



L'ARTESÀ SENSE TALLER

Els efectes de la cultura digital sobre el treball des de la perspectiva personal

Autor: Jordi Triola Rodríguez

Tutor: Josep Lluís Fecé Gómez

Grau en Comunicació cultural

Juliol del 2020

Índex

Resum	3
Paraules clau	3
1. Introducció	4
2. Marc teòric.....	5
2.1. La cultura digital	6
2.2. De Silicon Valley al món laboral.....	10
2.3. La societat de les habilitats – El talent.....	12
2.4. El fantasma de la inutilitat i la privatització de l’estrès	13
3. Del fet social al personal, i viceversa (I)	14
3.1. <i>No necesito ánimos. ¡Necesito que me necesiten!</i>	15
3.2. La marca personal com a factor de diferenciació.....	18
4. Del fet social al personal, i viceversa. (II)	20
4.1. Desmarca’t!.....	21
5. L’emprenedoria davant de les incerteses	24
6. Apunts	25
7. Bibliografia	29
8. Annex	31

Resum

La transformació de la cultura del nou capitalisme, condicionada per la quarta revolució industrial, està desenvolupant un context perjudicial per a la majoria de les persones. Les institucions públiques i privades estan optant per portar a terme diversos projectes per tal de contrarestar els efectes donats davant la incapacitat de crear noves vies de treball. Amb més o menys encert, l'adaptació als nous contextos laborals s'estan donant alhora que l'ésser humà es troba enmig d'un punt d'inflexió a l'hora de relacionar-se amb el món de la manera que ho havia estat fent. Un cop més, l'avenç de la tècnica suposa càstig i recompensa per la societat el qual li toca viure'n els efectes. El punt en qüestió demana diagnosticar cap a quina banda es decanta la balança.

Abstract

The transformation of the new capitalism's culture, influenced by the fourth industrial revolution, is developing a prejudicial frame for most of the people. The private and public institutions have been imposing different projects to counter the effects in front of the incapacity of finding new ways to create workplaces. With more or less efficient, the adaptation to the new work contexts it's taking place at the same time that the human being is changing his way of relating to the world the way he had historically done it. Again, the technique's progress has surpassed a beneficial and punishing for the society that has experienced its effects. The point is to diagnose to which side the balance is tilted.

Paraules clau

Cultura digital – Capitalisme – Talent – Habilitat – Treball

Keywords

Digital culture – Capitalism – Talent – Skill – Work

1. Introducció

Quelcom comú a el fet humà és posar en qüestió l'entorn el qual a un l'envolta. Iniciar un projecte de vida no és altra cosa que posar en pràctica aquesta activitat dotant-la d'un sentit teleològic. El motiu pel qual m'he disposat a comprendre el meu voltant ha sorgit pràcticament de manera involuntària, ja que un es troba en aquell impàs entre el final d'una llarga etapa estudiantil i una incerta vida laboral. Hi ha qui en dirà que això és fer-se adult.

Partint de la premissa anterior, hom no li queda altre que treure l'instint de periodista que porta dins, i deixar que la curiositat l'acompanyi per un camí pedregós i dotat de moltes corbes. Si bé la incertesa social, d'un temps que no està caracteritzat per l'estabilitat precisament, no aporta un optimisme a l'hora de garantir-se un futur, no implica que un no pugui plantejar-se certes fites.

El primer pas emprès no ha estat altre que iniciar una cerca amplia del que diverses personalitats dedueixen de la societat del nostre temps. Percebre diverses visions no només nodreix la capacitat de pensament ampli, sinó que també permet comprendre a més o menys exactitud d'on venim com a societat i cap a on anem com a tal, que per mala sort, sembla que no és el mateix que cap a on ens agradaria anar. Durant aquest procés de recerca un dels autors del qual he pogut aprendre – i gaudir – més ha estat Richard Sennett, i que ha esdevingut el meu punt de partida d'aquest procés d'anàlisi social. Si bé ja resulta interessant la biografia que ha desenvolupat el sociòleg estatunidenc durant la seva carrera, també resulta inspirador com a partir de l'etnologia – fent preguntes, per obtenir respostes – és capaç de fer unes descripcions de l'àmbit social que com a mínim indueixen a una grata reflexió.

Així doncs és com un, de la mà del pragmatisme de Sennett, recull la teoria de l'activitat que suposa viure i la reinsereix a la pràctica per tal d'obtenir uns resultats òptims, o si més no esperançadors. Per tant, aquest treball no és altra cosa que això exposat, un procés de comprensió d'allò que en aquest cas m'envolta, per tal de tenir la capacitat o el coneixement crític per a poder iniciar un projecte de vida dins dels paràmetres possibles de la societat actual.

2. Marc teòric

Si bé ja he comentat que Richard Sennett seria un dels referents de pes d'aquest treball, ho és sobretot pel que presenta en un dels seus assajos, *La cultura del nuevo capitalismo*, serà precisament a partir del que planteja a la introducció del llibre d'on desenvoluparé tot anàlisi i conclusió posterior:

Des de la Declaració de Port Huron¹ – document fundacional de la Nova Esquerra el 1962 – es va donar peu a un procés d'alliberació de la burocràcia centralitzadora, materialitzant-se tal com entreveu Sennett:

“Els règims socialistes amb plans quinquennals i control econòmic centralitzat van desaparèixer. Igualment va ocórrer amb l'empresa capitalista que proveïa feina per tota la vida i subministrava els mateixos productes any rere any, I el mateix va succeir amb les institucions de l'Estat del benestar com les encarregades de la salut i l'educació, que es varen fer més flexibles en la forma i reduïren la seva escala.”²

Per contra, cal esmentar que unes de les conseqüències més rellevants d'aquest procés de desmantellament han estat l'increment de la desigualtat i la inestabilitat social. Tal com exposa Sennett, és en aquest punt en el qual el paper de la cultura és vital, en el sentit antropològic del terme. Com seran el conjunt de pràctiques i valors que cohesionaran un teixit social que cada vegada està més fragmentat i atomitzat? Com és evident, no tothom té la capacitat de prosperar enmig d'un terreny inestable com el que s'està descrivint. Inclús Sennett, s'atreveix a constatar que per tal de poder seguir endavant davant aquest un context social com aquest, les persones han d'estar decidides a afrontar tres reptes concrets.

El primer factor a tenir en compte és el temps, un temps que cada cop és més impacient i que provoca una caducitat constant de l'entorn per a poder satisfer la demanda de renovació constant. Així doncs, les relacions, els llocs de treball, incloses les polítiques seran plantejades des d'una visió sense un horitzó molt profund.

En segon lloc, si bé s'ha exposat que hi ha una visió a curt termini del temps, el talent ha d'anar en consonància amb aquest. Per tant, la renovació constant d'un mateix en benefici

¹ Tom Hayden. (1962). The Port Huron Statement. Recuperat de: http://www.progressivefox.com/misc_documents/PortHuronStatement.pdf

² Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 9- 10).

de poder seguir essent quelcom anomenat *capital humà*³ serà vital. D'aquesta manera estem advocant per una societat d'habilitats superficials en detriment d'un plantejament que vetlli per la qualitat i la tècnica – consolidada en el temps – d'un treball artesanal.

Finalment, seguint el fil de la societat accelerada, no hi ha moment per al record d'anteriors fites, sinó que allò que un es proposa està dotat únicament d'un present constant i renuncia a qualsevol historicitat.

En aquest punt considero encertat citar al sociòleg nord-americà per tal de concloure quin és el perfil d'aquest individu "ideal" adaptat a la societat actual:

“Un jo orientat al curt termini, centrat en la capacitat potencial, amb voluntat d’abandonar l’experiència del passat, és – per presentar amablement la qüestió – un tipus d’èsser humà poc freqüent. La major part de la gent no és així, sinó que necessita un relat de vida que serveixi de sosteniment a la seva existència, s’enorgulleixi de la seva habilitat per quelcom específic i valori les experiències per les quals ha passat. Per tant, l’ideal cultural que es requereix en les noves institucions és perjudicial per a molts dels individus que viuen en elles.”⁴

Partint d’aquest revelador fragment que s’inclou dins del text ja citat anteriorment, és interessant observar com es compleixen aquestes constatacions des d’un punt de vista pròxim, ja que condiona en certa manera el procés d’adaptació que hauria d’assolir – en cas que així ho desitjés – si vull ser capaç de consolidar el meu projecte de vida en el marc de la cultura digital.

