital-trabajo, que, si bien adquiere diversas denominaciones y caracterizaciones, existe un consenso teórico en asumir que dicha fase comprende un paradigma de organización del trabajo que, en principio, admite modificaciones en los procesos y las prácticas. Ante todo, podemos afirmar que existe una transformación en la relación entre concepción y ejecución y, por tanto, en la relación entre el contenido intelectual del trabajo y su ejecución manual. El trabajo manual tiende a ser desarrollado por máquinas dirigidas automáticamente y el trabajo innovador, el que realmente produce valor, es el trabajo mental (Berardi, 2003). Así, la extracción de ganancias basadas en el conocimiento y en la innovación se convirtió en el factor central de la acumulación (Moulier-Boutang, 2010) en los últimos años. Numerosas críticas a esta definición, aluden a que el conocimiento es disputado desde los inicios del capitalismo en los espacios de trabajo y que no es algo propio ni exclusivo del capitalismo contemporáneo, y coincidimos en esto. Sin embargo, consideramos que esta caracterización no niega esta cuestión, sino que abona al análisis de nuevas formas de mercantilizar ese conocimiento. La actividad cognitiva siempre ha estado en la base de toda producción humana, hasta de la más mecánica. Pero, en la actualidad, la capacidad cognitiva se ha vuelto el principal recurso productivo. En el trabajo industrial, la mente era puesta en marcha como automatismo repetitivo, como soporte fisiológico del movimiento muscular. Hoy la mente se encuentra en el trabajo como innovación, como lenguaje y como relación comunicativa. (Berardi, 2003). Esto no implica que un sistema de organización del trabajo venga a suplantarse a otro mecánicamente, fase industrial por fase cognitiva. Si no, que supone pensar en la relación entre saber y trabajo como dinámica y acumulativa y en la cual, el rol asumido por el saber pareciera en la actualidad escapar a las intenciones siempre presentes del capital de negar y acotar la centralidad del trabajo en el proceso productivo (Zángaro, 2013). A decir de M. Castells (1997), en el nuevo modo de desarrollo informacional, la fuente de la productividad estriba en la tecnología de la generación del conocimiento, el procesamiento de la información y la comunicación de símbolos.

En este sentido, la política empresaria entiende que la administración del trabajo intelectual supone nuevas formas de organización del trabajo. La preeminencia del trabajo intelectual en la industria del software, principalmente en el área de desarrollo del mismo, nos lleva a puntualizar en ciertas prácticas y representaciones que, si bien son comunes a otros espacios de trabajo, en este sector admiten otros matices. Con lo cual, el interés está puesto en analizar cómo se configuran esas nuevas lógicas de

valorización basadas en el trabajo intelectual-cognitivo (Miguez, 2011) y cómo esa “algoritmización del saber” coloca al conocimiento mismo en objeto de acumulación. Para esto, tomamos como caso de estudio a la empresa multinacional argentina encargada de la comercialización y tercerización de servicios informáticos, Globant¹. Actualmente, considerada uno de los cuatro unicornios latinoamericanos², esta *software-factory*³, es uno de los casos paradigmáticos de empresas argentinas inicialmente conformadas como *start-ups*⁴ y devenidas en multinacional en un corto periodo y con cotizaciones exponenciales.

Así, consideramos que existe un área de vacancia en torno a analizar la cotidianeidad laboral y los sentidos construidos por los sujetos de carne y hueso al interior de la industria del software. Situando a estos trabajadores/as en un ambiente de trabajo “*googleizado*”, donde prima una ficción de autonomía, de juventud eterna, del trabajo como juego, con una construcción del espacio de trabajo como asimilable a las comodidades del hogar, nos interesa reconstruir a partir de los relatos de los mismos sujetos, su proceso de trabajo y analizar qué características particulares encuentran en una industria donde el trabajo intelectual es el insumo principal y el motor productivo. Y a su vez, describir y analizar cuáles son los dispositivos y estrategias de los que se vale la empresa para consolidar esa re configuración de la idea de trabajo flexible, lúdico y joven.

