

# Reflexiones antropológicas sobre el microtrabajo en Hive Micro y sus prácticas de precariedad laboral: Enfoque posthumanista

Raquel Martens Ramírez<sup>1</sup>

Universidad de Los Andes

[kemmarrez@gmail.com](mailto:kemmarrez@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-4996-6144>

**Recibido:** 19-12-2023

**Revisado:** 30-01-2024

**Aceptado:** 30-03-2024

## Cómo citar este trabajo:

Martens- Ramírez, R. (2024). Reflexiones antropológicas sobre el microtrabajo en Hive Micro y sus prácticas de precariedad laboral: Enfoque posthumanista. *Visión Gerencial*, 23, Número especial, pp. 125-137. Disponible en: <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2024.e.23.09>

## Resumen

La investigación presenta una reflexión antropológica mediante la autoetnografía virtual sobre el fenómeno del microtrabajo en la plataforma Hive Micro, donde se analizan las prácticas de precariedad laboral que se generan en este contexto. Se implementó un método documental, exploratorio y comparativo-documental, basado en fuentes de la OIT y testimonios de los propios microtrabajadores de otras fuentes bibliográficas. El resultado es una reflexión que desde la propuesta filosófica posthumanista, reconoce la complejidad de las relaciones entre humanos y tecnología, y plantea la necesidad de una mayor responsabilidad y compromiso con los efectos sociales y laborales de estas nuevas formas de trabajo.

**Palabras clave:** plataformas digitales, posthumanismo, Hive Micro, precariedad laboral y antropología

## ***Anthropological reflections on microwork in Hive Micro and its precarious labor practices: Posthumanist approach***

*The research presents an anthropological reflection through virtual autoethnography on the phenomenon of micro work in the Hive Micro platform, where the practices of labor precariousness generated in this context are analyzed. A documentary, exploratory, and comparative-documentary method was implemented based on ILO sources and the microworkers' testimonies from other bibliographic sources. The result is a reflection that, from the posthumanist philosophical proposal, recognizes the complexity of the relationship between humans and technology and raises the need for greater responsibility and commitment to the social and labor effects of these new forms of work.*

**Keywords:** digital platforms, posthumanism, Hive Micro, labor precariousness, and anthropology.

<sup>1</sup> Magister en Antropología (Universidad del Zulia), Licenciada en Historia (ULA, Venezuela). Diplomados en Derechos Humanos, y Estado de Derecho, y Democracia. Estudios de Doctorado en Antropología (Universidad de Salamanca, España y ULA, Venezuela). Experta en estudios de género y de la diversidad, movimientos sociales, análisis de redes sociales y ciberactivismo. Autora de artículos en Revistas científicas.

## 1. INTRODUCCIÓN

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) generó un documento que trata sobre el “Trabajo decente y protección para todos, prioridad de las Américas”, en donde se establecen los principios básicos y objetivos que deben orientar las políticas laborales y sociales de los países de la región. En dicho documento se reconoce la importancia del trabajo decente como un medio para alcanzar el desarrollo humano y la inclusión social, así como una fuerte tendencia a integrar varios aspectos de la vida humana.

El documento, además, se vincula con la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, que plantea 17 objetivos y 169 metas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad para todos. Entre los objetivos de la Agenda 2030 se encuentran el promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos (objetivo 8), el reducir la desigualdad dentro y entre los países (objetivo 10) y el fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el Desarrollo Sostenible (objetivo 17). Estos objetivos coinciden con las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con las demandas de la diversidad de los actores sociales de las Américas.

Sin embargo, a pesar de que estas recomendaciones se encuentren ampliamente descritas en esos documentos mencionados, los cambios surgidos por las dinámicas del trabajo originadas por la irrupción de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación a finales del Siglo XX, así como la emergencia sanitaria global provocada por el virus Covid-19, incrementó las nuevas modalidades de trabajo, entre ellas el trabajo remoto o el teletrabajo en las plataformas digitales.

Respecto al trabajo decente Somavía (2014, p. 461) reconoce que la globalización no ha sido justa para las sociedades diversas

(Capítulo 3) y afirma que las empresas en el marco de las economías abiertas y/o “economías gig”, son fundamentales para el desarrollo sostenible. En ese sentido, la capacidad empresarial debe trascender la esfera de los negocios y priorizar en la organización de los trabajadores, ya que “no existen las inversiones estables en sociedades que no lo son”.

En efecto, el autor mencionado afirma que llevar a la práctica esa propuesta es un reto, convirtiéndose en escenario para desarrollar una utopía posthumanista, la cual está caracterizada por amplias relaciones de poder en donde el uso de la tecnología ha planteado una serie de incertidumbres, las cuales enfatizan la dependencia humana a las dinámicas sociales en las diversas redes de conexión satelital.

En este contexto, en donde la utopía de la “economía gig” aparece ataviada en circuitos integrados como lo planteaba Haraway en 1995, hoy en su terrápolis imaginada incorpora la narración de las multiespecies en nudos y metáforas de los juegos de cuerdas, para definir una responsabilidad de los agentes sociales en el hecho de que las decisiones tomadas en el campo de la tecnología deben tener en cuenta a todos aquellos seres que cargaran con las consecuencias de las mismas (Haraway, 2019).