Abans d’entrar en aquest exercici d’anàlisi i d’establir certes conclusions seguint les pistes que Sennett ens deixa, és important definir com és la cultura el qual he presentat – en termes globals –, i matisar-la adequadament per tal de comprendre que representa allò entès com cultura digital.

2.1. La cultura digital

Per cultura digital podríem entendre diverses realitats. Per exemple aquell conjunt de pràctiques o coneixements necessaris per a desenvolupar-se en un entorn relacionat amb

³ Tal com es presenta a la RAE, s’entendrà per capital humà com la potencialitat productiva de les persones en una empresa en funció de la seva educació, formació i capacitats. En aquest cas farà referència a un conjunt de persones compreses com a treballadors en potència, i com a tal, seran estimades pel valor potencial que puguin aportar a una empresa en concret. Recuperat de:

<https://dle.rae.es/capital?m=form#Fd2rupi>

⁴ *Ibidem.* (p. 12).

la tecnologia o similar. Però en aquest cas no s'està parlant d'una pràctica singular amb unes directrius determinades, sinó que s'està plantejant una definició que remet a una concepció que uneix la definició genèrica de cultura amb un adjectiu que el dota d'un context, i per tant, d'una història concreta, que en aquest cas ha tingut incidència a escala social, econòmica, i política.

Per entendre el sentit de la constatació anterior ens hem de remuntar a les costes californianes. A l'època dels setanta, en els campus d'universitats com Berkeley i Stanford es respirava uns sentiments que evocaven l'alliberació de les normes i els cànons establerts, en desig de construir un món amb consciència humanista. Aquesta voluntat llibertària és la que va alimentar certs moviments que varen configurar el que es coneix com una contracultura, o dit d'altra manera, seguint les paraules d'Umberto Eco:

“Una contracultura constitueix bé una crítica activa, o bé la transformació del paradigma social, científic o estètic existent [...] Una contracultura apareix quan els que transformen la cultura en la qual viuen agafen consciència de les seves accions des d'un punt de vista crític i elaboren una teoria del seu desviament del model dominant proposant un model durable.”⁵

I com molt bé Eric Sadin acompanya en el seu llibre *La silicolonización del mundo*, aquesta voluntat de transformació és quelcom que ja s'estava cultivant a la zona de Silicon Valley durant els anys trenta. La inversió en infraestructures per tal de concentrar a científics, enginyers, investigadors de totes les disciplines, i militars, representaria el canvi real. Si bé al principi les intencions eren estrictament militars, entenent que la segona guerra mundial estava a tocar, més endavant agafarien un rumb diferent.

Tornant als setanta, partint de les capacitats a nivell infraestructurals del territori, i el debilitament de moviments com el *Summer of Love* o el *Flower Power*, els estudiants dels campus van adoptar amb els braços oberts els nous contextos educatius per a un desenvolupament multidisciplinari d'aquests.

Així doncs, l'esperit emancipador es va modular seguint un nou tipus de pensament, deixant enrere els sentiments de mediocritat individual, i donant llum verda a la satisfacció dels delits personals. Evidentment, sense perdre de vista les ganes de voler construir una nova realitat més justa.

⁵ Sadin, Éric. (2018). *La silicolonización del mundo: La irresistible expansión del liberalismo digital*. Buenos Aires: Caja Negra. (p. 59).

L'afany transformador no es va desenvolupar tant en l'àmbit social com ho va fer a escala tecnològica i industrial. A partir de l'evolució i perfeccionament de la tècnica, les generacions posteriors als moviments hippies varen veure una possibilitat per a l'emancipació individual, deixant enrere l'ús funcional de la tecnologia per a explotar-ne tot el seu potencial de manera inexorable.

Aquest representa un dels punts d'inflexió de l'evolució que presenta Silicon Valley des de la seva concepció. Com molt acuradament detecta Sadin, el que estava en joc era un combat entre dues "filosofies" de la tècnica, però sobretot de "la vida". Una sota la intenció de produir sistemes pesats i centralitzats, imposant estructures piramidals i rígides, seguint una visió positivista i racional de la realitat que no busca altra cosa que establir i mantenir l'ordre. L'altre, en sentit oposat, aspira a la fabricació d'eines lleugeres lliures de control, oferint la possibilitat de la lliure re-apropiació, amb una línia situacionista marcada.⁶

El resultat no va ser altre que el sorgiment d'una figura que seria protagonista des de llavors fins a l'actualitat. L'emprenedor llibertari, posicionat en contra de l'autoritat present i les normes que se li havien imposat, seria la nova font d'inspiració en la qual les futures generacions es fixarien. I en aquest cas, la regió de San Francisco ha estat el principal trampolí de joves visionaris amb voluntat emancipadora.

Per tant, gradualment, es va anar impulsant una nova visió del món que se subscribia al qual els nous lideratges mundials revelaven, esdevenint l'exponent màxim del positivisme que se sosté en la possibilitat que tot és possible. D'aquesta manera va guanyant terreny l'ideal siliconià que s'adhereix al pensament tecnoliberal, deixant enrere el conservadorisme del capitalisme clàssic i optant per una desenfrenada conquesta de la cosa compresa per "bo" i "felicitat", sense deixar espai per a rèplica.

Deixant de banda els interessos presents que es troben darrere d'aquelles organitzacions nascudes del silici, és important constatar el punt de partida del qual sorgeix qualsevol pensament o acció que es formula d'acord amb aquesta visió particular del món. I en aquest cas trobo encertat recolzar-se de nou en Sadin:

"La filosofia siliconiana, gràcies a la seva consciència avançada de la combinació feta de zeros i uns, va poder esmenar la falta de perfecció resolent la totalitat dels enigmes del

⁶ *Ibidem* (p. 64).

fet real i corregint totes les anomalies, des de la composició del genoma fins al naixement de les estrelles, o fins als secrets més amagats de l'esperit i la vida. És la raó pel qual els partidaris de les tecnologies exponencials ambicionen "legítimament" reprendre llaços amb la realitat perfecta prèvia a la Caiguda – en termes de Heidegger – i instaurar un nou ordre ideal de les coses."⁷

El que s'està plantejant és que la visió derivada de les costes californianes està impregnant indiscriminadament tota realitat del fet viscut, i per tant, atesos a la voluntat present de perfeccionar qualsevol aspecte de la realitat humana, estem enfront del fi de l'autonomia conscient per donar pas a un paradigma que en nom d'allò comprès com "correcte" tindrà preferència a qualsevol aspiració personal.

Un cop estesa la bona nova de la salvació, és el moment de posar en marxa el procés el qual Sadin anomena silicolonització. Amb un senzill joc de paraules entre silici i colonització l'autor en permet entendre quines són les intencions són les que sorgeixen de la vall californiana.

Amb un context replet de catàstrofes naturals, d'incerteses econòmiques, al cap i a la fi, d'inseguretat, la nova visió del món avança sense cap resistència. Presentant-se com la salvació a qualsevol imperfecció de la vida, conquereix i enlluerna qualsevol indret a escala global. Seria de bojós no adoptar un model que et promet un creixement i una abundància infinita.

Així doncs, en major menor mesura, els estats-nació d'arreu del món estan apostant per unes infraestructures dedicades a replicar el model de Silicon Valley per tal de sumar-se a la carrera pel domini de l'economia de dades. Sota l'imperatiu de les paraules que un cop va pronunciar Margaret Thatcher, ara són els estats-nació els que esdevenen presos del lema: TINA – *There Is No Alternative* –. D'aquesta manera, el que s'havia iniciat com un procés de colonització de Califòrnia cap al món, ara és la totalitat del globus la que autònomament opta per impulsar el model revolucionari, i d'aquesta manera es produeix l'autocolonització.