Desde allí, focalizaremos en el análisis de cómo esa ficción de autonomía, mencionada anteriormente, sostiene una práctica meritocrática al interior de la dinámica laboral. Para esto, tomaremos el caso, del proceso de evaluación de desempeño, donde se plasma de manera más cristalizada la carrera meritocrática y la competencia individual abierta. Con una particularidad fundamental: la evaluación de desempeño es rectora de la estructura de salarios individual, pero dichos resultados no son compartidos por el conjunto de los/las trabajadores. El salario como tabú, es una práctica instalada. Nadie debería compartir lo que negocia porque no hay una equidad con respecto a la tarea realizada y el salario en consecuencia. De esta manera, la exaltación del desempeño individual, bajo la matriz meritocrática

¹ Globant, empresa multinacional argentina de IT y desarrollo de software. Opera actualmente en 15 países con 37 centros de entrega (Argentina, Uruguay, Chile, Colombia, Brasil, México, Perú, India, Reino Unido, Luxemburgo, España, Bielorrusia y Estados Unidos). Fue formada en 2003 y actualmente cuenta con una dotación de 9200 empleados y empleadas.

² Unicornio, ser mitológico, de fantasía que al amalgamarlo con el mundo empresarial va a caracterizar a compañías de base tecnológica que en el corto plazo llegan a tener una cotización mayor a los mil millones de dólares. En noviembre de 2013 Aileen Lee, fundadora de Cowboy Ventures, fue la primera en introducir el término. En Argentina esta denominación se le adjudica a cuatro empresas: Mercado Libre, Despegar, OLX y Globant.

³ Compañías dentro del rubro tecnológico se dedican a la venta de servicios de software a clientes, principalmente en lo que concierne al desarrollo de soluciones informáticas.

⁴ Start up denomina a una empresa de nueva creación que comercializa productos y/o servicios a través del uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), con un modelo de negocio escalable el cual le permite un crecimiento rápido y sostenido en el tiempo. Opera con costes mínimos, inferiores a las empresas tradicionales

desdibuja, en consecuencia, el accionar colectivo y la injerencia de la organización gremial representativa de los/las trabajadores del sector. La cultura del esfuerzo individual en su máxima expresión y silenciada.

2. El “nunca jamás” de la era informacional, Globant.

“Nunca Jamás es una lejana y exótica isla donde los niños no crecen y viven sin ninguna regla ni responsabilidad, pasando así la mayor parte del tiempo divirtiéndose y viviendo aventuras.”

Si la categoría de unicornio, define a Globant en función de su cotización económica mítica, podríamos pensar en la “tierra de nunca jamás” como la metáfora que mejor describe a su lógica de organización del trabajo y cultura interna. Islas cercanas y modernas, donde el crecimiento no es etario, sino corporativo y donde los adultos siguen siendo niños/as, pero en situación de trabajo. “Trabajar es diversión”, al decir de Guibert Englebienne, CEO fundador. Entonces, si podemos estar la mayor parte del tiempo divirtiendonos como en “la tierra del nunca jamás”, y si el trabajo es diversión, ¿podemos estar la mayor parte del tiempo trabajando? ¿Peter pan sería un glober? Esta deducción es uno de los principales cimientos de la cultura empresaria de Globant que intentaremos desentramar.

2.1 Cultura empresaria importada: el elixir de la juventud

“Silicon Valley no remite solamente a un territorio, al foco ardiente del liberalismo digital; también ha generado un espíritu al que denomino “el Espíritu de Silicon Valley”, que encarna la verdad económico-empresarial de la época, hoy integrada e interiorizada en todo lugar. Y se supone que no se basa ya en la explotación de la mayoría de sus actores, sino en “virtudes igualitarias”, porque ofrece a todos, desde el “startupper visionario” hasta el “colaborador creativo” o el “emprendedor autónomo” (Eric Sadin, la siliconización del mundo)

