

Trabajo de fin de máster en producción e investigación artística

**Autoficción en los procesos de selección laboral.
Elaboración de un perfil profesional ficticio y
sus efectos sobre la identidad personal.**

Ana Ayuso Nogueiras

Facultad de Bellas Artes

Universidad de Barcelona

Curso 2018-19

Línea de investigación: Arte y Tecnología de la Imagen

Tutores: Eloi Puig y María Ruido

Identidad / Autoficción / Autoetnografía / Biocapitalismo /
Proceso de selección laboral / Entrevista / Grandilocuencia /
Material «en bruto»



(auto)
en
procesos
d
selección



ficción
los

e
laboral

Autoficción en los procesos de selección laboral.
Elaboración de un perfil profesional ficticio y
sus efectos sobre la identidad personal.

Ana Ayuso Nogueiras

Este trabajo no habría sido posible sin las conversaciones infinitas, las reflexiones compartidas y la exposición de experiencias y pensamientos de muchas y muchos.

A Mireia, por animarme a matricularme en el máster y por obligarme a bajar las ideas a la cotidianidad que nos rodea. A Maria por acompañarme en el día a día y ayudarme a conocerme mejor. A Pati por su inspiración y por la construcción de respuestas, aunque fueran ficciones. A Laura por su energía, sus críticas constructivas y su predisposición a la acción. A Ferran, por ofrecerme siempre marcos de referencia. A Martí y a Laura, que siempre aportan matices enriquecedores y carcajadas. A Laia por su magia en el sonido, a Alberto por sus explicaciones técnicas, a Marta y a Sergi por cederme su espacio. Al Lab-Media por la paciencia y las explicaciones. A Carles, por preguntarme para que yo me entienda.

Aunque seguramente no lleguen a saberlo nunca, me gustaría también dar las gracias a mis entrevistadores sin los que este trabajo no sería posible y a las organizaciones que han invertido recursos sin obtener nada a cambio.

Agradezco a mis tutorxs, María y Eloi y al resto de profesorxs por guiarme y descubrirme referentes para seguir aprendiendo; además de a mis compañerxs, que han sido también grandes profesorxs.

A mis padres y hermanas por estar ahí.

En un libro de inglés me encontré una vez con la historia del pescador y el banquero que es un clásico en la cultura brasileña y que Paulo Coelho recoge en uno de sus libros. En un pequeño pueblo caribeño, paseaba un consultor experto en inversiones que se encontraba allí de vacaciones. Estaba en el muelle, cuando llegó un pescador en su bote con algunos atunes bastante grandes. El inversor elogió al pescador por la calidad del pescado y le preguntó:

-¿Cuánto tiempo le tomó pescarlos?

-Muy poco tiempo, respondió el pescador.

-En ese caso, ¿porqué no se quedó más tiempo pescando, podría haber traído más peces? Preguntó el inversor.

-Sí, seguramente, pero esto es suficiente para lo que necesita mi familia, dijo el pescador.

-Pero permítame que le pregunte, dijo el inversor ¿qué hace el resto de su tiempo?

-Después de pescar, descanso un poco, juego con mis hijos, duermo la siesta, luego acompaño a mi esposa a hacer las compras y por las noches me reúno con mis amigos para pasar un buen rato conversando. Llevo una vida tranquila y despreocupada, dijo el pescador.

-Mire, yo soy un especialista en inversiones y consultor de grandes empresas y podría ayudarle a desarrollar un negocio. Lo que tendría que hacer, es dedicar más tiempo a la pesca y con los ingresos podría comprar un bote más grande. Al tener un bote más grande podría pescar mucho más que ahora, de manera que duplicaría las ganancias. Con el tiempo podría comprar varios botes y tener empleados que pescasen por usted. El siguiente paso es que en lugar de vender el pescado a un intermediario, lo venda directamente a la empresa que distribuye el pescado, cuando ya está envasado y empaquetado y con el tiempo podría tener la distribución para la provincia o el país entero. Claro cuando eso ocurra, tendría que dejar este pequeño pueblo para instalarse en la gran ciudad, desde donde manejaría su empresa, sin tener que salir a pescar.