Y como contexto global de lo anteriormente mencionado, se propiciaron varios eventos de carácter mundial con organismos internacionales: el primero, surgió en el seno de las Naciones Unidas con las empresas internacionales, con el fin aplicar un conjunto de prácticas y principios normativos en materia laboral, ambiental y humano; el segundo, consistió en el Foro de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (2011) que abordó la interrelación de las tecnologías y el mercado mundial y su aplicabilidad en función de las personas y no a la inversa y, finalmente, los decretos emanados por la OIT que afirman que la brecha digital en la sociedad del conocimiento y de la información requieren de un análisis bioético y social.

Por consiguiente, la paradoja de la irrupción tecnológica y el uso de los múltiples sistemas y dispositivos electrónicos, que flexibilizan la organización del trabajo, exigen una fuerza laboral cada vez más cualificada y con conocimientos de esos medios. Actualmente, existe una posición crítica social que reacciona ante las prácticas empresariales, no sólo en materia laboral y organizativa, sino en la creación de una ciudadanía corporativa que integre el diálogo y la sensibilidad social a las estrategias empresariales. En ese sentido, la falta de capacitación laboral digital de una población mundial heterogénea y desconectada de los conocimientos tecnológicos, es contestada de forma reactiva por algunos voceros de los movimientos antiglobalistas en las redes sociales para denunciar las malas prácticas de las transnacionales y ejercer presión social para su corrección.

De este modo, las empresas transnacionales fomentaron la aparición de nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo y el uso de las plataformas digitales de asignación de micro tareas, cuya práctica empresarial está sustentada por algoritmos previamente diseñados para la explotación de los trabajadores, convirtiéndose en actualizadas formas de precariedad laboral que enmascara la masificación laboral de la revolución industrial a una masificada revolución industrial 4.0 con su correspondiente anclaje filosófico en el pensamiento posthumanista.

Por consiguiente, en la siguiente ponencia se exponen algunas reflexiones antropológicas sobre el teletrabajo y su precariedad laboral, la cual está sustentada, primeramente, por un debate filosófico y sociológico de varios autores y, posteriormente, por un análisis comparativo entre el documento generado por Berg et al. (2019), referente al uso de las plataformas digitales y el futuro del trabajo con mi propia experiencia en la plataforma digital Hive Micro de asignación de micro tareas. Para ello, se describe el

fenómeno mediante la autoetnografía y, finalmente, se plantean algunas recomendaciones con miras al desarrollo del proyecto grupal del CIDE: "Impacto del teletrabajo como modalidad de empleo emergente en el personal docente de la Universidad de los Andes".

En este caso, se establecen las siguientes premisas relacionadas con el teletrabajo en las plataformas digitales de asignación de micro tareas y la precarización laboral, las cuales son causadas por: A) Desconocimiento de la dignidad humana la cual está mediada por dispositivos electrónicos cuyos algoritmos discriminan a los trabajadores por su ubicación geográfica y limita las tareas de mayor remuneración. B) Promueve la masificación laboral a bajo costo por falta de normativas legales que regulen el teletrabajo en esta modalidad. C) La carencia de buenas prácticas gerenciales que evaden la responsabilidad social para trasladarla a un gerente virtual, mientras se invisibilizan a los microtrabajadores, empresarios y a los propios creadores y los programadores de las plataformas. En pocas palabras, se invisibiliza todo este modelo de negocios de externalización y tercerización empresarial por las plataformas digitales.

## 2. ANTECEDENTES

La revolución 4.0, también conocida como la cuarta revolución industrial, se caracteriza por la integración de las tecnologías digitales, físicas y biológicas en todos los ámbitos de la vida humana. Esta revolución tiene consecuencias profundas para la sociedad, especialmente para el mundo del trabajo, donde las plataformas digitales ofrecen nuevas formas de organización, comunicación y producción.

La revolución industrial ha sido un factor clave en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, así como en la transformación de las formas de producción y de trabajo. La revolución industrial implicó la aplicación de nuevos conocimientos y técnicas a la industria, lo que permitió aumentar la productividad, la eficiencia y la calidad de los bienes y servicios. Por consiguiente, la revolución industrial generó nuevos desafíos y oportunidades para los trabajadores, que tuvieron que adaptarse

a las nuevas condiciones laborales, a las demandas del mercado y a las innovaciones tecnológicas.

En la actualidad, la revolución industrial, impulsada por el avance de las tecnologías digitales, ha cambiado radicalmente la forma de producir, comunicar y distribuir conocimientos, simultáneamente, ha fortalecido las barreras sociales y ensanchado la brecha digital en países en desarrollo. Si bien, las tecnologías digitales facilitan el acceso, el almacenamiento y el procesamiento de grandes cantidades de información, lo que permite crear nuevos conocimientos y aplicarlos a diversos ámbitos del quehacer científico, también han permitido la creación de redes y comunidades virtuales, que pueden favorecer la colaboración, el intercambio y la difusión de conocimientos, así como la crítica corporativa.