La “siliconización” a que se refiere Eric Sadin (2015) es una constante en las empresas del rubro tecnológico y un sinónimo de éxito corporativo dentro del sector. En especial, bajo la exaltación y uso mediático de la experiencia de empresas tales como Google, Facebook, Apple, las cuales lideran el paradigma de modelo técnico-económico rentable y sostenible como imperios tecnológicos. Ahora bien, en Globant se pueden distinguir dos rasgos característicos de ese “Espíritu de Silicon Valley” que la recorre: en primer lugar, encarna una idea de construcción de empresa que exalta al emprendedurismo como una cualidad estrella para la concreción de un negocio. La reconocida y difundida historia de dos, tres, cuatro personas reunidas en un garaje con una idea visionaria que enciende el camino de estas incipientes empresas *start ups*. “El mito del garaje”: la versión extrema de la audacia y la invención emprendedora (Sadin, 2015). “La multinacional que nació en un bar” titula Sebastián Catalano (2017)

cuando comienza a describir el nacimiento de este unicornio latinoamericano en 2003, en un bar del centro porteño con un presupuesto inicial de 5000 dólares. Esta historia es fielmente repetida y reivindicada por sus protagonistas:

“Esta es la historia de un gigante que nace debajo de una autopista en pleno centro porteño. Era el año 2003 y dos amigos conversaban en el auto acerca de sus ganas de abandonar la compañía en la que trabajaban juntos para embarcarse en una aventura independiente.” (Guibert Englebienne, 2018)

“Una aventura independiente”, autónoma. Sentidos construidos a partir de la acción de emprender, que no por casualidad va a ser una cualidad requerida a sus propios trabajadores/as en su cotidianidad laboral, como propulsora de un crecimiento corporativo. Las habilidades emprendedoras y la capacidad de adaptación al cambio como competencias necesarias para cumplir exitosamente con los objetivos diagramados. Un triunfo, podríamos decir, que adquiere la característica de alcanzable y dependiente de la voluntad y el esfuerzo. Y, en segundo lugar, Globant incorpora dentro de su cultura de empresa, lo que podríamos denominar –parafraseando a Eric Sadin - “una siliconización de trabajo”. Una concepción de trabajo que entiende debe ser reconfigurada al calor de los nuevos cánones productivos, donde el trabajo intelectual- creativo debe ser potenciado y puesto en valor. En la cual, la figura de trabajo incesante y tedioso, necesita ser reformulada bajo el paraguas de la flexibilidad y el confort ilimitado. Así, se despliegan una serie de dispositivos simbólico-corporativos que intentan profundizar una cultura interna que delinee un trabajador/a con el ADN de Globant. De hecho, este ADN tiene su concreción práctica en una suerte de guía del “buen glober”: el “manifiesto de Globant”. Pensar en grande; ser divertidos; ser innovadores; ser jugadores de equipo; actuar éticamente y tener excelencia en el trabajo. Cinco cualidades que debería portar un trabajador/a estrella y que definen, sin ir más lejos, un modo de ser en el trabajo. Globers productivos, con espíritu joven, que se diviertan trabajando.

“Somos una compañía creativa. Creamos software, innovamos, tenemos diseñadores que necesitan espacios que los inspiren. Ellos requieren una cultura distinta a las empresas que hacen otro tipo de actividades. Desde el principio, una pata fundamental fue la creación de la cultura con distintos entornos para los empleados. Por ejemplo, el chill out, el espacio principal, que está diseñado por nuestros globers. Porque ellos eligen qué quieren tener: mesa de ping pong, de pool, flippers, una palestra y hasta un ring.” (Martin Migoya, CEO fundador)

En palabras de Migoya, “ellos eligen que quieren tener” y en función de esa elección, Globant provee. A su vez, esos espacios deben ser inspiradores porque la exigencia de innovación y creatividad lo

requieren, por ende, si es necesario se crean nuevos entornos con tal de que esa impronta subsista. La construcción y acondicionamiento del espacio de trabajo opera en este sentido y el “*chill out*” es un fiel reflejo de esta idea. Sillones, puffs, un metegol, mesa de ping pong, consolas de juegos (incluido un arcade), máquinas expendedoras de golosinas y bebidas, máquinas de café, una barra desayunadora, una terraza con mesas, sillas y sombrillas, parrilla. En definitiva, formar globers a gusto, con un lugar acondicionado, con espacios cómodos, coloridos, jóvenes, lúdicos, donde puedan gozar de una flexibilidad “ilimitada” para rendir mejor. Así definía, Guibert Englebienne, CEO fundador, a la cultura de Globant:

-¿Cuál es la cultura de la compañía?

-Fomentamos que la gente realmente se entretenga y divierta mientras está trabajando. Tenemos clases de yoga, masajes, un chill out room (salón de relax), diferentes tipos de actividades como equipos de fútbol, rugby, de maratón... Muchas cosas que logran liberar la creatividad de la persona lo más posible. Hay también pelotas dando vueltas por todos lados, juegos de golf, aros de basquet...