-¿Pero, cuánto tiempo hace falta para todo eso? Preguntó el pescador.

-Entre diez y quince años, dijo el banquero.

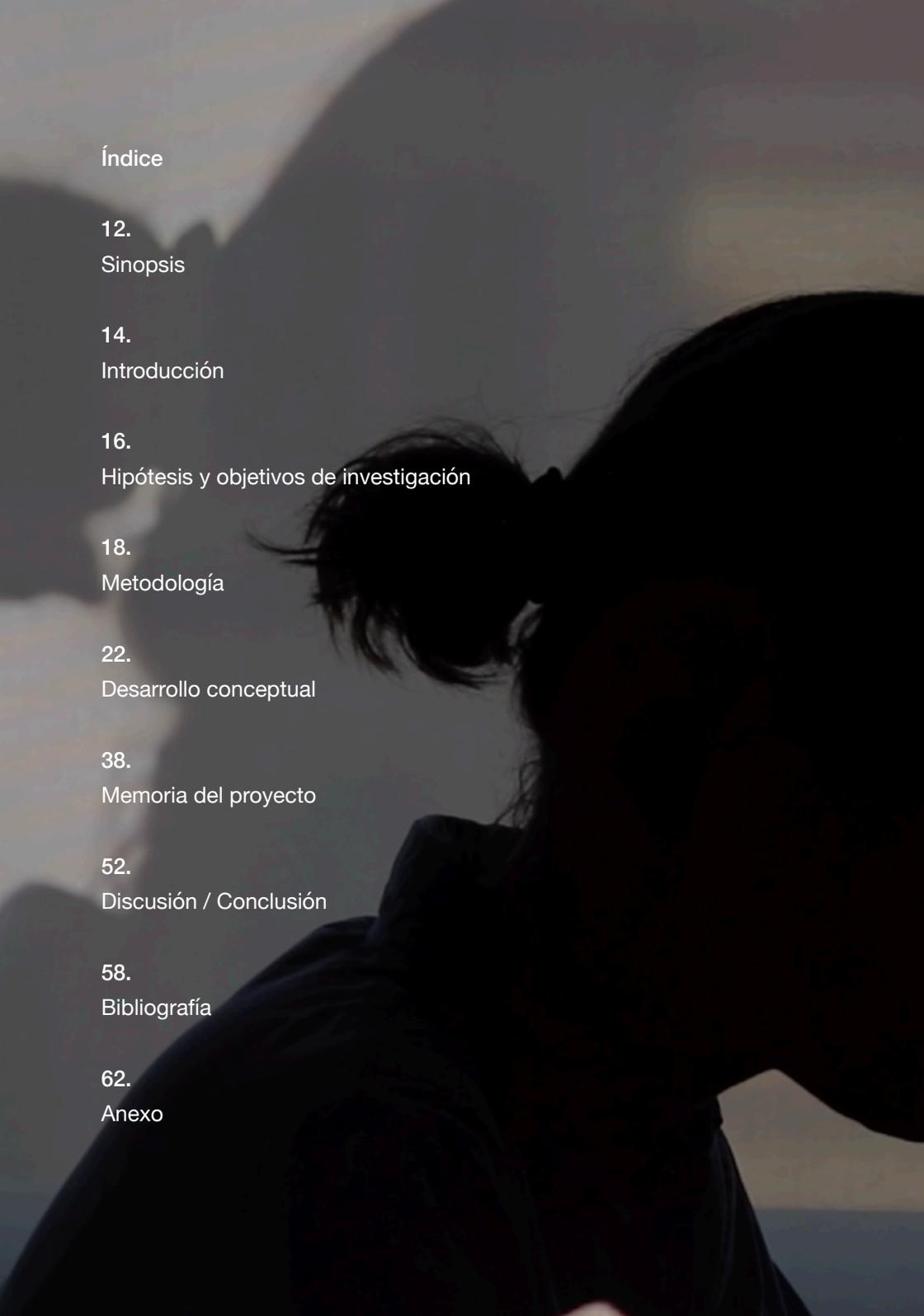
-¿Y luego qué? Dijo el pescador.