Per constatar la importància que suposen aquests fets, cal comprendre que el model que Silicon Valley està impulsant arreu del món, i que suposa una transformació total de la realitat, amb impactes d'àmbit polític, social, i econòmic, no té precisament un origen o una finalitat política. Això implica que el domini del discurs no es troba o es genera dins

⁷ *Ibidem* (p. 109-110).

de les institucions polítiques – només els efectes que provoca aquest –. Per tant, que el discurs no pugui tenir una discussió real dins de les institucions democràtiques encarregades de fer política, implica que el discurs amb el qual Silicon Valley està conquerint el món no té contrapesos reals per a ser frenat, i per tant, aquells que decideixen la política no es troben a dins de qualsevol òrgan institucional, sinó en qualsevol de les grans empreses situades a la costa del pacífic.

Arribat a aquest punt, podem construir-nos una idea del perquè podríem entendre la cultura contemporània per cultura digital, entenent quin és el seu origen i la seva teleologia. Per altra banda també ens permet fer-nos una imatge de com pot estar dispost estructuralment el treball, i com a partir de la gran visió siliconiana, es filtra el discurs cap a qualsevol esfera laboral.

2.2. De Silicon Valley al món laboral

Si bé he comentat com la filosofia de la perfecció s'expandeix en qualsevol realitat viscuda, un dels àmbits més significatius en el qual es desenvolupa és en el del treball. En una realitat capitalista que té per finalitat assolir els màxims beneficis partint dels costos mínims possibles, l'impacte de la tecnologia esdevé protagonista. La lògica és senzilla, una màquina capaç de superar l'error humà serà molt més profitosa que qualsevol persona, o això és el que es concep.

L'amenaça de les tecnologies no és quelcom nou, Sennett s'hi fixa des de l'època il·lustrada o del romanticisme, on les màquines començaven a substituir als telers manuals per a realitzar un treball més ràpid i productiu. Cal destacar que no totes les anomenades màquines són vistes amb mals ulls, el sociòleg estatunidenc parla “d'eina-mirall” – *herramienta-espejo* – com un instrument que ens porta a pensar en nosaltres mateixos, i en distingeix de dos tipus: replicants i robots.⁸

Els replicants no són altres que aquells que imiten una funció humana com bé podria ser un marcapassos, representen un complement que no altera el nostre funcionament més enllà de garantir el que una vegada ja era. Per altra banda, els robots representen una ampliació de les nostres capacitats i té presenten unes qualitats superiors. Si bé els replicants en certa manera han acompanyat a desenvolupar un perfeccionament de la tècnica artesanal, els robots per contra han contribuït a un retrocés d'aquesta.

⁸ Sennett, Richard. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama. (p. 70).

El procés d'automatització que han patit molts sectors, especialment industrials, ha comportat que les necessitats laborals s'hagin desplaçat. Si bé anteriorment el treballador qualificat era el més buscat per a desenvolupar els seus coneixements, actualment la demanda va més enfocada a trobar supervisors pels robots. Si bé en temps anteriors l'home dominava l'eina, ara és l'algoritme el que ha escalat un esgraó per sobre d'aquest últim.

Un exemple molt il·lustrador és el que Richard Sennett esmenta sobre el cas que observa en les fleques de Boston. Oficis que històricament havien desenvolupat una tècnica específica, i havien contribuït a desenvolupar un sentiment de pertinença i una identitat laboral als treballadors, ara es veuen superats per robots que només necessiten supervisors que garanteixin el seu funcionament adequat. “– Fer pa, sabates, treballs d'impremta, demani'm el que vulgui, que jo puc fer-ho, [...] a casa si que faig pa, soc flequer. Aquí premo botons.”⁹

Si bé la motivació tradicional del treball era de realitzar una bona feina, actualment l'objectiu principal a complir és la maximització de beneficis. Aquest fet no només implica un retrocés de la tècnica artesanal que potencialment podria arribar a desenvolupar un treballador al llarg del temps, sinó que també ha variat el procés de transferir el coneixement entre mentor i aprenent. Partint de la premissa anterior, el qual històricament es vetllava per una depuració de la tècnica que no només implicava un plus de qualitat en el producte final, sinó que atorgava un segell de distinció, i per tant d'autoritat dins l'ofici, també la voluntat de transferir aquesta tècnica era un objectiu a superar. La preservació de l'habilitat per a realitzar un ofici segons uns patrons determinats era vital per mantenir la distinció dins el gremi, i per fer-ho calia no només seguir uns passos com si es tractés d'una recepta de cuina, sinó que calia desenvolupar i adquirir la cosa entesa com el coneixement tàcit¹⁰.

El que subscriu actualment el discurs que impera en el món laboral, és que a través d'experiències de mentoria, que equivalen a entrar en contacte amb el qual seria un expert del sector, i seguint els mateixos passos que aquest en el seu moment va seguir, el novell tindrà garantit l'èxit en el seu camp. Submergits en l'automatització de processos,

⁹ Sennett, Richard. (2001). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. (5a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 73).

¹⁰ Sennett Richard. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama. (p. 101).

l'aprenent deixa de percebre certs aspectes necessaris per a tenir l'oportunitat de triomfar amb la cosa proposada. Per a poder ser Bill Gates, s'ha de ser Bill Gates.

2.3. La societat de les habilitats – El talent

En el context en el qual ens trobem, on el capitalisme avançat es reforça, la constant desaparició de llocs de treballs per a donar peu a les màquines, o més ben dit als robots, fa replantejar certs aspectes de la realitat. Si bé David Ricardo ja apuntava cap a on es dirigia el món laboral:

"La societat de les habilitats tal vegada necessiti només una quantitat relativament reduïda de persones educades i amb talent, obre tot en els dominis punters de les altes finances, la tecnologia d'avantguarda i els serveis sofisticats. Tal vegada la maquinària econòmica sigui capaç de funcionar beneficiosa i efectivament sobre la base d'una elit cada vegada més estreta."¹¹

és evident que no s'està realitzant des d'una perspectiva humanística. Que els llocs de treball vagin minvant per a que un grup cada cop més reduït pugui mantenir el seu estatus, no implica que aquell que queda apartat tingui cap mena de compensació o garantia.

Tot treballador que queda desplaçat es veu obligat a reinventar-se de manera indiscriminada per tal de trobar un punt d'estabilitat, tenint en compte l'agreujant de l'edat. Aquest procés es desenvolupa a partir d'una tasca d'introspecció en busca d'habilitats ocultes que permetin a un diferenciar-se dels seus iguals. Raimon Samsó, per exemple, accentua la importància d'invertir constantment en l'educació d'un mateix per tal de poder aportar valor a algú que ho necessiti. Curiosament també tracta sobre la vocació, sobre el que podria ser aquell aspecte de la vida pel qual un té una inclinació pràcticament innata. Però com bé he plantejat abans a través de Ricardo, sembla que cada cop hi ha menys terreny per el desig vocacional.¹²

Aquest seria el punt on apareixeria el concepte de la meritocràcia, si bé a nivell teòric és un ideal que ens porta a pensar cap a un entorn de justícia, a l'hora de portar-se a la pràctica s'ometen factors externs que comporten un funcionament més aviat pobre del terme.

¹¹ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 77).

¹² Samsó, Raimón. (2013, febrer 3) . ¿Sabemos para qué servimos?. *El País*. Recuperat 9 de juliol de 2020. Recuperat de https://elpais.com/elpais/2013/01/31/eps/1359633954_509487.html

2.4. El fantasma de la inutilitat i la privatització de l'estrès

El fantasma de la inutilitat i la privatització de l'estrès són conceptes de teòrics diferents però que guarden una relació molt estreta. Si per una banda Richard Sennett ens porta a deduir quins són els passos que porten a l'individu patir aquesta sensació d'incapacitat, Mark Fisher és el que determina quines són les conseqüències reals que aquest pateix i la manera el qual es desenvolupen.