En todas las oficinas vas a encontrar que está todo dado para el bienestar.

“Todo está dado para el bienestar”, todo se performa y se construye para lograr ser el mejor lugar para estar y trabajar. Clases de yoga gratuitas, peluqueros, masajes durante la jornada de trabajo, viernes de facturas o frutas, descuentos en gimnasios, clases de idiomas, obra social con cobertura familiar hasta el alquiler gratuito del anteriormente mencionado “*chill out*” para el festejo de cumpleaños. Y ese es el punto central de la construcción de una cultura interna donde el espíritu joven sea el condimento estrella y dónde se incluya a lo lúdico como constitutivo de la diaria laboral. La política empresaria supone entonces, que ese “liberar la creatividad de la persona” necesita de estos espacios y demás dispositivos complementarios, para que la administración del trabajo intelectual sea exitosa. Para fomentar la innovación constante y refrescar las competencias intelectuales de los sujetos al interior de los espacios de trabajo incluyendo momentos de ocio. Ocio institucionalizado y puertas adentro.

"Me parece que tenés todo servido como para que, esto que te decía, clase de inglés, clases de capacitación, no sé jugar a la play... como, tener obra social y todo, pequeñas cosas que significan no tener que preocuparte por otras cosas"

"...es un trabajo que estresa además porque estás el día entero pensando, y sentado... si en algún momento querés pararte, estirarte, mejorar la postura, entonces aprovechás un partido de ping pong, jugás un ratito a la play, tomamos un café, te fumás un pucho, después regresas como nuevo"

La sensación de “tener todo servido” es muy usual dentro de los relatos de los trabajadores/as, y el efecto que busca generar es exactamente ese: “no tener que preocuparse por otras cosas”. Entonces, cuando los créditos de las mentes alienadas se acaban- por cansancio, estrés- la empresa ofrece un momento no productivo de dispersión y un sinfín de dispositivos para tal fin. Recargar energías para continuar con el juego, el trabajo.

De esta manera, el diseño de la cultura empresaria de Globant, no deja espacios librados al azar. Dispone de un modo de “emprender” el trabajo, un modo de ser en el trabajo y ofrece “el mejor lugar” y ambiente para desarrollarlo en consecuencia. Planteado de esta forma, parecería que no hay lugar para situaciones conflictivas si se sigue con este lineamiento del “buen glober emprendedor”. La pregunta que se nos suscita, es ¿Cómo se evalúan esos lineamientos, exigencias? ¿Qué define ese resultado? ¿Qué sucede cuando este modo de ser, de emprender no se condice con el manifiesto? A continuación, analizaremos cómo alrededor del proceso de evaluación de desempeño de la empresa, se construye un *sentido común meritocrático* ligado a la idea de crecimiento y esfuerzo individual, qué sentidos moviliza y cómo se traduce e impacta en la práctica diaria de los/las trabajadores.

3. La cultura del esfuerzo: “micro ejecución, macro paciencia”

Crecer, pero seguir manteniendo el espíritu joven. Niños/as eternos, pero con crecimiento corporativo. Situar al esfuerzo como la llave de esta paradoja, es lo que le permite a Globant, fomentar una autonomía de acción donde tu esfuerzo, es el único que te permite crecer. Así, describía lo que consideraba crecimiento un líder técnico de desarrollo:

"Y, el crecimiento depende de la cantidad del esfuerzo de trabajo y de la macro paciencia que tengas para llegar a eso. Creo que es micro ejecución y es macro paciencia. Es trabajar mucho, muy rápido y muy efectivamente, y tener paciencia y saber que las cosas llegan, bah, o tienen que llegar, creo que es eso"

Esfuerzo y paciencia edifican, por tanto, que “las cosas lleguen”, que el crecimiento se concrete. Globant solo se encontraría en un rol pasivo de observador y de asistencia, los que deben activar esa “micro ejecución, macro paciencia” son los mismos trabajadores/as, como forjadores de su propio camino. Idea que refuerzan, la idea de emprendedurismo, a la que hacíamos alusión anteriormente y de las que se hacen eco los CEOs para reivindicar su experiencia. Emprender, esforzarse, tener paciencia conlleva al crecimiento deseado, en definitiva, a “hacer carrera” por el mérito. De esta manera, se construye, siguiendo a Diego Slezchter (2017), un *sentido común meritocrático*, en el cual el mérito es el principal

criterio para la edificación de jerarquías y el progreso corporativo. La recompensa al esfuerzo y la dedicación, son los fines últimos de esta carrera meritocrática, que profundiza un proceso de individualización y descolectivización de la relación laboral, en ese sentido.