-Después podría anunciar una IPO (Oferta Inicial de Acciones) y vender las acciones de su empresa al público. Se haría usted millonario.

-¿Y luego qué? Le preguntó sonriendo al banquero.

-Luego se puede retirar., comprarse una casita en un pueblecito de la costa, donde poder descansar, dormir hasta tarde, pescar un poco, jugar con sus hijos, ir con su esposa de compras y reunirse con sus amigos y familiares para pasarlo bien. Dijo el banquero.

-¿Acaso no es eso lo que ya tengo?

A dark silhouette of a person's head and shoulders is visible on the right side of the page, set against a blurred, light-colored background. The person appears to be looking towards the left.

Índice

12.

Sinopsis

14.

Introducción

16.

Hipótesis y objetivos de investigación

18.

Metodología

22.

Desarrollo conceptual

38.

Memoria del proyecto

52.

Discusión / Conclusión

58.

Bibliografía

62.

Anexo

Sinopsis

Ser, hoy en día en nuestra sociedad occidental biocapitalista, es indisociable del *ser que trabaja*. Nuestra identidad, ese relato en forma de autoficción que construimos y por el cual se nos reconoce, encuentra en nuestro trabajo la base sobre la que sustentarse. Del mismo modo, es también nuestro trabajo el que organiza nuestra vida en términos de tiempo, de prioridades, de valores, etc. Esta investigación toma este contexto para focalizarse en los procesos de selección de personas, en concreto, para las posiciones en las que los trabajadores son contratados por «su aportación de valor». En estos procesos se da uno de los momentos en que más se evidencia la construcción de nuestra autoficción. Durante el proceso de investigación he llevado a cabo una autoetnografía partiendo de mi introducción en dos procesos de selección. La formalización de la investigación es un audiovisual en el que el material «en bruto» se mezcla con el material recreado.

Introducción

Este proyecto trata sobre los procesos de selección laboral y la autoficción que construimos de nosotros mismos para obtener esos trabajos «tan deseados». Para llevarlo a cabo me he introducido en dos procesos y durante su transcurso he investigado de qué manera esa autoficción que proyectamos nos afecta realmente (si es que podemos hablar de una realidad) en las percepciones que tenemos de nosotros mismos y en las decisiones que tomamos. En definitiva a quienes nos decimos ser a nosotros cuando pretendemos ser honestos.

Los procesos en los que he participado como candidata pertenecen a una empresa de consultoría de estrategia de negocio y a una institución dedicada al arte contemporáneo.

La formalización del proyecto es un audiovisual de 3 canales en los que se muestra una reunión en una sala de paredes transparentes, un texto sobre fondo negro que transcribe parte de mi presentación como candidata a ambos puestos y un primer plano a contraluz sobre el que se muestran las notas y se escuchan los razonamientos de una de las pruebas realizadas durante una entrevista.

Los sonidos pertenecen al registro real tomado a lo largo de los dos procesos.

Hipótesis y objetivos de investigación

Hipótesis de trabajo

- H1. Somos lo que ejercemos y por lo que se nos recompensa.
- H2. Nuestra identidad se tangibiliza en un relato ficcionado (autoficción) que consturimos de nosotros mismos.
- H3. La autoficción solo sirve si es reconocida por los demás
- H4. El autoreconocimiento y el reconocimiento externo de la autoficción afecta a quiénes somos realmente (la forma en que acabamos pensando, actuando, las decisiones que tomamos, etc)

Objetivos

- O1. Proponer un contexto teórico que recopile algunas de las aportaciones recientes a la noción de trabajo en la sociedad occidental.
- O2. Exponer algunos de los mecanismos de construcción de la identidad, con especial foco en la identidad laboral.
- O3. Hacer una autorreflexión de los efectos que tiene la autoficción sobre nosotros.
- O4. Plantear un contexto de prácticas artísticas que hayan abordado el tema del trabajo en relación a la identidad y que al menos en algunos casos hayan hecho uso de la autoetnografía.
- O5. Formalizar la investigación en forma de trabajo artístico.
- O6. Reflexionar sobre la dialéctica entre la praxis y la investigación artística, desde el punto de vista de observadora y sujeto a observar en el campo de estudio.