Uno de los campos más afectados por esta nueva revolución industrial es el del trabajo, especialmente el de los trabajos mediados por las plataformas digitales. Estas plataformas que constituyen sistemas informáticos que conectan a empresas, clientes y trabajadores de bienes y servicios, facilitan las transacciones económicas y sociales. Algunos ejemplos de las plataformas digitales son disgregados, por su función, en la vida cotidiana (plataformas laborales, educativas, salud, financieras y sociales). Estas plataformas ofrecen nuevas oportunidades de trabajo, al permitir a los trabajadores acceder a un mercado global, flexible y diverso. Sin embargo, también plantean nuevos retos y amenazas, como la precarización, la desregulación, la competencia desleal o la pérdida de derechos laborales.

Además, las plataformas digitales plantean desafíos éticos y sociales, ya que pueden afectar a la dignidad humana de los trabajadores que las utilizan de forma permanente o temporal. Algunos autores, tales como Berg et al., (2019) y el colectivo de investigadores franceses Casilli et al., (2019),

han señalado que las plataformas digitales generan una precarización laboral, una deshumanización del trabajo y una pérdida de autonomía y privacidad de los microtrabajadores.

Estos factores pueden conducir a una representación social de los microtrabajadores en "autómatas" o "cyborgs", es decir, en seres híbridos entre lo humano y lo tecnológico que se adaptan a las exigencias y algoritmos de las plataformas, cuyo desenlace es la incertidumbre. No obstante, los riesgos psicosociales del aislamiento y la carencia de interacción social, devienen en graves procesos de alienación y disociación, ya demostradas con otros canales de comunicación. Por lo tanto, los microtrabajadores se convierten en actores red, que dependen de las conexiones e interacciones con otros agentes en el entorno digital y se integran a ella como una parte fundamental de su propia existencia, las cuales aparecen en algunos discursos recopilados por Berg, et al. (2019).

Estas transformaciones pueden implicar una transición hacia una sociedad posthumana, donde los valores y principios humanistas son cuestionados o reemplazados por otros más acordes con la lógica tecnológica. En este contexto, es necesario reflexionar sobre el papel y el sentido del trabajo humano, así como sobre los derechos y deberes de los trabajadores y las empresas en las plataformas digitales. También es importante promover una educación y una cultura que fomenten el desarrollo humano integral y el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral.

### **3. LA ANTROPOLOGÍA DIGITAL Y LA AUTOETNOGRAFÍA DIGITAL: CASOS Y DESCRIPCIONES**

La antropología digital se caracteriza por analizar la interacción entre los seres humanos y su producción tecnológica enredada en sistemas y circuitos integrados de ámbito globalizado, es decir, se refiere a la tecnología en línea por Internet. A pesar de que este campo disciplinar es reciente y tiene una gran variedad de términos como: Antropología Virtual, la Tecnoantropología, la Etnografía Digital, la Ciberantropología, la Antropología del Ciberespacio y la Netnografía, se

emplea frecuentemente el término de Antropología Digital a la disciplina y Etnografía-Autoetnografía Virtual a la técnica de recolección de la información en línea, cuyos abordajes fueron realizados por Carolyn Ellis y Arthur Bochner en su libro "Autoetnografía, Investigación Reflexiva y Proceso Creativo" (2006).

Respecto a las investigaciones de la Antropología Digital, existen dos enfoques metodológicos: los que realizan el trabajo etnográfico directamente en la red y exclusivamente en línea, incorporándose a los grupos y sujetos que participan en la misma y convirtiéndose en uno de ellos (Boellstorff et al, 2012) y los que incluyen el aprendizaje de los sujetos en línea fuera de la Internet como una forma de describir su experiencia de manera cualitativa en la "polimedia" (Miller y Slater, 2000) citado por (Cruz, 2021).

La autoetnografía virtual constituye una forma de investigación en la que el sujeto utiliza su propia experiencia para describir una situación o fenómeno en la Red y puede tener implicaciones de índole epistemológicas que requieren de comparaciones para poder documentar y reflexionar sobre su propia experiencia. Ahora bien, desde el punto de vista de esta ponencia cuyo diseño de investigación es exploratorio, descriptivo y documental se utilizó como metodología la comparación de informes y la autoetnografía virtual (investigación cualitativa), cuyos pasos se especifican a continuación:

- Se revisó la bibliografía relacionada con los siguientes aspectos: trabajo precario en plataformas digitales, teletrabajo y riesgos psicosociales, plataformas digitales de asignación de microtareas, posthumanismo y antropología digital, las cuales se obtuvieron por dos vías: una mediante la Inteligencia Artificial BING, en donde se colocaron estos descriptores y búsqueda de bibliografía y, posteriormente, se realizó otra

navegación en Google Académico. La fecha de la búsqueda de la información se obtuvo entre mayo y julio de 2023.

- Se realizó una comparación de los estudios realizados por diversos investigadores en las plataformas digitales de asignación de micro tareas, ya sea para identificar las plataformas laborales de uso frecuente por los internautas y, también, para analizar las características relevantes como medios de tercerización laboral, así como los aspectos sociales que están implicados en su operatividad.