“es como todo, somos una especie de agente propio, por así decirlo. Parece casi mercenario de alguna manera... es muy cada uno hace su experiencia, igual no es su secreto, porque creo que pasa en todos lados. Quizás está más definido algo, tu crecimiento.” (Desarrollador)

La tarea es, entonces, apropiarse de su experiencia y motorizar esa promesa de autorrealización, de ser “agente propio” o “empresario de sí mismo”. Sin embargo, se complejiza el escenario, cuando indagamos acerca de los equipos de trabajo. La estructura de organización de trabajo que predomina en Globant, es la configuración de proyectos que tienen distintos equipos de trabajo que deben cohesionar su acción para el cumplimiento de determinados objetivos y entregas a los clientes. Entonces, tenemos una ampliación del universo de la paradoja, ya que no solo precisamos un esfuerzo individual, sino también un esfuerzo colectivo que habilite el consecuente crecimiento. El mérito entonces tiene una matriz de doble entrada: un mérito individual y un mérito en equipo.

"En general si al proyecto le va bien, nos va bien a todos, puede que haya una salida o tengamos una fiesta en el edificio o un asado"

"Creo que tiene que ver con que, en sí la gente que contrata es bastante buena. Contrata gente buena porque bueno ellos pueden reconocer. Y así se arma una especie de cadena en la que estamos con un grupo bastante bueno. Pero me quedo más que nada por el equipo y por los compañeros que tengo.”

Los objetivos productivos colectivos son los que deben ejecutarse a diario instalando la idea de un engranaje de prácticas y tareas al interior de los equipos de trabajo que requieren de esa amalgama de cumplimientos individuales. La dinámica entre trabajo colectivo-trabajo individual, ubica a los sujetos en una suerte de doble performance. En primer lugar, como parte de un equipo de trabajo, de un proyecto colectivo y, en segundo lugar, como sujetos individuales, autónomos y potenciales emprendedores. Y es en función de estas dos puestas en escena que, posteriormente, son evaluados para escalar en los niveles de ascenso corporativo (*senioritys*) y obtener un salario en supuesta concordancia con ese desempeño esperado. Ahora bien, ese engranaje de prácticas y sentidos en relación a la pertenencia a ese colectivo de trabajo, parece resquebrajarse cuando la instancia evaluativa de desempeño entra en escena. Se opera a diario con equipos de trabajo, pero se evalúa el desempeño de forma individual. La evaluación es individual, y supone, por tanto, resultados individuales. La definición del salario en función de ese

desempeño evaluado, pone nuevamente la atención en la carrera meritocrática, donde cada sujeto es “responsable de su propio destino”.

3.1 Evaluación de desempeño: entre el mérito y el silencio

Ser un *glober*, no solo implica contar con las habilidades técnicas requeridas para la ejecución de la tarea diaria, sino que se adicionan unas competencias extras: los “*soft skills*” (habilidades blandas). Estas últimas se corresponden con una serie de actitudes y comportamientos que los potenciales *globers* deben portar para ser merecedores de un lugar en la compañía. Con lo cual, el desempeño admite no solo objetivos cuantificables sino una medición exhaustiva de la subjetividad de cada trabajador/a. A juicio, de un líder técnico, lo que se evalúa se corresponde con lo siguiente:

"El desempeño engloba básicamente todos los aspectos del trabajo, la creatividad, el compromiso, cuánto ayudes a las demás personas, cómo enfrentes los problemas, no habla del tema de venir los sábados, pero por ejemplo si alguien termina rápido las tareas y va a donde están los compañeros y los trata de ayudar y eso, ellos valoran mucho eso, el compañerismo, y eso es una parte fundamental cuando proponen una evaluación."