Metodología

Para llevar a cabo esta investigación, me he servido de las herramientas que tenía disponibles: he partido de mí y de mi experiencia profesional previa en el mundo de la empresa para introducirme en dos procesos de selección. Con tal de sustentar el marco teórico, también he realizado una revisión bibliográfica y me he entrevistado de manera formal e informal con profesionales del «management», algunos de ellos expertos en procesos de selección.

Para la formalización del proyecto me he basado principalmente en la documentación del proceso. He utilizado las grabaciones de las entrevistas realizadas en los procesos de selección, así como de material visual recreado para editar una audiovisual.

La idea del trabajo partió de conversaciones informales con personas cercanas a mí. Conversaciones en las que se hicieron preguntas, como *¿En tu trabajo usas tu creatividad?* a la que se respondió con un *Bueno... puedes hacer los informes más bonitos...*, y se expresaron deseos como el de *un trabajo a la altura de vuestras capacidades*. El punto de partida es pues el de sentirme des-situada en estos contextos vitales y laborales. La intención es la de comprender mejor cómo se articulan estos contextos, pudiendo, además, servirme de mi experiencia profesional anterior.

Utilizo la autoetnografía para reflexionar acerca de los procesos de selección laboral. Es también a partir de los materiales generados en el estudio etnográfico que la teoría y la praxis dialogan en mi proyecto. Por un lado, al prepararme para ambos procesos de selección he recurrido a bibliografía específica de recursos humanos, más en concreto de reclutamiento y selección de personal (McKenna y Beech, 1995). También me he entrenado - practicando casos de entrevista (Anexo 1) usando aplicaciones para mejorar mis habilidades en cálculo mental en el autobús (Anexo 2) (Mental Math Minder), o preparando respuestas a las preguntas «típicas» de entrevista laboral (Anexo 3)-, he buscado información sobre las organizaciones, su filosofía, las últimas noticias en las que figuraban, etc. Por último he realizado una sesión con una profesional de orientación laboral para que me aconseje sobre

cómo presentar mi CV y cómo construir las bases del relato de quién soy para ser la persona seleccionada en los procesos (Anexo 4 y 5). Esta preparación ha contribuido a la construcción de un personaje, un personaje que presentaba una candidatura a un proceso de selección. Otros elementos que han contribuido a la caracterización han sido la vestimenta y los entornos en los que tenían lugar las entrevistas. En esta preparación, la tarea más difícil ha sido la de adoptar la mentalidad de la joven profesional urbana (referidos como *yuppies* por su acrónimo en inglés de *young urban professional*), que se repite mantras como «más es mejor», «el objetivo es maximizar beneficios» o «los costes deben optimizarse», al tiempo que no pregunta por la finalidad de las tareas que se le proponen realizar, o el objetivo último al cual va a contribuir.

He llevado a cabo un registro sonoro de todas las entrevistas en las que he participado y éste ha sido el material «bruto» que me ha servido para formalizar el proyecto y para sustentar la reflexión sobre el resultado de la investigación. En uno de sus textos sobre etnografía Mafe Moscoso afirma que «si te preguntas por los fundamentos del hacer, cambia el hacer. Y si el hacer cambia, todo se transforma, incluidos los conocimientos y los cuerpos que los producen» (Moscoso, 2016, p. 392). En este mismo texto Moscoso se pregunta sobre si los observadores pueden estar separados de la realidad (estudiada) y considera que «el cuerpo no es independiente del mundo, sino que, por medio de la percepción, el cuerpo y el mundo permanecen entrecruzados» (Moscoso, 2016, p.394). He tratado pues de llevar a la práctica el reto que plantea Moscoso de visibilizar las situaciones sociales como unas prácticas situadas social e históricamente.