- Se describió la experiencia antropológica mediante la autoetnografía digital, es decir, la actividad directa de la investigadora en la plataforma digital de Hive Micro, desde su inicio hasta su último pago.

- Finalmente, se realizan algunas reflexiones y recomendaciones.

#### **4. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES DE ASIGNACIÓN DE MICROTAREAS**

Las plataformas digitales constituyen un "no espacio" que reúne la oferta y demanda de servicios, cuya infraestructura digital y algoritmos se utilizan para gestionar el trabajo y son los intermediarios entre diferentes grupos de usuarios, cuyas tendencias son el monopolio dentro de la Red, convirtiéndose en una especie de gobernanza que ofrece servicios de membresías y ofertas laborales, según Woodcock y Graham (2020) en Bedoya Dorado y Peláez León (2021).

Algunas características de las plataformas digitales son las siguientes:

- Aglutinan un conjunto de actividades de carácter social, incluyendo las laborales.

- Poseen un registro sencillo para nuevos usuarios, pero se desconocen las políticas de discriminación inherentes a este primer paso en las ofertas de trabajo.

- Ofrecen ventajas a los usuarios (trabajadores) quienes deciden el tiempo de trabajo, es decir, las plataformas proveen una flexibilidad horaria dispersa a nivel mundial.

- Los empleadores, en la gran mayoría de los casos, son invisibilizados en las plataformas digitales, los cuales aprovechan la oferta laboral en estas plataformas para obtener beneficios rápidos, a bajo costo y evadiendo los beneficios sociales por la no regulación de esta modalidad de trabajo.

- Los propietarios de estas plataformas, también invisibilizados, transfieren los costos, los riesgos y las responsabilidades a las partes. Por lo general, los propietarios de estas plataformas no pagan la mano de obra ni los medios de producción, solo su mantenimiento el cual, no es fácil conocer. De este modo, la arquitectura del software queda encubierta y

provoca una asimetría en las relaciones de poder.

Este último aspecto es fundamental, porque según Schmidt citado en Bedoya Dorado y Peláez León (2021) fomenta los monopolios digitales en la paradoja de la territorialización y desterritorialización de las plataformas digitales y permiten a la diversidad de usuarios(as) trabajadores(as) conectarse y desconectarse a varias plataformas al mismo tiempo y colocar su perfil para ofertar sus servicios y, a los clientes-empleadores, segmentar los trabajos en micro tareas a bajo costo en diversas plataformas o en la misma plataforma digital.

Ahora bien, Schmidt (2017) propone una taxonomía de trabajos en las plataformas digitales, las cuales difieren entre sí, ya sea por su conexión online-offline y pone como ejemplos algunas compañías, entre ellas las plataformas digitales de asignación de micro tareas que se especifican en el siguiente Cuadro N° 1:

**Cuadro N° 1. Plataformas y tipos de trabajo digital**

Plataformas de Trabajo Digital		Tipos de Trabajos
Trabajos en la web	Tareas a individuos seleccionados	Mercados laborales de Freelance (Upwork, Freelances, Soy Freelancer, Workana)
	Tareas colaborativas	Trabajos de microtareas compartidas (AmazonMTurk, Clicworker, Crowdfunder, Hive Micro, Tareas creativas colectivas-concursos (99designs, Jovoto, Quirky)
	Tareas individuales	Acomodación (Airbn); Transporte (Uber, Didi); Entregas o delivery (Rappi, iFood, Pedidos Ya); Servicios para el Hogar (Taskrabbit, Helping, Kaufmich.com)
Trabajos Gig de locación	Tareas colectivas	Microtareas locales (App-Jobber, Streetspotr)
Bolsas de empleo de trabajo remoto	Tareas individuales	Tareas en diversas áreas cuyas empresas son visibles o invisibles que ofertan en la Red (Indeed, Jobomas, Computrabajo).

Fuente: modificado de Bedoya Dorado y Peláez León (2021)

En el caso de las plataformas digitales de asignación de micro tareas, ofrecen un conjunto de servicios vía online cuya intermediación es proporcionar a diversas organizaciones un determinado número de proyectos, cuyos procesos son disgregados en tareas más pequeñas para ofrecerlas a una extensa red de trabajadores no reconocidos legalmente, los cuales se registran en las plataformas para poder ejecutarlas.

En efecto, uno de los principales escollos para los micro trabajadores, según Berg et al., (2019) es no reconocerlos como trabajadores en el sentido tradicional (no hay contratos, sino una imposición unilateral de las condiciones de trabajo y privacidad). Además, se les obliga a aceptar la clasificación de "trabajadores o contratistas independientes" y, en otras plataformas, no reconocen que se identifiquen como trabajadores sino como "colaboradores" o "participantes" cuyos pagos se realizan en diversas modalidades: transferencia, en criptomonedas y en "recompensas" (caso de la encuestadora Nicequest) que proporciona "caracolas" para ser intercambiadas por productos.

