Es probable que seas un hacker y aún no lo sepas. Sí. No necesitas saber nada de programación ni de códigos fuente. No tiene nada que ver con eso. Tampoco es un experto que se cuela indebidamente en un sistema informático. Eso es un cracker.
El hacker es una persona que ama lo que hace. Puede ser un programador o puede ser "un carpintero". Lo dijo Burell Smith, el creador del Macintosh, en el primer congreso de hackers celebrado en San Francisco en 1984. "Se puede hacer casi de todo y ser un hacker. No es preciso disponer de elevada tecnología. Tiene que ver con la artesanía y con dar importancia a lo que uno hace".

Lo cuenta Pekka Himanen en su libro La ética del hacker y el espíritu de la era de la información. El filósofo finlandés explica que los hackers "se definen a sí mismos como personas que se dedican a programar de manera apasionada y creen que es un deber compartir la información y elaborar software gratuito".

En el hacker "hay entusiasmo y disfrute por lo que hace", especifica el experto en innovación Amalio Rey. "Tiene vocación de compartir, deseo de hacer cosas valiosas, pasión por los desafíos y necesidad de vivir todo esto desde una sensación de autonomía. Lo que amalgama estos atributos es su insaciable sed de aprendizaje. Es una actitud vital".

Esta forma de ser originó lo que denominaron, y lo que Himanen popularizó, como "ética hacker". El término, acuñado en los años 80 por el periodista Steven Levy, describe la actitud frente al trabajo que surgió en el Laboratorio de Inteligencia Artificial del MIT a finales de los 50 y entre los aficionados a la informática en los 60 y 70.

"La ética hacker es una nueva moral que desafía la ética protestante del trabajo, tal como la expuso hace casi un siglo Max Weber en su obra La ética protestante y el espíritu del capitalismo, y que está fundada en la laboriosidad diligente, la aceptación de la rutina, el valor del dinero y la preocupación por la cuenta de resultados", escribió en su obra el finlandés. "Frente a la moral presentada por Weber, la ética del trabajo para el hacker se funda en el valor de la creatividad y consiste en combinar la pasión con la libertad. El dinero deja de ser un valor en sí mismo y el beneficio se cifra en metas como el valor social y el libre acceso, la transparencia y la franqueza".

“El hacker siente un enorme respeto por la autoridad ganada por mérito y rechaza, al mismo tiempo, las fuentes de poder que provienen de la coerción o el dedazo. No quiere que le den el pescado, sino saber cómo pescarlo. De ahí que el código fuente de los programas tiene que ser abierto. Eso es lo que da la oportunidad de mejorarlo”, dice Rey.

El mundo recordará siempre a estos informáticos y programadores por el salto evolutivo que han organizado desde sus ordenadores. Pero quizá nada de esto hubiese ocurrido si no hubiesen actuado bajo esta ética. Tampoco hubiesen llegado tan lejos en tan poco tiempo sin esta pasión, este énfasis en la colaboración y la decisión incuestionable de compartir el conocimiento.

¡Disfruta!

De esta filosofía Amalio Rey destaca el principio: ‘Disfruta de lo que haces’. “Debemos dedicarnos a cosas que nos diviertan porque eso tiene un impacto impagable en la calidad de la experiencia y en los resultados. ¿Hemos conseguido eso en las empresas? En la inmensa mayoría no porque se crean con un mero sentido utilitario.

La gente va a trabajar para cobrar un sueldo y cuenta los minutos para salir corriendo porque los dueños les contratan solo para ganar dinero. Así es difícil sentir ilusión por lo que haces. Está claro, muchas empresas son contenedores insulsos y agobiantes, mientras que son pocas las personas que sienten la sensación de estar participando en algo grande, importante y bonito. Eso sí pasa en los proyectos de los hackers”.

Libertad

El placer tiene sus reglas. A menudo “suele venir acompañado de una sensación de autonomía y libertad”, según el fundador de eMOTools. Y también tiene sus obstáculos: un espacio saturado de normas y rigidez.

“El espíritu hacker necesita un marco de trabajo donde sea posible cuestionárselo todo, se prime lo atrevido frente a lo conservador y se estimule el pensamiento divergente. No

conozco ninguna experiencia laboral placentera que haya florecido en un entorno en el que se practique la obsesión por el control. Eso es fatigoso y corta las alas que se necesitan para disfrutar del vuelo".

"Los directivos deberían limitarse a definir las líneas maestras y la estrategia, y que cada uno se posicione en lo que más disfruta, en lo que se sienta capaz de hacer mejor. Si se definen bien ciertos límites, si existe un marco ético y de prioridades, es mucho más fácil navegar en la complejidad sin castigar la capacidad creativa", especifica. "Así, la gente sabe de antemano qué se espera de ella y puede ser flexible dentro de ese framework sin temor a equivocarse".