La formalización del proyecto se ha basado, como comentaba anteriormente, en la documentación. Boris Groys, a propósito de este tema, sustenta que el arte no está presente en esa documentación y que ésta es una «mera documentación» de un modo de vida. A su vez, esta documentación es posible porque la vida es concebida como un tiempo que puede ser producido y formado artificialmente, y no como un hecho primigenio y elemental

del ser (Groys, 2014). En este caso, mi intención ha sido la de construir un modo de vida ficcionado y documentarlo.

En esta línea me ha servido como referente el trabajo autoetnográfico *The Hotel*, de Sophie Calle. En 1981, la artista estuvo contratada como camarera de habitación de un hotel durante tres semanas. Calle explica que durante el transcurso de sus tareas de limpieza examinaba las pertenencias de los huéspedes del hotel y observaba a través de los detalles las vidas que permanecían desconocidas para ella. El trabajo de *The Hotel*, es una documentación de esa experiencia de 3 semanas.



Room 28 de la serie *The Hotel*. Sophie Calle.

A lo largo del proyecto otros referentes bibliográficos me han servido para contextualizar mi investigación. Algunos de ellos son, Mats Alvesson, Octavi Comerón, Marina Garcés, Cristina Morini, Richard Sennett o Nick Srnicek.

Desarrollo conceptual

Este proyecto se centra en de la idea de trabajo, un concepto que en nuestra sociedad está muy ligado a otro que es la identidad. Esta investigación pretende analizar y relacionar la construcción de subjetividad a partir del empleo y la forma en que esta construcción afecta sobre nuestro yo. El objetivo es estudiar las relaciones entre el trabajo y la identidad desde la práctica artística.

Las líneas de trabajo del proyecto se sitúan en el contexto de la sociedad del conocimiento, en un mundo globalizado y en el que el neoliberalismo se impone como único sistema de organización posible, en el capitalismo cognitivo o biocapitalismo. En las economías clasificadas como desarrolladas, a diferencia del capitalismo fordista, en el que los trabajadores en la cadena de montaje transformaban materias primas en objetos tangibles, en el capitalismo cognitivo los trabajadores aportan toda su vida al trabajo, contribuyendo así a la sociedad de la información. En este contexto diversas personas han estudiado la noción de trabajo y su evolución, así como al sujeto que lo produce. En este trabajo quedan recogidas algunas de sus ideas. Al mismo tiempo, el planteamiento de una economía feminista y decolonial, dibuja alternativas al discurso hegemónico de la economía tradicional y a los valores de las empresas. En particular las principales líneas de trabajo son dos; por un lado, estudiar la construcción de subjetividad a partir del empleo, y por otro, comprender de qué forma esta construcción se relaciona con nuestro yo.

La investigación se nutre del campo de la teoría del «management», pero también de la sociología y la filosofía así como del ámbito del arte, puesto que son muchos los artistas que se han interesado por el trabajo desde la práctica artística.

La motivación para llevar a cabo esta investigación parte de mi propia des-situación en el ámbito empresarial y de la dificultad para responder a la pregunta de: *¿quién soy yo?*, y se ha realizado en paralelo a un momento de cambio en mi trayectoria vital y profesional que pretendo que sea un punto de inflexión.

1.

El mundo es lo que la globalización nos ha robado. Lo ha puesto enfrente de nosotros como espejo de la impotencia por la que nos vemos reducidos a meros espectadores, consumidores o víctimas.

Marina Garcés

El hecho de que las personas sean contratadas en las empresas para «los procesos de aportación de valor» en lugar de para los procesos de producción de bienes y servicios (Alvesson, 2018) es ilustrativo de que la economía en los países desarrollados se basa en el conocimiento. Esto quiere decir que los trabajadores ya no son contratados por su capacidad para transformar una materia prima inerte y externa a sí mismos, como en el capitalismo fordista, sino que son las propias capacidades de los individuos las que se capitalizan (Morini, 2014), motivo por el cual nos referimos a un biocapitalismo cognitivo. En este sistema «la teoría del valor-trabajo tiende a transformarse en teoría del valor-vida» según Morini (Morini, 2014, p.193) , es decir, que el cuerpo queda situado en la centralidad económica.