Una revisión del cumplimiento del “manifiesto Globant” en la cotidianeidad laboral, más el alcance de objetivos productivos. Así, dependiendo del grado de cumplimiento alcanzado en relación a estas dos cuestiones, determinan el aumento salarial “merecido”. La discrecionalidad del salario, entonces, se encuentra a criterio del análisis y evaluación de la compañía, apelando al cumplimiento de objetivos cuantificables productivos y a la portación de una serie de actitudes y comportamientos que los *globers* deben portar. Esto último, abre el interrogante acerca de ¿qué sucede cuándo ese desempeño no resulta el esperado?

“La evaluación de desempeño es directamente proporcional a la evaluación salarial, o sea, podés por ahí no recibir un aumento por tu bajo desempeño. Hubo casos de gente que, por ejemplo, tenga un cero por ciento de aumento. Hay gente que está desmotivada y hay gente que lo hace por el amor a la camiseta” (Manager)

El 0% como resultado de una evaluación de desempeño a criterio corporativo “insuficiente”, nos presenta el mantenimiento de un orden meritocrático sin límites. Y lo más llamativo del caso, es cómo reorientan la responsabilidad al trabajador/a por no potenciar su esfuerzo lo suficiente. Las consecuencias de sus no-actos. A diferencia de una trayectoria profesional basada en convenios colectivos de trabajo o en la antigüedad, los criterios meritocráticos, implican que el empleado deberá demostrar una alta

performance- definida a través de las evaluaciones de desempeño individuales- a lo largo de toda su trayectoria que lo ubique como potencial para un devenir ascenso corporativo (Szechter, 2017). En relación a esto último, al consultarle por la actividad sindical a uno de los desarrolladores alegó rápidamente: “al sindicato acá lo mataron”, metaforizando sobre la corta vida que tuvo en este caso, la Unión Informática en Globant. Una suerte de *knock out* empresario a la organización gremial que supuso allanar el camino para que el *sentido común meritocrático* se profundice en el afán de conseguir un salario que, en teoría, se condiga con el esfuerzo y no con la organización colectiva y la discusión paritaria. Vale remarcar que este *knock out*, no es explícito ni abiertamente expresado, sino que subyace de la creencia de que, en Globant, no hay necesidad de que exista la actividad gremial ya que la empresa, en teoría, provee de todo lo necesario. El “mejor lugar para trabajar” se forja bajo esta “no necesidad” de organización gremial. Al decir de Mariano Zukerfeld (2012), las empresas en las que el discurso de cooperación entre trabajo y capital ha cumplido su misión silenciosa, no tienen la necesidad de prohibir los sindicatos: son los mismos trabajadores quienes los que los rechazan o –agregamos- no los consideran necesarios. En este sentido, Globant rompe simbólicamente con la idea de organización colectiva gremial, fomentando la evaluación de desempeño individual subsumida al salario, pero no la de idea de trabajo en equipo. Entonces, si el salario es individualizado, por tanto, disímil de lo que perciben los demás miembros del equipo de trabajo ¿qué es lo que evita que se susciten conflictos abiertos entre los distintos escalafones de trabajadores/as y, en consecuencia, un reclamo colectivo hacia la empresa? La respuesta articulada desde la empresa y construida como uso y costumbre al interior de la dinámica laboral de los mismos sujetos es: el silencio. No compartir lo que cada trabajador/a percibe como salario es el baluarte de la empresa para evitar conflictos a la hora de definir los aumentos anuales. Esta práctica es moneda corriente y así lo expresaban tres desarrolladores de equipos distintos:

"No se puede hablar, no quedaría bien hablarlo a viva voz digamos. Yo no hablo de mi sueldo en sí, pero capaz con los más allegados digo: uh me dieron tal porcentaje. Hay algunos que sí, son más bocones"

"yo creo que es innecesariamente tabú el tema, como creo que es bastante tabú en toda la sociedad, pero acá no hablamos de salario. La verdad me he encontrado con, con silencios multitudinarios cuando alguien sacó el tema en una charla grupal digamos."

"...no es que vos sabes que todos los que están en la misma fila que vos ganan lo mismo. Entonces es como que cada uno lo maneja como quiere, no se habla mucho."