Rey enfatiza que "es bueno que las empresas intenten emular a las personas, porque eso significa que se humanizan. Me gustan las organizaciones donde los profesionales proyectan con autonomía su personalidad. Tienen blogs propios, cuentas de Twitter y presencia en redes sociales. Me parece positivo que contribuyan de ese modo a enriquecer, dentro de una diversidad natural, la imagen de la organización a la que pertenecen".

Pero no es fácil. "En la mayoría de las empresas existe una obsesión por que la marca corporativa suplante o anule la identidad de las personas que realizan los proyectos. Yo pienso que reducir la contribución personal al anonimato para gestionar la imagen corporativa en régimen de exclusividad es una fuente de desmotivación que se cobra un alto coste. Las personas que hicieron el trabajo merecen el crédito, no solo por ser los generadores del conocimiento, sino también como responsables de su calidad. La identidad de la empresa debería ser la suma enriquecida de las identidades de sus personas y no un constructo artificial que pretenda suplantarlas".

Colaboración

Los hackers saben, además, que se llega más lejos en comunidad que en soledad. "Hay muchos estudios que demuestran que la inteligencia grupal proyecta todo su potencial si es capaz de gestionar la diversidad como una oportunidad y no como una amenaza", comenta Rey.

“Tenemos que aprender a mezclar disciplinas, culturas, mercados, sectores y áreas de conocimiento si queremos resolver los grandes problemas que tenemos por delante como sociedad. Los desafíos que tenemos son tan complejos que difícilmente vamos a superarlos si no abordamos la innovación como un reto colectivo. La clave está en crear un sustrato bien abonado que facilite el trabajo en equipo y nos permita explotar sinergias. Y en esto la diversidad es un factor clave”.

Para Rey, “en estos procesos grupales, más allá de conseguirse un buen resultado final, hay unos intangibles que pueden ser incluso más importantes, como el aprendizaje y la generación de un sentido de comunidad. Al final, esto va de entender que se gana mucho más compartiendo y colaborando que compitiendo. Y la idea de compartir, además de ser una intención ética, puede ser también muy rentable”.

“Muchas empresas siguen aferradas a la paranoia de la protección y los compartimentos estancos como mecanismo defensivo en un contexto tecnológico que da suficientes muestras de abogar por lo contrario”, continúa. “Además de ser imposible, no se dan cuenta de las oportunidades que se pierden”.

Ni prisas ni pausas

Impera en esta moral el principio de No-deadlines attitude (una actitud sin fechas límite). La ética hacker cree que la excelencia no es hija de la presión ni las fechas de entrega. “Los famosos hitos y entregables, que son el mantra de la gestión de proyectos, se sustituyen por la consigna Take it easy and enjoy what you do (Tómalo con calma y disfruta de lo que haces)”.

“Muchas personas pensarán, con razón, que resulta inviable para los rigores de la empresa tal como la conocemos, pero hay posibilidades que no estamos explorando”, considera Rey. “Yo lo veo como una metáfora o imaginario que puede servirnos para encontrar nuevas formas de trabajar que ayuden a disfrutar más del proceso, atenuar la dictadura de los plazos y mitigar el estrés laboral para que se libere la creatividad que acompaña al trabajo sin presión”.

“Ahí está el meollo del asunto” —dice el experto en innovación humanista—. “Tendríamos que hablar de esa creencia tan extendida de que somos más creativos cuando el reloj apremia. Es un mito falso, según investigaciones realizadas por expertos en creatividad como Teresa Amabile. Es posible que seamos más creativos bajo presión si comparamos ese estado con el de no hacer nada, el del acomodamiento que puede producir en algunos la falta de un reclamo inmediato. Pero la creatividad desplegada en condiciones de sosiego y de reflexión pausada es mucho más certera que la inducida por las urgencias”.

Rey considera que “esta conclusión es difícil de digerir para nuestro temperamento latino que bendice las virtudes de la improvisación, pero, salvo contadas excepciones, el estrés por los plazos atenta contra el disfrute y focaliza excesivamente la atención en los objetivos. Es eso lo que tendríamos que mejorar”.

Pero maticemos. La ausencia de una fecha límite nada tiene que ver con la pereza ni la dilación. “La ética hacker sigue el principio de release early, release often (lanza algo pronto, lanza algo a menudo). Viene a decir que conviene liberar rápido los programas, en estado imperfecto, para que la innovación se haga camino al andar. Se liberan prototipos imperfectos pero conceptualmente robustos. Se dejan cabos sueltos y opciones indefinidas para que los usuarios las mejoren”.

Fuente: Lared