En *La fábrica transparente*, Octavi Comerón analiza la fábrica de Volkswagen y constata que en ella se producen bienes materiales por un lado, pero también aquello intangible del propio trabajador, ese conocimiento, habilidad y capacidad de trabajo, bienes asociados a la industria de la cultura y del ocio que retroalimentan la cadena (Comerón, 2007, p. 65). No solamente la vida se pone en el centro del trabajo sino que además ésta queda exhibida, contribuyendo de esta forma a la producción intangible en la economía del conocimiento.

En paralelo, el hecho de que el capitalismo moderno no formule una narrativa compartida para la humanidad, sino que impulse a los individuos a la competitividad, nos conduce a no saber para quién somos necesarios (Sennett, 2015), lo cual nos conduce a su vez a la frustración. Esto, junto con la pasividad a la que son condenadas

las personas que forman parte de una sociedad como la descrita por Guy Debord en «La sociedad del espectáculo» (Debord, 1967), nos lleva a reproducir el estatus quo sin cuestionarlo. Esta repetición de las normas, costumbres, protocolos, etc sin cuestionamiento es a la que Alvesson se refiere como «estupidez funcional», caracterizada por un lado por darnos la seguridad de que existe un orden, una predictibilidad, un sentimiento de confianza y de comunidad centrado alrededor del trabajo, y por otro lado, se caracteriza también como mecanismo de defensa institucionalizado que apoya a la jerarquía y a la autoridad (Alvesson, 2018). En este contexto, el trabajo actúa como centro articulador de la vida de las personas.

Existen muchas definiciones del concepto de trabajo. En este caso tomo aquella que lo define como el empleo o el trabajo remunerado, es decir el tiempo y el esfuerzo que le vendemos a un tercero a cambio de un sueldo y que es lo contrario del ocio. De esta forma, estar ligado a un empleo significa no ser libre de crear una vida propia (Srnicek y Williams, 2015) algo que se opone a cualquier proyecto de emancipación de la humanidad. Este tiempo y esfuerzo que las personas ofrecen tiene que ver con el ámbito de los afectos, con las facultades vitales-cerebrales-físicas en palabras de Morini (Morini, 2016). Es decir, aquello a cambio de lo cual los trabajadores reciben un salario ya no es su capacidad de producir, sino su capacidad de ser y de pensar, de poner su cuerpo.

Si en el capitalismo fordista el proletariado era la forma de designar a la mano de obra, son varios los autores que se refieren al precariado como mano de obra del nuevo capitalismo (Gómez Villar, 2010, Srnicek y Williams, 2015, Zafra, 2018). Según Antonio Gómez Villar, el precariado es una tipología de proletariado para el que la distinción entre tiempo productivo y tiempo improductivo se ha roto; la precariedad es la explotación continua de la vida cotidiana y no simplemente la explotación de la mano de obra (Gómez Villar, 2010). Desde algunas posiciones feministas, la feminización del trabajo y la importancia de los afectos en el biocapitalismo hace que las nociones de producción y reproducción

queden enmarañadas para mujeres y hombres (Morini, 2014) y este es precisamente uno de los elementos clave para la precarización del trabajo. Trabajos que tienden a una mayor gratuidad recibiendo por ellos remuneraciones simbólicas, trabajos que se vuelven más flexibles, más temporales y más inestables.

Por último cabe recoger la idea de que el trabajo no es sólo aquello que nos permite acceder al mercado de recursos, sino la principal plataforma para el intercambio de reconocimiento social y el íntimo teatro de la felicidad. Tanto para los compañeros de trabajo como para sí mismas, la valía de las personas se define por su trabajo y por su nivel de productividad. (Campagna, 2013). Esta idea, con origen en la ética calvinista que tomaba el éxito profesional como señal de la salvación divina, es la que define la ética del trabajo y acabar con ella requerirá acabar con nosotros mismos (Srniceck y Williams, 2015). Si no somos un yo que trabaja, ¿qué nos queda?