Convertir al resultado de las evaluaciones de desempeño en un tabú, es un freno a una posible disputa en el terreno económico en búsqueda de paridad salarial por igual tarea. La posibilidad de ponerlo en palabras y compartir estos datos entre pares, es percibido como una incomodidad, como un silencio generalizado preventivo de conflictos ya que cabe la posibilidad que dos personas que se encuentren realizando la misma tarea, este percibiendo un salario distinto, pudiendo ser mayor o menor. Lo único que puede ser igual, es el porcentaje de aumento salarial que se obtenga luego de la instancia de evaluación. Pero una vez que ese porcentaje se plasma en el salario, la inequidad se recrudece. En otras palabras, mantener los porcentajes de aumento salarial ligados al desempeño como “algo de lo que es mejor no hablar”, opera para mantener la matriz meritocrática en su estado de éxito sin quiebres. Incluso, el origen de esa inequidad salarial se encuentra al momento de ingreso a la empresa. Dentro de las bandas salariales de la compañía, el salario de los trabajadores/as ingresantes puede oscilar sin ningún tipo de criterio más que el propio de la empresa y tu “capacidad de negociar”.

*"Acá, tú entras no con una base establecida, sino que entras con lo que tú negocias,
con lo que seas capaz de negociar, como te puedas vender"*

"Básicamente el tema de trabajo es un tema de marketing, donde está, donde juega mucho lo bien que te promociones vos, es como funciona. Si demuestras inseguridad o te pones nervioso y eso, ellos no te van a ofrecer salario alto. Si los logras convencer de que sabés aunque no sepas, si lo logras convencer, si hablas como el que sabe, por ahí tienes más oportunidades que, de que te den un buen salario"

"Podés tener suerte o no. Si arreglás bien al entrar, más o menos estás bien, si arreglaste poquito muy difícil ir equiparando digamos"

Como mencionaron varios de los sujetos, la primera entrevista es clave. Es la base de negociación futura, es el piso. Con lo cual, la carrera por el mérito, arranca desde el proceso de selección. “Arreglar bien al entrar” es el consejo que daría la mayoría a los futuros *globers*, porque es ahí donde se asienta tu piso para poder continuar “promocionándote”. Cuando esa negociación personalizada de salario se concreta como llave de ingreso a la empresa, inicia la era del silencio.

Reflexiones Finales

A lo largo de este análisis, dimos cuenta de cómo la adecuación de la meritocracia al interior de los espacios de trabajo, se vale de dispositivos diseñados para cercenar el accionar colectivo y enaltecer la figura, tan en boga en la actualidad, del sujeto emprendedor. Discurso agenciado en Globant a partir de

las influencias retomadas de los arquetipos de empresas de tecnología anglosajonas con sede en Silicon Valley, California. Replica la idea de un trabajo asociado a lo lúdico y a lo flexible entendiendo que la administración del trabajo intelectual admite nuevas formas de organización. En este sentido, diseña una cultura empresaria que intente formatear los comportamientos y las prácticas de los trabajadores/a. *Globers* a gusto, con un lugar acondicionado, con espacios cómodos, coloridos, jóvenes, lúdicos, donde puedan gozar de una flexibilidad “ilimitada”, desdibujando el trabajo incesante bajo la apariencia de una empresa que está a la expectativa de las necesidades de los sujetos. El espíritu de niño eterno en espacios acordes para que su creatividad tenga rienda suelta, pero siempre en situación de trabajo. Fomentar una “cultura del esfuerzo”, en este sentido, contribuye con este afán de ajustar la subjetividad a los cánones productivos. Se afianza, así, la construcción de un *sentido común meritocrático* delimitando el crecimiento corporativo y creando la ficción de “agentes propios”, “empresarios de sí mismos”. Pero como argumentaba, Carlos León Salazar (2017), el paisaje puede implicar la invisibilidad, pero no la inexistencia de los conflictos que lo construyen. Y es así, que frente a la tensión entre trabajo en equipo-trabajo individual, profundizada bajo la exigencia de una matriz de mérito que exige tanto ser un “jugador de equipo” y la vez, “agente propio”, Globant anula cualquier resquicio de organización colectiva bajo la instauración del dispositivo de evaluación de desempeño subsumido al salario. El salario es configurado como un reconocimiento a la performance esperada y negociado de manera individual con lo cual cada trabajador/a cobraría lo “merecido”-a discrecionalidad absoluta de la compañía-, dejando una disparidad salarial con respecto a sus pares que realizan la misma tarea. Por tanto, la pieza faltante para que el potencial conflicto no se suscite, es que ese resultado, ese aumento salarial, no sea compartido. Así, el salario forma parte de la intimidad de cada uno de los trabajadores/as generando un verdadero un tabú del salario, instalado como uso y costumbre desde el inicio de la relación laboral. En palabras de Nick Dyer-Whiteford (2004), nos encontramos frente a una dirección soft, una cooptación cool, una explotación mistificada y –agregamos- y un silencio sacramental: “mejor no hablar de ciertas cosas”.