L'oferta global de força de treball, l'automatització dels processos, i la gestió de l'envelliment són els tres factors més rellevants pels quals un individu pot acabar apartat de l'esfera laboral actualment, partint de les constatacions de Sennett. Aquest sentiment de paràlisi davant de la situació és més aviat metafòrica, ja que les conseqüències més devastadores sorgeixen precisament d'un excés de rendiment en cerca de l'estabilitat¹³. El filòsof sud-coreà, Byung-Chul Han observa de prop no només com es desenvolupa aquesta situació en els individus, sinó que també en determina els efectes als quals s'exposen:

“L'excés de treball i rendiment s'aguditza i es converteix en autoexplotació. Aquesta és molt més eficaç que l'explotació per altres, doncs aquesta va acompanyada d'un sentiment de llibertat. L'explotador és al mateix temps l'explotat [...] Les malalties psíquiques de la societat del rendiment constitueixen precisament les manifestacions patològiques d'aquesta llibertat paradoxal.”¹⁴

Si bé en aquest cas Byung - Chul Han tracta d'aquells que treballen, podríem parlar que aquells els quals no disposen d'un lloc de treball fix estarien exposats a un doble càstig, un d'intern i un d'extern.

No poder fer més, en una societat el qual assolir el mínim no és suficient, dona peu a una guerra interior d'autexplotació el qual Mark Fisher, agafant les paraules de David Smail, denomina com "voluntarisme màgic"¹⁵. El que compren per aquest concepte és aquella actitud que adopta l'individu, de caràcter involuntàriament narcisista, el qual considera que allò que succeeix en el món és cosa seva en última instància. Per tant, si aquest pateix de patologies en relació amb el treball no seran culpa de ningú més d'aquest,

¹³ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 77).

¹⁴ Han, Byung-Chul (2017). *La sociedad del cansancio* (2a ed.). Barcelona: Herder. (p. 31).

¹⁵ Fisher, Mark (2016). *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?*. Buenos aires: Caja negra. (p. 137).

paral·lelament, la sortida a tals problemes també s'entendrà com una responsabilitat de l'individu en qüestió.

"Burn-out", és una concepte que es fa servir per expressar el punt en el qual un individu no pot més, i com si es tractés d'una màquina, els seus cablejats interns entren en un curtcircuit que l'impossibilita la realització de qualsevol acció. Que aquest procés no es produeixi com un atac de caràcter immunològic, entenent-ho com un atac de fora a dins, sinó que es tracti d'una reacció que es dona lloc dins de l'individu, serveix precisament per excusar qualsevol implicació de factors externs. Fisher apunta que la victòria de la ideologia neoliberal – inclús podríem parlar de tecnoliberal – ve donada en la seva capacitat d'individualització màxima, despolititzant la qüestió amb l'argumentari que és quelcom que succeeix a partir d'una reacció química donada a persones concretes, i obviant un cop més els factors externs els quals hagin forçat aquesta reacció.

Aquí és on recuperem les paraules del principi de l'apartat, la privatització de l'estrès no és altra cosa que aquest individualisme metodològic d'una qüestió social com la que és el fet de no només de patir patologies derivades de l'estrès – a causa d'un context d'inestabilitat constant –, sinó també l'ambient d'autoexplotació al qual el treballador està exposat, degut a que els mínims ja no són suficients.

3. Del fet social al personal, i viceversa (I)

A tall d'introducció de la següent anàlisi, considero oportú referir-me a una anècdota prou significativa pel tema en qüestió.

D'aquella manera que un no sap ben bé com, en un dia qualsevol durant els meus estudis de comunicació cultural, em vaig trobar fent allò pel qual se suposa que hom s'estava preparant: comunicar. A priori, que jo em trobés a la Fundació Princesa de Girona no era realment per tal de participar-hi activament, més enllà de realitzar la funció d'oient.

En tot cas, el més rellevant d'aquesta breu anècdota introductòria no era precisament el que es va donar durant la meva intervenció davant el petit públic, sinó el fet que suposadament tenia cert talent per fer-ho – "parles com un polític", em varen comentar. M'ho vaig agafar de la millor manera possible –. Resulta que tenia talent, i que des de la FPdGi estaven disposats a *rescatar-lo*. Em va sorprendre significativament tant el fet de disposar d'un cert talent, com el fet que ja d'entrada necessités ser rescatat.

Rescatadores de talento és el nom que rep el programa impulsat per la FPdGi per tal d'ajudar a joves talentosos – i possiblement només els talentosos, com més endavant analitzarem – per a poder trobar un lloc en el món laboral adequat al seu perfil de competències. Així doncs, en aquell moment se'm va donar la possibilitat d'entrar en un projecte – si realment complia altres paràmetres necessaris – el qual podria suposar un trampolí per a impulsar la meua carrera cap a un context laboral capaç de treure partit del meu suposat talent.

Evidentment, i aquest treball en certa manera n'esdevé una evidència, durant aquest temps m'he disposat a entendre que se m'estava oferint, i que representava en certa manera la oferta rebuda. L'anàlisi que es desglossa a continuació no és altra cosa que el resultat obtingut d'aquest procés d'investigació.

3.1. *No necessito ánimos. ¡Necesito que me necesiten!*

Endinsats en un context el qual cada cop és més difícil trobar una feina dotada d'unes condicions adients, i que a més a més s'adeqüi al marc competencial pel qual un s'ha preparat, la FPdGi va decidir – amb aliança amb altres entitats – iniciar un projecte anomenat *Rescatadores de talento*, i d'aquesta manera intentar aportar valor a joves amb talent per tal de poder fer un salt qualitatiu en les seves carreres professionals. Presentat el 2017, el programa ha recolzat a molts joves en el seu desenvolupament dins del món laboral, esdevenint així, un pont capaç de connectar al sector empresarial amb aquells perfils demandants de feina.

Fent esment de l'eslògan del programa – que dóna nom a aquest capítol – en certa manera ens podem guiar per saber en quina situació es troben moltes persones amb ganes d'aportar valor, o simplement d'aspirar a viure de quelcom pel qual s'hagin preparat. El fet que persones de vint a trenta anys, amb formació universitària o de cicle superior d'FP – perfil necessari per a poder aspirar a formar part del projecte –, necessitin ser *rescatats* en un moment en el qual pràcticament encara no han tingut l'oportunitat d'entrar plenament en el món laboral, fa saltar certes alarmes.

En primer lloc, perquè el que es presenta a priori com un programa per ajudar un grup seleccionat de joves a fer un salt de qualitat a les seves carreres professionals, no deixa de ser un símptoma més de l'estat en el qual es troba el mercat laboral. Possiblement inclús, una normalització del context precari al qual molts joves es veuen abocats. És a dir, partint de la premissa del fet que no és l'únic programa d'aquestes característiques,

es pot deduir una certa correlació que porta a creure que la gran majoria dels joves que acaben la seva etapa estudiantil – sense desestimar el concepte de la formació continua – es veuran obligats a ser *rescatats*.

En segon lloc, en tant que el focus del programa va dirigit als joves amb talent, cal esbrinar si suposa realment una plataforma d'impuls per a tots els sol·licitants, o simplement una pràctica eina de triatge al servei de les empreses – la majoria de les quals formen part del patronatge de la fundació – per satisfer les seves vacants en moments determinats. En tot cas la FPDGi, com a exemple de proximitat pel que fa al model de programa dispostat a propulsar les carreres dels joves, es presenta com un intermediari que intentarà consolidar una relació simbiòtica entre treballador i empresa.

Així doncs, en el cas de complir els requeriments, per a poder optar a ser *rescatat*, què és ben bé el que se m'estava oferint des del programa?¹⁶

- ❖ Perfil competencial complet: realització d'un test personalitzat que mesurarà quines són les meves competències i habilitats més rellevants – se'n destaquen les següents com les més ben valorades: lideratge i decisió, cooperació i respecte, innovació, planificació i organització, adaptació, èxit i empenedoria –.
- ❖ Mentoring: possibilitat d'estar sempre en contacte amb directius que m'acompanyin i m'ajudin en el procés de cerca d'un lloc de treball.
- ❖ E-learning: accés a aprenentatge a través de les plataformes en línia de les empreses col·laboradores, amb formació continua per a desenvolupar competències i habilitats adaptades a les necessitats personals.
- ❖ Centres de desenvolupament: opció d'assistir a jornades formatives de qualsevol comunitat autònoma que puguin aportar experiències empresarials in situ.
- ❖ Borsa de treball: accessibilitat per mantenir actualitzat el meu *curriculum vitae* i fer-me visible als reclutadors de personal, d'aquesta manera poder augmentar les possibilitats de ser contractat.