Reflexionando sobre esta idea encontramos *The Interview*, un trabajo de Harun Farocki de 1996. La grabación de una formación real sobre la preparación de los procesos de selección laboral muestra diversos de los aspectos que he querido desarrollar durante mi investigación, entre ellos la construcción de un discurso grandilocuente.



The Interview. Harun Farocki. 1996.

A raíz de este trabajo el mismo Farocki escribió que «el yo quizá no sea nada más que un gancho metafórico del que colgar una identidad social» citando además a Kafka, quien comparó ser aceptado en un empleo a entrar en el Reino de los Cielos, ambos caminos completamente inciertos.



The Interview. Harun Farocki. 1996.

En este trabajo Farocki documenta un curso de formación dirigido a personas que no han finalizado la escuela, graduados universitarios, desempleados de larga duración y drogadictos rehabilitados, entre otros colectivos, para enseñarles a preparar una candidatura de trabajo. En estos cursos, los estudiantes deben aprender a posicionarse y a venderse a sí mismos, una habilidad a la que se designa como «self management» o «autogestión».

Farocki menciona la gran gratitud con la que nos referimos al hecho de haber obtenido un empleo pero sin grandes expectativas respecto a él. De nuevo no saber para quién somos necesarios dificulta que encontremos un sentido al trabajo.

En *The Interview* queda reflejada la idea de que la figura de «buscador de empleo» impone una norma de trabajo al resto de la sociedad, como apuntan en su libro Srniceck y Williams. Una vez más parece que una vida sin trabajo sólo conserva sentido si se encuentra en un estado de búsqueda de trabajo, perpetuando su centralidad.

La Oficina (1998), de León Siminiani, es también un trabajo que a partir de descripciones detalladas del espacio de trabajo de la oficina reflexiona sobre las relaciones laborales jerárquicas que contribuyen al objetivo último de toda empresa, que es la optimización de recursos para obtener el óptimo productivo. El énfasis en el espacio como elemento ilustrativo de unos valores y de unas relaciones sociales es un elemento que he tratado durante el trabajo.

Siminiani plantea a partir de este trabajo la paradoja del sueño americano en el que aquel «trabajo que os hará libres», acaba condenando a las personas a la necesidad de tener éxito tanto cuantitativo como cualitativo.



La oficina. León Siminiani. 1998.

La centralidad del trabajo se ha rechazado desde múltiples perspectivas. Tomando de nuevo la perspectiva feminista, la lucha debería ir encaminada hacia una recuperación de la centralidad de la vida a la que el trabajo quede subordinado, en lugar de mantener una centralidad en el capital que somete la vida al trabajo.

2.

Inevitablemente nos hacemos a nosotros mismos. Déjeme explicarle. Entré en esta casa e inmediatamente me convertí en lo que tengo que convertirme, en lo que puedo convertirme: me hago a mí mismo. Es decir, me presento a ustedes de una manera adecuada a la relación que deseo conseguir con ustedes. Y, por supuesto, ustedes hacen lo mismo conmigo.

Luigi Pirandello

Si en el apartado anterior quedaba recogida la idea de que una vida sin trabajo pierde el sentido, en la otra cara de la moneda encontramos la máxima que se promulga en las escuelas de negocios de que «las empresas son las personas», las personas que como ya hemos visto, ponen todo su ser al servicio de su trabajo. Uno de los momentos de cristalización de la identidad de las personas en el ámbito laboral se produce durante los procesos de selección de personas.