Bibliografía

Battistini, O; Szelechter, D (2017): “Cuando la carrera no rinde. Las consecuencias de la convergencia salarial de trabajadores white y blue collar en grandes empresas en la Argentina”; Universidad Nacional Autónoma de México; Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales; 62; pp. 243-272

Berardi, F. (2003), La fábrica de la infelicidad, Madrid, Traficantes de sueños

Castells, M. (1997): La era de la información. Volúmen1. La Sociedad Red. Alianza Editorial, Madrid.

Catalano, S. (2017): Los nuevos reyes argentinos: las increíbles historias de Mercado Libre, Globant, Despegar y OLX. Cómo se construyeron las empresas tecnológicas que valen más de 1000 millones de dólares. Edit: Paidós, Buenos Aires.

Dyer Whiteford, N (2004): “Sobre la contestación al capitalismo cognitivo. Composición de clase de la industria de los videojuegos y de los juegos de ordenador.” En: Moulier Boutang, Y; Corsani, A; Lazzarato, M (comp) Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva, pp 49-61, Traficante de Sueños, Madrid

Lins Ribeiro, G. (2017): “El precio de la palabra: la hegemonía del capitalismo electrónico-informático y el googleísmo”. En *Desacatos*, No. 56, México, pp. 16-33.

Luci, F. (2016): La era de los managers, Hacer carrera en grandes empresas. Paidós, Buenos Aires.

Míguez, P; Lima, J. (2016): “El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo: el surgimiento y la evolución del sector de software en Argentina y Brasil”. Cuadernos del CENDES, 33 (93), pp. 67-89.

Míguez, P. (2018): “Trabajo y valorización del conocimiento en el siglo XXI: implicancias económicas de la movilización del saber (dossier)”. En: Revista Estado y Políticas Públicas, 6 (10), pp. 39-59.

Moulier Boutang, Y; Corsani, A; Lazzarato, M. (2004): Capitalismo Cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva. Traficante de Sueños, Madrid.

Moulier Boutang, Y. (2010): “Wikipolitics and The economy of the Bees: Information, power and politics in a digital society”. En: Sarita Albagli y Maria Lucia Maciel (eds), Information, Power and Politics. Technological and Institutional Mediations. Lexington Books, Plymouth, pp. 47-77.

Sadin, E. (2016). La silicolonisation du monde. París: L’Echappée Editions.

Schiller, D. (2000): “Digital Capitalism. Networking the Global Market System”, mit Press, Cambridge.

Szlechter, D. (2017): “Del gerente al meritócrata: la investigación del trabajo directivo de grandes firmas como excusa para indagar fenómenos sociales más amplios”. En: Revista Ensamblés, 4 (7), pp. 100-116

Zangaro, M. (2013) “Capitalismo industrial y capitalismo cognitivo: gestión del saber y estrategias de control” en Ruvituso, Marcela (comp.) Cuadernos de pensamiento biopolítico latinoamericano # 1.

Buenos Aires: UNIPE, pp. 57-62. Disponible en: <http://www.laargentinareciente.com.ar/index.php/publicaciones/61-articulos/138-capitalismo-industrial-y-capitalismo-cognitivo-gestion-del-saber-y-estrategias-de-control-por-marcela-zangaro-en-cuadernos-de-pensamiento-biopolitico-latinoamericano>. [Consultado el 27 de mayo de 2019]

Zukerfeld, M; Dughera, L; Yansen, G (2012): Gente con códigos. Una aproximación a la heterogeneidad de los procesos productivos de software, Lugar: Buenos Aires; p. 240