Si bé els efectes de la *marketinització* a vegades suposen un embelliment d'allò el qual se t'està presentat, i poder tenir més èxit a l'hora de persuadir, és important saber trobar el

¹⁶ Fundació Princesa de Girona. *Rescatadores de Talento*. 4/07/2020, recuperat de: <https://rescatadoresdetalento.org/sobre-el-programa>

contraplà de la cosa exposada. Per copsar el discurs, el missatge que es troba darrere de *Rescatadores de talento* – en tant que exemple concret davant d’altres programes semblants – serà necessari desengranar-lo i posteriorment, analitzar-lo per parts. Al cap i a la fi, aquest és un dels grans propòsits de la comunicació.

Així doncs, recuperant l’apartat anterior en el qual es presentaven els avantatges els quals els usuaris escollits es poden beneficiar, és interessant fixar-se en la manera en el qual aquests estan orientats, és a dir, a la proliferació del sorgiment de *capital humà*. Tot i que a priori un no presenti un perfil acurat a les demandes del mercat laboral, a base d’un procés d’adaptació mitjançant la realització de les formacions proposades, aquest podrà ser capaç d’obtenir un conjunt d’habilitats generals que faran augmentar les possibilitats d’èxit.

En certa manera s’està impulsant una formació de treballadors genèrics amb afany per trobar un lloc de treball, el qual no els hi hauria de suposar cap mena de problema anar saltant d’un càrrec a un altre si això comporta un punt d’equilibri en la seva rutina. Pràcticament queda molt lluny la formació vocacional, l’aprenentatge d’un ofici en tots els seus aspectes, perquè malauradament no es disposa de prou temps per fer-ho. Enmig d’un context constantment canviant – i alhora impredecible – és molt més segur esdevenir un treballador comodí que encaminar una via singular. Amb el context laboral actual, afegint l’agreujant de l’automatització d’algunes formes de treball, s’està produint una mutació de la identitat laboral – i consegüentment de la identitat personal – que està transformant el sentiment de pertinença del taller, la fabrica... a l’oficina genèrica – tant presencial com virtual –.

D’aquesta manera, l’estandardització d’un gran nombre de llocs de treball, reduïts en gran part a funcions tècniques o administratives – que resisteixen en major terme a la transformació digital – i un marc empresarial enfocat a l’obtenció de beneficis a curt termini, han donat peu al sorgiment d’iniciatives com la de la FPdGi. Un projecte que en termes generals representa més un pal·liatiu que no una solució a llarga durada.

Al cap i a la fi, com apunta Richard Sennett, no s’està donant altra cosa que la materialització dels ideals com els que Stuart Mill ja va promoure en el seu moment – i que en certa manera Silicon Valley ha continuat –, on el comportament flexible és el generador de la llibertat humana. I és que en la teoria no s’ha deixat d’apostar per una

cerca de tal llibertat, però a la pràctica simplement s'han donat noves estructures de poder i control, llunyanes a l'esperit alliberador anhelat.

Tal sistema de poder i control impulsor de treballadors flexibles no ha deixat de contribuir en la corrosió del caràcter d'aquests, fet que – en paraules de Sennett – els porta a preguntar-se d'alguna manera o altra: “Qui em necessita?”¹⁷. És molt interessant veure com de quina manera es troben les apreciacions del sociòleg estatunidenc amb l'eslògan del programa de la FPdGi.

3.2. La marca personal com a factor de diferenciació

Dins de la mateixa pàgina web de *Rescatadores de talento*, a part de la presentació integral del projecte, i de la secció destinada a resoldre les preguntes més freqüents que han sorgit, s'exposa un apartat dedicat a les notícies més rellevants amb relació al projecte, amb tota mena de contingut que complementa a les formacions donades.

La secció de notícies, filtrada per un seguit d'etiquetes que classifiquen el tipus d'informació – Formació, mentoring, mobilitat, avaluació –, representa un lloc interessant per contribuir a desxifrar quin és el discurs que es promou en aquesta mena d'intencions. Tot i que es presenta contingut força variat, en certa manera, els conceptes que es van plasmant acaben convergint en certes idees més concretes.

Deixant de banda aquelles publicacions més aviat destinades a ser publicitàries, es poden trobar continguts destinats a: comprendre els nous contextos laborals, tenir coneixença de la digitalització de certs aspectes de la vida, la necessitat d'entendre l'educació com un camí que sempre cal recórrer, i per últim i no menys important, desenvolupar la marca personal com una via imprescindible per fer-se lloc en el mercat laboral.

Tal com expressa Caroline Castrillon en un breu article de la revista *Forbes*¹⁸, la marca personal no és altra cosa que la manera pel qual un es presenta al món. També parafraçant a Jeff Bezos, fundador d'Amazon, “la marca personal és el que la gent diu de tu quan no estàs a l'habitació”. Pel que fa doncs, als continguts referents a tot el

¹⁷ Sennett, Richard. (2001). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. (5a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 153).

¹⁸ Castrillon, Caroline. (2019, febrer 12). Why Personal Branding Is More Important Than Ever. *Forbes*. Recuperat 9 de juliol de 2020. Recuperat de <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2019/02/12/why-personal-branding-is-more-important-than-ever/#765f39b32408>

relacionat amb el desenvolupament de la marca personal, especialment amb motiu de l'èmfasi el qual li és donat, cal destacar-ne certs aspectes.

Com el mateix nom diu, la marca personal representa la metamorfosi dels treballadors en simples productes, en mercaderies intercanviables les quals s'han de vendre de la millor manera davant les empreses. S'està donant peu a un mercat d'autovenda per tal de conquerir els decreixents llocs de treball que resten, sobretot davant la incapacitat de la creació de nous càrrecs per part de les institucions polítiques. D'aquesta manera, tant si s'assoleix un èxit professional, com si es col·leccionen diversos fracassos, tot serà un baròmetre que indicarà l'estat en el qual es troba la marca personal d'un. S'està donant peu a una individualització de quelcom que en gran manera ve condicionat per causes polítiques, econòmiques i socials externes.

El motiu pel qual es dona tanta importància a aspectes com la marca personal es pot resumir molt clarament mitjançant la següent notícia:

“L'expert en LinkedIn i *influencer* en *social selling*, Álex López, et donarà els consells que necessites per posicionar-te en xarxes socials durant la jornada – El talent atrau al talent –.”¹⁹

El talent atrau el talent, és a dir, si mostres destresa, els reclutadors se'n faran càrrec i seràs reconegut corresponentment. Els bons amb els bons. Possiblement el terme més adient pel qual es pot resumir quin és el motor que fa funcionar aquesta mena de programes és el de meritocràcia.

Si la voluntat de *Rescatadores de talento* és tenir una borsa de treballadors disposats a competir per a poder ser reclutats quan les empreses ho necessitin, no cal reformular res del seu funcionament. Per contra, si la intenció d'aquest programa – i molts d'altres similars – és de donar una via per a que els joves es puguin realitzar professionalment, malauradament no és quelcom que sigui suficient, ja que ens trobem davant d'una qüestió sistemàtica. En tot cas, si parlem de meritocràcia cal garantir que es donin les condicions adients de tal manera que es pugui portar a terme adequadament, i això passa en primer lloc per no reduir els casos a afers individuals, sinó en abastar la qüestió des d'una perspectiva holística.

¹⁹ Veure annex 1

En darrer lloc, la meritocràcia tampoc es pot portar a terme completament si prevalen criteris de *marketinització* per sobre de l'avaluació de les habilitats reals del candidat. Com diria Sennett, actualment:

“en termes de treball, el potencial humà d'una persona consisteix en la seva capacitat per passar d'un problema a un altre, d'un tema a un altre. La capacitat de per moure's d'aquesta manera s'assembla al treball dels consultors per dir-ho exageradament. Però la capacitat potencial obre un camí més ampli; és un mesurament que va en detriment del talent.”²⁰

4. Del fet social al personal, i viceversa. (II)

El procés educatiu és un factor molt important a l'hora de poder tenir la possibilitat d'accedir a treballs qualificats. Deixant de banda que existeixen certs llocs de treball que no necessiten un perfil acadèmic extens – i que en certa manera són la mena de llocs que estan essent reemplaçats per màquines – sí que és necessari un bon currículum escolar pels llocs de feina més tècnics.