Esta evasión, exige a los empresarios y a los dueños de las plataformas de su responsabilidad social y legal para con los microtrabajadores, incluyendo el pago de un salario mínimo legal por hora de trabajo que invisibiliza a los empleadores e implica una falta de transparencia y la desatención de protocolos en los casos de adjudicación de

micro tareas para la investigación en áreas delicadas de ejecución, las cuales pueden provocar riesgos psicosociales (Casilli, et al, 2019).

Por último, las mediciones son realizadas por algoritmos que no buscan el beneficio de los trabajadores sino explotarlos y discriminarlos por regiones (geolocalización) en el acceso de tareas. De este modo, (Casilli, et al. 2019) afirma que las plataformas digitales utilizan anuncios engañosos para ofertar trabajos, haciéndoles creer a los trabajadores que los algoritmos son automáticos, cuando estas tareas son realizadas manualmente por miles de microtrabajadores y, ocultando las dimensiones de una Inteligencia Artificial no operante, lo hacen ver como un "no trabajo" sino una tarea temporal que desaparecerá en el tiempo para evitar la responsabilidad social.

Otro aspecto no estudiado dentro de las plataformas digitales son los riesgos psicosociales inherentes a su uso sistemático e intenso producto de la temporalidad y flexibilidad de las micro-tareas, los cuales reflejan la precariedad laboral y el miedo de perder un incipiente trabajo por la desconexión digital. En ese sentido, (Gómez, 31 enero 2017) señala algunos problemas de salud: el tecnoestrés, las tecnofatigas, tecnoansiedad y tecnoadicción, siendo ésta última descrita como una "incontrolable compulsión al utilizar las nuevas tecnologías en todo momento y lugar". En el Cuadro 2 se expone la Cartografía social comparada de los microtrabajadores en seis plataformas digitales de países desarrollados y sus características generales:

**Cuadro 2. Cartografía social de las plataformas digitales**

Plataforma	Año	País	Edad promedio	Procedencia trabajadores	Grado instrucción	Estado Civil	Tiempo uso	Salario x hora
Amazon Mechanical Turk (AMT)	2005	USA	35 años	USA e India	57% Indios 44% USA Título universitario	61% Indios casados o parejas	66% Indios (+ 3 años)	6,54 \$ USA 2,53 \$ India
Clicworker	2005	Alemania	33 años	22 países 39% alemanes	No indica	No indica	60% menos de un año	3,19 \$
CrowdFlower (FigureEight)	2007	USA	33 años	50 países	No indica	53% casados	No indica	1,95 \$
Microworkers	2009	USA	33 años	52 países 30% USA 10% India	48% Título universitario	57% solteros	60% menos de un año	2,15 \$
Prolific	2014	Inglaterra	30 años	Gran Bretaña y USA, europeos	No indica	56% casados o parejas	No indica	4,26 \$
Foule Factory	2014	Francia	25-44 años	Franceses y europeos	Técnico Medio Superior y Título Universitario	40% casados o parejas	No indica	21 euros al mes

Fuente: modificado de Berg et al., (2019) y Cassili et al., (2019).

En líneas generales, el 71% de los micro trabajadores lo hacen a tiempo completo. Los motivos por los que se realiza el micro trabajo, se debe a la necesidad de obtener ingresos (45% en FouleFactory), flexibilidad horaria (29% en FouleFactory) especialmente para el 16% de las mujeres que se dedican al cuidado del hogar. El 59% de los micro trabajadores de FouleFactory tienen un salario fijo de pensión y jubilación, mientras que el 56% de los encuestados por Berg et al., (2019) afirman que el trabajo en las plataformas digitales es su principal fuente de ingreso y el 52% señala que tenían otros empleos remunerados. Por lo tanto, constituye un complemento del pago en otros trabajos (32%) y una preferencia para trabajar desde el hogar (22%).

#### 4.1. El caso de Hive Micro: más de lo mismo

La plataforma de asignación de micro tareas como **Hive Micro**, fue creada en California, Estados Unidos en el 2013 por dos estudiantes de la Universidad de Stanford y gestionada por una empresa denominada

Castle Global INC, su lema es “tareas simples, dinero real” en donde se establecen cuatro tipos de trabajos, tales como: categorizaciones y etiquetados de productos, objetos, animales y personas, colocar cuadros delimitadores en textos o imágenes, transcribir audios y, finalmente, realizar segmentaciones semánticas, es decir, colocar un color a una imagen para permitir el aprendizaje profundo de la Inteligencia Artificial.

La existencia de esta plataforma se realizó por medio de una búsqueda indirecta en los canales de Youtube dónde algunos influencers o youtubers como “Emprende con Raúl” y “Fito Díaz” la promocionaban, ya sea porque trabajaron con ella por un tiempo, ya sea por referencias de otros usuarios. El funcionamiento de esa plataforma digital de micro tareas es sencillo, cuyas características se describen a continuación en el siguiente Cuadro N° 3:

### Cuadro N° 3. Características de la plataforma digital de las microtarefas Hive Micro

<b>Perfil del usuario:</b> mayor de 18 años y tener un correo electrónico para el registro
<b>Asignación de tareas:</b> la plataforma asigna las microtarefas, las cuales pueden ser escogidas o no por el microtrabajador
<b>Duración de las micro tarefas:</b> 30 segundos a 40 minutos, según el tipo de tarea
<b>Precio por 1000 tarefas:</b> céntimos de dólares a 2.000 dólares
<b>Condiciones de pago:</b> lo establece la plataforma
<b>Modos de pago:</b> PayPal y Bitcoin
<b>Retiro mínimo:</b> 10 USD
<b>Plazo de retiro:</b> paga todos los días martes
<b>Remuneración:</b> por tarea terminada y evaluada
<b>Negociación:</b> solamente a través de la plataforma. No hay foros
<b>Disputas:</b> solamente a través de la plataforma y con evidencia fotográfica
<b>Beneficios sociales:</b> ninguno
<b>Evaluación del cliente:</b> ninguno
<b>Evaluación del microtrabajador:</b> dependiendo de la tarea por un microtrabajador o por la propia Inteligencia Artificial mediante algoritmos prediseñados

*Fuente:* Elaboración propia.

Además de estas características, la plataforma establece un conjunto de Términos de Servicio y su Política de Privacidad. En la elaboración de las micro tarefas, no se visibiliza al cliente. En efecto, durante el proceso de trabajo se pueden realizar diversos tipos de microtarefas, constituyendo las de mayor remuneración, las micro tarefas de segmentación semántica. Otras microtarefas tenían como objetivo detectar el acoso en las plataformas e imágenes sexuales sugerentes, las cuales no tenían una advertencia explícita previa sino referentes con emoticones muy extraños, ya sea una berenjena o una llama encendida. De esa experiencia, las microtarefas menos repetitivas fueron realizadas en función a la investigación científica y consistió en dibujar el contorno de la migración de aves y su ubicación en espejos de agua. El horario dedicado a dicha actividad era vespertino y nocturno, por la tranquilidad de realizarlo sin interrupciones de índole doméstico.

En las microtarefas de segmentación semántica los pagos no se efectuaban de inmediato, ya que otro microtrabajador se encargaba de evaluar las imágenes, algunas de las cuales, tenía fallos de apreciación cuyas disputas no se resolvían de forma temprana y tenía que ser enviada a un enlace de

“contáctanos” dónde se especificaba el equívoco. Frecuentemente, erraba con determinadas microtarefas por defectos de la imagen (borrosas y de mala calidad) y el algoritmo automático o la persona detrás de la plataforma “baneaba” (excluye) a los microtrabajadores para hacer esos trabajos, cuyos errores aparecían reflejados en las imágenes.

En líneas generales, esta modalidad de trabajo responde a una política que promueve la economía gig, en dónde la identidad del trabajador y del ser humano que era la base del pensamiento humanista, hoy se traduce a una identidad cibernética que desplaza la dignidad humana al enrocamiento biotecnológico para dar paso a posturas materialistas del posthumanismo y de la revolución postindustrial de los países desarrollados (Chavarría Alfaro, 2015).

En efecto, los teóricos del posthumanismo, tales como Braidotti (2015), Lafontaine (2000), Latour (2006) y Sloterdijk (2006) señalan desde sus campos de conocimiento y quehacer filosófico, las relaciones de interdependencia y de adaptación comunicativa de los seres humanos a los entornos dinámicos del entorno tecnológico. Para ellos, el ser humano “informacional” es organizado por códigos de información y su regulación ya no se analiza en función de una jerarquía natural, sino en su procesamiento informático.

El proceso se invierte al perder lo ontológico humano su base de integridad y dignidad humana por la irrupción tecnológica y la comunicación mediada, distintiva de la especie humana en códigos abiertos y cara a cara, se externaliza en códigos cerrados de entrenamiento de la Inteligencia Artificial, que socava la intención humana a desear una respuesta emocional. En el caso de Hive Micro, no hay interacción humana permanente y la falta de respuestas directas a los microtrabajadores, robotiza lo humano y humaniza al robot en una dialéctica deformante que quita valor a lo orgánico.

Las consecuencias de esta descorporeización, no solo se sitúa a nivel emocional sino racional, pues al trasladarse la "razón" y las emociones al cuerpo no humano en el performance de la simulación "humana cibernética", se reproduce como valor agregado en la dimensión comunicativa de la máquina que redimensiona el interactuar individual humano para darle valor a las frecuentes interacciones de carácter colectivo que operan en la propia Red y en las múltiples plataformas digitales.

Además, la redimensión laboral por el uso de las plataformas digitales de microtrabajos, produce lo que Latour (2008) denomina un "reensamblaje social" en donde los seres humanos se enfrentan a entornos que se definen por sus asociaciones a elementos heterogéneos cuyos sentidos de la comunicación son los fluidos de la información, la distribución y circulación de los objetos en redes extensas, dentro de las cuales los seres humanos y los objetos que lo circundan juegan un rol importante en la interacción social.

Para Latour, el conocimiento no se produce solamente por la mente humana, sino que se encuentra en los múltiples objetos, que en el caso de la Inteligencia Artificial es alimentada por miles de microtrabajadores cuyos dispositivos están interconectados en la Internet. Para los posthumanistas, el objetivo es

lograr la simetría humana-no humana, cuya connotación en el plano laboral es invisibilizar el trabajo humano en una alienación de carácter cibernético, que invita la conexión intensiva y dependiente y crear la falsa idea de su autopercepción inseparable a la máquina, deformando el sentido de la comunicación para evadir la realidad.