Anteriorment, l'accés a la universitat era un privilegi a l'abast d'un nombre reduït d'estudiants. La democratització de l'entrada a la universitat, a part de suposar una formació per a un major nombre de persones, també va implicar l'augment dels perfils titulats que en sortien, quelcom determinant pel mercat laboral.

A tall de pedaç envers la situació en el qual es troben els estudiants, és a dir, en sortir de la universitat amb uns coneixements que actualment no garanteixen un lloc de treball en el camp pel qual han estudiat, les mateixes universitats han hagut de formular certes estratègies per poder contribuir al fet que els alumnes graduats trobin una sortida laboral.

A través de la Universitat de Girona – lloc on he realitzat els meus estudis universitaris – he pogut observar de quina manera es portaven a terme aquestes estratègies per tal de poder assistir als alumnes. Cal esmentar que aquesta mena de procediments els porten a terme de manera similar la majoria de les universitats, tant públiques com privades.

En primer lloc, una de les vies que s'obren a l'alumne és el programa de pràctiques a l'empresa, un pla que “permet als estudiants complementar l'estada de formació a la

²⁰ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 101).

universitat amb l'experiència del món laboral"²¹. Ja siguin de manera curricular – i per tant obligatòria – o extracurricular, les pràctiques suposen un bon estímul pels estudiants a l'hora d'iniciar-se en el context laboral més afí als seus estudis. També cal esmentar però, que en la majoria dels casos queda com una mera experiència, i no tant com un període de prova pel qual optar, un cop finalitzat el programa, a quedar-se com un integrant més de l'empresa.

D'aquesta manera és com malauradament, el programa de pràctiques cau en el mateix parany que el cas esmentat anteriorment sobre l'augment de les titulacions envers el decreixement dels llocs de treball.

Una altra de les opcions que proposa la UdG és quelcom similar al programa que planteja la FPdGi amb *Rescatadores de talento*. Des de l'Escola de competències “impulsada per la UdGOcupació²², és té l'objectiu de formar als estudiants i titulats amb aquelles competències professionals que marquen la diferència entre candidats”²³.

4.1. Desmarca't!

Durant el transcurs d'un grau dins de la Universitat de Girona, els alumnes han de participar de manera obligatòria a un mínim de dues activitats dintre de l'oferta que proposa l'Escola de competències.

El seu funcionament és molt senzill: dintre del programa que hi ha establert, s'ofereixen al llarg de l'any una sèrie de càpsules gratuïtes – en un format de tres hores presencials – on es convida a professionals de cada àmbit segons quina sigui la temàtica a tractar. Les càpsules estan dissenyades de tal manera que abastin un marc ampli de matèries, i d'aquesta manera donar peu al fet que els participants puguin adoptar el nombre més gran de competències, especialment aquelles més demandades dins d'un entorn laboral. Els requisits d'accés a les càpsules formatives no són altres que ser o bé estudiant de la

²¹ UdG - Pràctiques en empresa. 4/07/2020, recuperat de: <https://practiques.udg.edu/prem/index.php>

²² L'Oficina Universitat Empresa és un servei de la Universitat de Girona adreçat a afavorir la inserció laboral dels estudiants i titulats universitaris oferint orientació professional i tallers per facilitar la seva incorporació al mercat laboral i l'emprenedoria. UdGOcupació consta d'una Borsa de treball des d'on es tramiten ofertes de feina per posar en contacte empreses amb estudiants i titulats en cerca activa de feina i, des del curs 2018-19, també compta amb l'Escola de Competències. UdGOcupació també és un servei per a les empreses. Des de la plataforma de pràctiques es tramiten ofertes per fer estades de pràctiques en empresa i complementar així la formació dels estudiants de la Universitat de Girona. Recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/>

²³ UdG Ocupació Escola de Competències. 4/07/2020, recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/Escola-de-Competencies>

universitat, o bé ser graduat en aquesta. L'Escola de competències a més a més disposa del suport de la Generalitat de Catalunya, el SOC. Servei d'ocupació de Catalunya – i el ministeri de treball i economia social Espanyol.

Atesa la manera el qual es desenvolupa la iniciativa, és rellevant observar com a través del portal web d'aquesta se'ns presenten què comprenen per competències professionals, i quines són per les quals aposten, o en donen més rellevància:

Les competències són el conjunt d'actituds, habilitats i capacitats d'una persona, definides dins un entorn laboral.

Dins una professió, podem dir quines són les competències que la persona que l'exerceix haurà de tenir, per poder desenvolupar-la de la millor manera.

La persona adquireix la seva competència professional a partir de combinar els seus propis recursos personals: experiències, actituds, coneixements, habilitats, capacitats, ètica, valors; i els recursos de l'entorn: fons documentals, recursos de formació, xarxa de relació, mitjans, informació, etc.

El model de competències està sent clau en el nou mercat laboral, atès que és un model que permet que les persones recuperin els seus propis recursos i puguin transferir-los i posar-los en pràctica en el desenvolupament d'una ocupació determinada.²⁴

Curiosament hi ha una correlació força considerada pel que fa al discurs respecte al projecte de la FPdGi, on partint de la premissa que la formació rebuda al grau ja no és suficient, i per tant, cal complementar-ho amb certes habilitats per tal de poder diferenciar-se de la resta d'aspirants a qualsevol càrrec. Al cap i a la fi, no es tracta d'un altre fet que aquest, d'haver-se de diferenciar de la manera que sigui respecte als "adversaris", amb habilitats i competències que possiblement a l'hora de la veritat no s'hagin ni d'arribar a posar en pràctica.

Per tal de desmarcar-se – fent esment de l'eslògan del projecte – des de l'UdGOcupació, a través de l'Escola de competències, es proposa treballar les següents capacitats:

- ❖ Comunicació – Habilitat de transmetre, de fer conèixer alguna cosa a algú d'una manera clara i entenedora. Abasta des d'una transmissió d'informació fins a entrar en relació d'idees, d'interessos, etc. La comunicació pot ser oral i/o escrita i s'adreça a diferents públics.

²⁴ Universitat de Girona. (s.d.). *UdGOcupació*. Recuperat de <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/Escola-de-Competencies/Competencies-professionals>

- ❖ Motivació – Procés intern –estat mental– que activa, dirigeix i ens permet mantenir una conducta adequada per a la consecució d'un objectiu concret. És també un mecanisme de resposta que té en compte el balanç entre les necessitats i les demandes de cada moment, i ens energitza i vigoritza perquè puguem realitzar les accions adequades a aquestes necessitats.
- ❖ Networking – Habilitat d'establir contactes amb un ampli ventall de persones, que els permet ajudar-se mútuament, en situacions professionals i personals. Es tracta d'un procés amb doble direcció, al donar ajuda i atenció a la nostra xarxa de contactes facilitem que ells ens ajudin.
- ❖ Lideratge – Intenció d'assumir el rol de líder d'un grup o equip de treball. Implica el desig de guiar els altres.
- ❖ Autoconfiança – Convenciment sobre la pròpia capacitat per a realitzar amb èxit una tasca o escollir l'enfocament adequat per realitzar un treball o resoldre un problema. Mostrar confiança en les pròpies capacitats (per exemple, davant noves dificultats), decisions i opinions.
- ❖ Negociació – Habilitat per promoure el consens. És l'intent per fer coincidir criteris diferents, en una situació determinada, amb l'objectiu d'arribar al pacte i buscar el millor benefici.²⁵

Si bé en primera instància només es presenten aquestes competències, cal esmentar que dins del programa se'n troben d'altres com poden ser la creativitat, la tecnologia – en tant que es mostren els nous impactes de l'era digital –, i l'emprenedoria.

Renegar de l'assoliment o la consolidació de les anteriors habilitats seria evidentment quelcom incoherent, és indiscutible que qualsevol nova font de coneixement és positiva. Tot i això, aparenta que vetllar pel desenvolupament d'aquesta mena de càpsules recau més en preparar a l'alumne per assumir que haurà de navegar per un marc d'incertesa constant, que no pas en la consolidació d'aquest en el seu terreny professional.