En Hive Micro, mi corporeidad se sitúa en el ciberespacio y solo soy un código para desarrollar determinados tipos de trabajo a los que tengo acceso. Esta forma de incorporar la biotecnologización de la cultura implica articular los determinismos genéticos de una determinada red de trabajadores junto con sus habilidades técnicas en el manejo de los software y programas, para diseñar a priori mecanismos de acceso y discriminación laboral que puedan excluir a una determinada población e invisibilizar a otras en las plataformas digitales de trabajo.

En ello, opera lo que denomina (Scassera, 2019) el despotismo de los algoritmos porque se desconoce cómo funciona la plataforma digital en la adjudicación de trabajos y solo gestiona el tiempo de entrega y calidad de las respuestas, el sistema de cobranza y pago, los eventuales rechazos de las tareas terminadas e incumplimiento de las condiciones de servicios, éstas últimas de índole unilateral. En fin, solo logré ganar veinte dólares mensuales como se muestra a continuación en la Tabla 1, ya que el acceso a las tareas mejor remuneradas, coinciden con fechas determinadas de asueto vacacional y, también, lo que dispone las empresas-clientes invisibles dentro de la plataforma.

En la Tabla 1, se muestra la correlación de horas trabajadas y ganancias en dólares durante un año de trabajo, la cual se redujo a seis meses de actividad.

**Tabla N° 1. Desempeño y pago por hora de trabajo en microtarefas (Hive Micro)**

Fecha	Horas dedicadas a la plataforma	Pago USD
09-12-2020	11:46:04	13,13
15-12-2020	23:12:49	11,00
18-03-2021	15:22:26	11,85
17-08-2021	21:03:31	14,97
07-09-2021	22:18:08	10,33
28-09-2021	21:03:14	11,28
24-11-2021	22:20:20	21,00
09-12-2021	02:11:02	10,50
23-12-2021	03:13:21	10,30
<b>6 meses</b>	<b>141:29:75 horas</b>	<b>114,36 USD</b>

Fuente: Hive Micro. Estadísticas de desempeño RM

Como se puede observar en la Tabla 1, el trabajo realizado en la plataforma duró un año, pero no fue constante a causa de diversos factores, tales como: acceso a trabajos mejor remunerados, cuidado del hogar, período de pandemia Covid-19, falta de motivación y, sobre todo, es un trabajo precario. El pago resultante de 141 horas fue de 114,36 dólares, lo que constituye una explotación por parte de esta plataforma, ya que equivale menos al salario pagado por los asiáticos que realizan el mismo trabajo y al pago realizado a estadounidenses de 6,54 dólares en Amazon Mechanical Turkey que es la única plataforma que se acerca a los estándares establecidos del gobierno federal de los Estados Unidos.

Por consiguiente, la dependencia y las condiciones de trabajo determinadas por las plataformas digitales son controladas por una Inteligencia Artificial que es soportada por los algoritmos creados por los diseñadores de las transnacionales tecnológicas o creadores de las plataformas. Estos algoritmos de clasificación y calificación, son ecuaciones matemáticas que convierten a los trabajadores en números o códigos que impiden conectarse con los empresarios-empleadores para conocer la responsabilidad social con los trabajos que proyecta en la plataforma u

excluyen por región al acceso de trabajos de mayor remuneración.

Es por ello, que el trabajo en las plataformas digitales de asignación de microtarefas constituye un riesgo para todas aquellas personas que la utilizan, ya que no se pueden tomar decisiones ni estrategias personales sobre un trabajo que desarrolla a expensas de sus pruebas no remuneradas, no hay libertad ni autonomía para denunciar sus inequidades, tampoco transparencia en sus publicaciones o advertencias en su desarrollo y, finalmente, promueve la precariedad digital ante la invisibilidad de sus responsables.

Lamentablemente en Venezuela no se ha regulado este tipo de modalidad de trabajo e impera en la ilegalidad ante la incompetencia estatal. Los trabajadores, como lo señala (Scassera, 2019 y Vergés, 2022) se encuentran fuera de la Ley y las recomendaciones adoptadas por (Berg et al, 2019) en el informe para la OIT deben ser debatidas y adoptadas por los gobiernos de turno, conjuntamente con la creación de los sindicalismos virtuales en cada país, los cuales deben estar interconectados en un movimiento único que denuncie coordinadamente para que se revele a los clientes de las plataformas y los dueños de las mismas.

Vergés (2022), alerta sobre la uniformidad del lenguaje en el campo tecnológico que excluye y discrimina diversas formas de conocimientos para imponer un discurso utilitarista en función del mercado. Esto trae como consecuencia, en el caso de las plataformas digitales, el desperdicio de profesionales de alto rango y nivel como está ocurriendo en la inserción tecnológica que por razones de precariedad laboral a nivel mundial, están obligados a realizar tareas que no requieren de conocimientos profundos y desarticula la inversión financiera al servicio de los monopolios de las plataformas digitales y no para el desarrollo de un país.

## 5. CONCLUSIÓN

El uso de las plataformas digitales de asignación de microtareas, constituyen una modalidad de trabajo remoto que está implementándose a nivel mundial y es utilizada por miles de trabajadores invisibilizados, cuyas experiencias aún están siendo analizadas y expuestas en los informes emitidos por la Organización Internacional del Trabajo y por investigaciones de índole colectivo.

En el caso subjetivo que origina esta reflexión, la plataforma digital de asignación de microtareas "Hive Micro" comparte con el resto de las plataformas digitales características similares en donde sitúa la Inteligencia Artificial como un aspecto inherente al funcionamiento invisible de las empresas transnacionales, la cual enriquece su aprendizaje profundo por la masificación laboral de miles de trabajadores ubicados en diferentes partes del mundo. Por su carácter de empresa transnacional territorializada en Estados Unidos en el que se articulan microtrabajadores desterritorializados en la Red, dicha plataforma aprovecha la desregulación existente y la inseguridad jurídica en muchos países del mundo para ofrecer trabajos precarios.

El biopoder constituido se desplaza al "tecnopoder", en donde la jerarquización se sustenta en el "saber hacer" y "tener

habilidades" y conocimientos en el manejo de las máquinas y de los dispositivos electrónicos, para nivelar y valorar las habilidades individuales en función del uso tecnológico y, en ello, solo permanecerán los cargos ejecutivos. En esa utopía posthumanista deshumanizante, la inteligencia humana será desplazada por la inteligencia artificial en muchos aspectos laborales, capturando elementos de la subjetividad humana y estimulándola en valores consumistas para alimentar y sostener el sistema económico "gig".

Y como lo plantea Goffi (2021) en Vergés (2022) el "blanqueo ético de la tecnología del futuro" requiere urgentemente insertar cinco principios éticos para evitar la inequidad y la explotación humana: transparencia (no existe, ni se visibiliza en estas modalidades de trabajo), justicia (no existen regulaciones), equidad (se basa en la discriminación), responsabilidad social (no hay derechos laborales para todos) y privacidad (los algoritmos interfieren en la ubicación máquina-máquina en la Red). El objetivo es que la ética, igual que los procesos de este tipo de trabajos, no debe estar sumergida en función de los intereses de las transnacionales y del sector científico-militar de los gobiernos sino como un Derecho Humano Fundamental para nuestra propia existencia y de las futuras generaciones.

## 6. REFERENCIAS

- Bedoya Dorado, C y Peláez León, JD. (2021). Los trabajos en la Gig Economy: una mirada desde la precarización laboral. *Lumen Gentium*, 5 (1), 84-99. <https://revistas.unicatolica.edu.co/revista/index.php/LumGent/article/view/306>
- Berg, J; Furrer, M; Harmon, E; Rani, U y Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Boellstorff, T; Nardi, B; Pearce, C y Taylor, T.L. (2012). *Ethnography and Virtual Worlds: A Handbook of Method*. Princeton: Princeton University Press.

- Braidotti, R. (2015). *Lo Posthumano*. Barcelona-España: Gedisa.
- Casilli, A; Tubaro, P; Le Ludec, C y Wahal, E. (2019). En la trastienda de la Inteligencia Artificial. Una investigación sobre las plataformas de micro-trabajo en Francia. *Arxius*, 41, 87-107 <https://hal.science/hal-02554213/document>
- Cruz, T.A. (2021). La Antropología Digital de la nueva normalidad: una realidad digital. *Cuadernos de Campo*, 30 (1), 1-17.
- Chavarría Alfaro, G. (2015). El Posthumanismo y los cambios de la identidad humana. *Revista Reflexiones*, 94 (1), 97-107. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/20882>
- Gómez, J.A. (31 de enero de 2017). Explotación Laboral 2.0: conectados al trabajo 24 horas. *Diario 16.com*.
- Haraway, D.J. (2019). *Seguir con el problema. Generar parentesco en Chthuluceno*. Bilbao: Edición Consonni.
- Lafontaine, C. (2000). La cybernétique matrice du posthumanisme. *Cités*, 4, 59-71.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Miller, D y Slater, D. (2000). *The Internet: An Ethnographic Approach*. Oxford. Chaper 2.
- Organización de las Naciones Unidas (25 de septiembre de 2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 20230 para el Desarrollo Sostenible*, 1-40 p.
- Scasserra, S. (2019). El despotismo de los algoritmos. *Cómo regular el empleo en las plataformas*. Nueva Sociedad, 279, 133-140. <https://nuso.org/articulo/el-despotismo-de-los-algoritmos/>
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy*. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>
- Sloterdijk, P. (2006). *El hombre operable*. Revista Observaciones Filosóficas. Traducción de Goethe Institut Boston (19 mayo 2000). <https://observacionesfilosoficas.net/elhombreoperable.html>
- Somavía, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Vergés, C. (2022). Precarización laboral, desigualdad y nuevas tecnologías. *Revista Colombiana de Bioética*, 17 (1), 1-17. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCB/article/view/3937>