Per altra banda, és quelcom que també evidencia el ja esmentat anteriorment: tenir uns coneixements tècnics concrets ja no és suficient. Un també ha d'adoptar una llista interminable d'habilitats i capacitats. Tal com esmenta Richard Sennett, a l'hora de cercar el talent, l'experimentador desplaça el focus a unes capacitats hipotètiques, anàlogament

²⁵ Ibídem

succeeix amb aquell comprador d'un gran cotxe esportiu ideat per creuar el desert lliurement, però que en realitat acaba encallat enmig dels embussos de tràfic.²⁶

5. L'emprenedoria davant de les incerteses

L'emprenedoria, entesa com una habilitat, representa molt més que presentar la predisposició de començar un projecte empresarial – del caràcter que sigui – per voluntat pròpia. La qüestió demana comprendre el terme emprenedoria com una actitud, una actitud íntimament lligada al sistema econòmic actual. Un tipus de conducta que pressuposa iniciativa, especialment davant de contextos adversos. Si bé anteriorment s'ha comentat que els individus es troben davant d'un marc caracteritzat per un decreixement substancial de l'oferta laboral, l'actitud d'emprendre no només suposa una alternativa per tal de subsistir, sinó que també suposa la moneda de canvi per blanquejar una situació hostil.

Des d'una perspectiva pròxima, he pogut observar com el discurs emprenedor s'ha anat filtrant per molts dels àmbits de la vida. Tant sigui dins de la universitat – on aquesta mateixa s'ha "adaptat" al context actual – com fora d'ella – ja que, fent ús d'un dels seus mantres: pots ser demandant de feina, i esperar fins a tenir sort, o te la pots buscar tu mateix essent el creador d'aquesta –.

Actualment el concepte emprenedoria està dotat per un caràcter positiu. Si bé és cert que l'actitud d'iniciar un projecte personal pot suposar quelcom emancipador, que pugui reforçar l'esperit vocacional, a l'hora de la veritat un tant per cert molt petit és capaç de gaudir d'una posició favorable – es parla de meritocràcia –. Cal no oblidar tampoc les oportunitats alliberadores que s'estan donant mitjançant el món digital, però cal observar fins a quin punt seran font de riquesa per tal d'albergar a tota aquella massa de treballadors que quedaran desproveïts de la seva ocupació en un futur no molt llunyà.

El que queda amagat darrere del caràcter positiu de l'emprenedoria, a part dels múltiples fracassos que queden tapats pels ínfims mediàtics casos d'èxit, és que en certa manera suposa una resignació respecte a la situació social actual. Davant l'era dels monopolis – principalment de caràcter tecnològic – sostinguts pel capital financer, i amb el vistiplau – o la resignació – dels Estats-nació, les possibilitats d'emancipació individual també han

²⁶ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 144).

suposat una regressió de l'organització col·lectiva amb afany de reclamar una situació més humanitària, capaç de superar qualsevol forma de plantejament elitista.

Aquest discurs que tant ha alimentat a joves a desenvolupar extraordinàries creacions en els seus garatges, com a perfils amb una voluntat transformadora per tal de canviar positivament la societat, han suposat cares de la mateixa moneda. Així doncs s'ha donat peu a un context de creixent desigualtat, profundament individualitzat, i a expenses d'un autoritarisme tecnològic que suposarà una progressiva dificultat a l'opció de rèplica.

Per altra banda també és rellevant parlar del xoc d'ideologies que es pot entreveure a l'hora de deliberar sobre l'emprenedoria. Possiblement no és tan pronunciat com els conflictes bèl·lics que es varen donar a terme fa pràcticament un segle, però tant liberals com comunistes segueixen impulsant el seu pensament.

Malauradament estem parlant d'un debat el qual no dispo ni del temps ni dels recursos necessaris per tractar-lo del tot, però que en tot cas es presenta com una porta per seguir investigant en un futur quelcom tan present. De totes maneres, sí que és rellevant plasmar com, la cosa entesa per actitud emprenedora, esdevé una part del tot dins d'un món laboral dictaminat pels paràmetres de la cultura digital, i dotant de sentit el conjunt del treball realitzat.

6. Apunts

A tall de conclusió, per tal de consolidar el treball desenvolupat, és oportú fer certes consideracions sobre les qüestions més importants que he anat recollint al llarg del procés. En primera instància, és interessant rebre al filòsof contemporani Slavoj Žižek mitjançant la següent cita:

“Si anomenem *liberals* els qui es preocupen pel les nostres llibertats, i *comunistes* els que són conscients que aquestes llibertats només es poden salvar amb canvis radicals – perquè el capitalisme global s’acosta a una crisi –, aleshores hauríem de dir que, avui els que encara ens reconeixem com a comunistes som liberals amb títol; uns liberals que hem estudiat a fons els motius pels quals els nostres valors liberals estan amenaçats i hem pres consciència que només un canvi radical els pot salvar.”²⁷

²⁷ Žižek, Slavoj. (2020). *Pandèmia*. Barcelona: Anagrama. (p. 49).

D'aquesta manera faig ús de Žižek per obrir una porta a la reflexió sobre una necessitat de canvi estructural, plantejat des d'una perspectiva humanista lligada a Sennett, que d'acord amb la tònica del treball realitzat, busqui garantir als individus una experiència digne en el món, vinculada molt de prop per la pràctica laboral.

Sennett considera, com s'ha comentat anteriorment, que des de l'àmbit cultural es pot iniciar un motor de canvi per transformar els efectes causats pel nou capitalisme. Aquest, aposta per tenir en consideració tres valors necessaris per crear "una ancora cultural": el relat, la utilitat i l'esperit artesanal.²⁸

Que el capitalisme no sigui un pretext adequat per a un plantejament humanista cada cop s'està fent més evident, inclús dintre de les seves entranyes. Un dels molts exemples n'és el manifest sorgit del congrés de Davos, el qual les persones més poderoses del planeta – polítics, caps d'estat, empresaris... – es reuneixen per decidir quines són les accions que es portaran a terme al món durant els anys posteriors. Així doncs, el manifest en qüestió es presenta més com un pamflet per tal de tranquil·litzar els sectors més desafavorits, que no pas quelcom que representi el compromís real d'aquells que, no només tenen l'oportunitat d'acabar amb les desigualtats, sinó que en són la causa principal. Si fem el mateix anàlisi a petita escala, ens trobem resultats similars amb els projectes com els que s'han analitzat al llarg del treball, tant aquells que provenen de fundacions privades o bancs, com aquells propis de les mateixes universitats.

Per tant, en el moment en el qual jo o un dels meus companys ens endinsem en el mercat laboral per tal de poder construir-nos un projecte de vida, el que realment ens hi trobarem és que per una banda s'estan reduint els llocs de treball – alhora que s'estan precaritzant molts d'altres – en pro del capital, amb el rescat de talent com a una de les poques respostes. Res a veure a les propostes de Richard Sennett sobre repensar les institucions per adaptar-les als nous temps, que tinguin en compte mesures per contribuir als individus a construir-se un relat de vida estable, encara que, malgrat la paradoxa, sigui enmig d'un context inestable.

Es per tant rellevant que no es responsabilitzi als mateixos individus de quelcom pràcticament aliè a aquests. Una situació que els està impulsant a adoptar una sobrequalificació per poder arribar a diferenciar-se mínimament del demès sense unes garanties clares. Conseqüentment, les persones estan usualment friccionant amb el

²⁸ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 156).

fantasma de la inutilitat, fet que esdevé conductor directe cap a la corrosió del caràcter. En aquest cas, és quan les institucions estatals han de fer el pas endavant a l'hora de crear oferta pública per sobre de la contractació privada. El reconeixement públic, la consciència d'esdevenir productiu per la societat, resulta molt més beneficiós pel caràcter que la angoixosa batalla que suposa la meritocràcia, especialment perquè només una petita part en surten victoriosos.

Recuperant un altre cop Žižek, aquest cop en resposta a Byung – Chul Han, i en pro del treball artesanal que tan profundament analitza Richard Sennett, considero que cal evitar caure en la infantilització del concepte comprès per autoexplotació, o si més no, saber-ne traçar bé la línia que ho distingeix de la disciplina.

“Els treballadors autoocupats i autoexplotats (descrits per Han) a l'Occident desenvolupat, el treball extenuant de les cadenes de muntatge al Tercer Món, més el sector creixent de l'atenció a les persones en totes les seves formes (cuidadors, cambrers...), en què l'explotació també abunda. [...] Cadascun dels tres grups va associat a una manera concreta d'estar cansat i treballar.”²⁹

Si bé és cert que les tres distincions anteriors apel·len a una mena de cansament de caràcter negatiu, Žižek també en recull una amb aparença positiva, i que se sintonitza amb el treball autodisciplinari i la dedicació a la feina. Una mena de treballar – la terra, les fabriques, la ment, el cos – que et dota d'una extenuació “que val la pena”.

Possiblement mitjançant internet – o el sector digital en la seva totalitat – s'inauguri, si no s'ha fet ja, un nou espai on es pugui albergar tot aquest cansament, en tant que alternativa a l'automatització de molts llocs de treball. Segurament sigui un internet que estigui més a prop del codi lliure, i no tant de Silicon Valley. Reafirmant una proposta que possiblement agafa un caràcter – en termes de Nick Srnicek – *acceleracionista*, no tant per un afany masoquista d'abocar-se al col·lapse – encara que sembli que sigui l'única de les vies possibles pel canvi – sinó per fer ús de l'avenç de la tècnica per re situar-la al servei de les persones. Per tal de poder garantir als éssers humans quelcom que els ha caracteritzat des dels principis de la seva història, condicionant directament la seva identitat, i que no és altra cosa que la seva relació amb el treball.

²⁹ Žižek, Slavoj. (2020). *Pandèmia*. Barcelona: Anagrama. (p. 28).

Per tant, concloent aquesta anàlisi sobre el món laboral – condicionat per la cultura digital – des d’una perspectiva personal, em remetré a la mateixa sentència amb la qual m’he iniciat:

“La major part de la gent [...] necessita un relat de vida que serveixi de sosteniment a la seva existència, s’enorgulleixi de la seva habilitat per quelcom específic i valori les experiències per les quals ha passat. Per tant, l’ideal cultural que es requereix en les noves institucions és perjudicial per a molts dels individus que viuen en elles.”³⁰

³⁰ Sennett, Richard (2006). *La cultura del nuevo capitalismo* (2a ed.). Barcelona: Anagrama. (p. 9- 10).

7. Bibliografia

- BBVA. (n.d.). *BBVA, en busca de talento junior para su transformación digital* / BBVA. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.bbva.com/es/bbva-busca-talento-junior-para-transformacion-digital/>
- Castrillon, C. (2019). Why Personal Branding Is More Important Than Ever. *Forbes*. Recuperat de: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2019/02/12/why-personal-branding-is-more-important-than-ever/#765f39b32408>
- El confidencial. (n.d.). *¿Eres pobre porque eres de letras o eres de letras porque eres pobre?* Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: https://www.elconfidencial.com/economia/2019-12-20/empleo-pobre-letras-letras-pobre_2381108/
- Fisher, M. (2016). *Realismo capitalista: ¿No hay alternativa?*. Buenos Aires: Caja Negra.
- Fisher, M. *K-Punk*. <https://k-punk.org>
- FPdGI. *Rescatadores de Talento*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://rescatadoresdetalento.org/>
- FPdGI. *Rescatadores de Talento*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://rescatadoresdetalento.org/sobre-el-programa>
- Fundació La Caixa. *Tienes talento - Fundació "la Caixa"*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://obrasociallacaixa.org/es/pobreza-accion-social/pobreza/espaciocaixa/tienes-talento>
- Garcès, M. (2016). *Filosofia inacabada*. Barcelona: Galàxia Gutenberg.
- Guardiola, Í. (2018). *L'ull i la navalla: Un assaig sobre el món com a interfície*. Barcelona: Arcàdia.
- Han, B.-C. (2017). *La sociedad del cansancio* (2a ed.). Barcelona: Herder.
- Lassalle, J. M. (2019). *Ciberleviatán*. Barcelona: Arpa editors.
- Mozorov, E. *Conferències - PublicSpace*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.publicspace.org/ca/conferencias/-/event/democracy-technology-and-city>
- Mozorov, E. (2018). *Capitalismo Big Tech*. Madrid: Enclave.
- Sadin, É. (2018). *La silicolonización del mundo: La irresistible expansión del liberalismo digital*. Buenos Aires: Caja Negra.

- Samsó, R. *¿Sabemos para qué servimos? | EL PAÍS Semanal*. Recuperat: Juliol 9, 2020, recuperat de: https://elpais.com/elpais/2013/01/31/eps/1359633954_509487.html
- Sennett, R. *Richard Sennett – Sociologist, Author, Advisor to the UN on Climate Change and Cities*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <http://box2288.temp.domains/~ichardx4/>
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. (2a ed.). Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2005). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (5a ed.). Barcelona: Anagrama.
- Tom Hayden. (1962). *The Port Huron Statement*. Recuperat de: http://www.progressivefox.com/misc_documents/PortHuronStatement.pdf
- Universitat de Girona. (n.d.). *Responsabilitat Social Universitària*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/catedres/RSU>
- Universitat de Girona. (n.d.). *UdG - Pràctiques en empresa*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://practiques.udg.edu/prem/index.php>
- Universitat de Girona. (n.d.). *UdG Ocupació > Escola de Competències*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/Escola-de-Competencies>
- Universitat de Girona. (n.d.). *UdG Ocupació > Escola de Competències*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/Escola-de-Competencies>
- Universitat de Girona. (n.d.). *UdG Ocupació > Escola de Competències*. Recuperat: Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://www.udg.edu/ca/udgocupacio/Escola-de-Competencies>
- WEForum. (n.d.). *Manifiesto de Davos 2020: El propósito universal de las empresas en la Cuarta Revolución Industrial | Foro Económico Mundial*. Recuperat Juliol 4, 2020, recuperat de: <https://es.weforum.org/agenda/2019/12/manifiesto-de-davos-2020-el-proposito-universal-de-las-empresas-en-la-cuarta-revolucion-industrial/>
- Žižek, S. (2020). *Pandèmia*. Barcelona: Anagrama.

8. Annex

Annex I

Sácale partido a tu marca personal dedicándole solo el tiempo necesario



26 de septiembre de 2019

Compartir:

El experto en LinkedIn e influencer en social selling, Álex López, te dará los tips que necesitas para posicionarte en redes sociales en la Jornada «El talento atrae al talento» ¡inscripciones abiertas!

JORNADA EL TALENTO ATRAE AL TALENTO
Barcelona (5 de noviembre)

[Inscripciones gratuitas](#)

LinkedIn, Instagram, Facebook, Youtube, Twitter... Más de 3.200 millones de personas usan las redes sociales en todo el mundo. Estos canales de comunicación son una gran oportunidad para mostrar nuestra marca personal las 24 horas del día los 365 días del año. Pero, ¿cómo hacerlo de una manera efectiva y sin destinarle más tiempo del necesario? ¿Subimos el contenido adecuado en nuestras redes sociales? ¿Cuánto tiempo debemos dedicarle al día?

El experto en LinkedIn e influencer mundial en social selling, [Álex López](#) nos dará los consejos que necesitamos para sacar el máximo partido a nuestra marca personal en las redes sociales dedicándole el tiempo necesario. Este experto nos revelará algunas herramientas de medición que nos ayudarán a calcular el resultado de nuestras acciones en redes sociales. Además, descubriremos cómo planificar nuestras publicaciones para no caer en la falta de control o en la saturación. Si estás buscando trabajo, este workshop te ayudará a

mejorar tu estrategia para encontrar el empleo para el que te has preparado.

¿Preparado para impulsar tu marca y hacerte visible ante los reclutadores de personal con un contenido profesional y atractivo en tus redes sociales? Inscríbete en la jornada «El talento atrae al talento» que se celebrará el 5 de noviembre en el Palacio de Congresos de Cataluña (Barcelona). Además de este workshop, podrás asistir a diferentes conferencias y talleres que te ayudarán a gestionar conversaciones difíciles, potenciar tu capacidad de liderazgo o potenciar tu talento.

Esta jornada es una de las actividades que ha organizado la Fundación Princesa de Girona para celebrar su décimo aniversario. [Descubre todo el programa e inscríbete AQUÍ](#)