En los procesos de selección, se utilizan técnicas como por ejemplo las entrevistas, los tests psicológicos tanto de inteligencia como de personalidad y la resolución de casos que si bien no dejan de ser una simulación, sirven además para poner a prueba los nervios del candidato. Las entrevistas son una de las técnicas del proceso de selección más frecuente pero con una validez más baja (McKenna y Beech, 1995, p. 103), es decir, que no ofrecen mucha exactitud prediciendo si la persona entrevistada será o no un trabajador que se ajuste al perfil deseado por la organización. Esto implica además, que lo que busca la organización durante el proceso de selección es atraer a candidatos para conocer sus capacidades, competencias, experiencias, comportamientos y valores entre otros aspectos, es decir, conocer quienes son. Por tanto, en la situación concreta de la entrevista laboral la construcción de un relato personal por parte del candidato toma mucha importancia.

Presentarnos o explicarnos ante un entrevistador, ante otras personas en general e incluso ante nosotros mismos es algo que se nos demanda en nuestra dimensión social y que nos resulta

ineludible por nuestra condición humana. Esta presentación se construye a partir del relato que hacemos de nosotros mismos. Es de esta forma por lo tanto que lo narrado cobra peso. A propósito de *La señora Dalloway*, de Virginia Woolf, Jonah Lehrer escribe que la señora Dalloway «se hace a sí misma real creando un «mundo propio allí donde está». Esto es lo que todos nosotros hacemos todos los días. Tomamos nuestros pensamientos dispersos y nuestras sensaciones inconstantes y los recomponemos en algo sólido. El yo se inventa a sí mismo» (Lehrer, 2010, p- 206). Esta «recomposición» es la que también inventamos y mostramos en el mercado laboral.

El acto de inventarnos a nosotros mismos lo podemos asemejar con el de diseñarnos a nosotros mismos al que se refiere Boris Groys en su texto titulado *La obligación del diseño de sí*. En él, Groys argumenta que «el ornamento oculta los aspectos éticamente insatisfactorios de un producto y vuelve irreconocible aquello que es éticamente impecable». Según él, en la actualidad el artista ha dejado de ser un productor de imagen para volverse él mismo una imagen (Groys 2014, p.26). Transportando esta idea al candidato que inventa su identidad, la imagen en la que se convierte es el relato que construye. Y en palabras del autor «hoy todo el mundo está sujeto a una evaluación estética; todo el mundo tiene que asumir una responsabilidad estética por su apariencia frente al mundo, por el diseño de sí» (Groys 2014, p.40) ya que la imagen/ relato que mostramos queda sujeta a un juicio estético.

¿Cómo es ese relato que mostramos? En los últimos años, se ha detectado una creciente exageración de los relatos que construimos a la que Mats Alvesson se refiere como «grandilocuencia», esta implica «representar o dotar a los fenómenos de tal forma que se muestren tan atractivos y extraordinarios como sea posible sin que se perciba como un *fake* obvio» (Alvesson, 2018, p. 50). Este fenómeno afecta a múltiples ámbitos de nuestra sociedad como la publicidad que impulsa un consumismo persuasivo o las escuelas de negocios que inflan sus notas y títulos. Aunque la grandilocuencia tienda a producir su opuesto, es decir, frustración,

duda o sospecha de que vivimos en un mundo falso, esta es tan corriente que ha devenido norma, una norma a la que nos adaptamos y que no siempre cuestionamos.

Como recoge Comerón en su tesis, «en el modo de vida de las sociedades del capitalismo tardío (cognitivo), el espectáculo, el trabajo y la subjetividad se hallan en estado de fusión» (Comerón, 2007, p. 67). Esto implica que no podamos encontrar marcos existenciales en el espacio del no-trabajo (Rodríguez y Sánchez, 2004, p. 23) al mismo tiempo que como Comerón observa, el «*know-how*» queda exhibido (Comerón, 2007, p. 67). Esta fusión entre espectáculo, trabajo y subjetividad queda recogida en la instalación de *Trilogía posfordista I. La fábrica transparente* (2006), del propio Comerón.



Trilogía posfordista I. La fábrica transparente. Octavi Comerón. 2006.

La instalación consiste en tres proyecciones en las que se muestran palabras que hacen referencia al valor de transparencia, imágenes de la cotidianidad del trabajo en la fábrica de Volkswagen e frases corporativas de empresas multinacionales en las que las empresas exponen su «misión», su principal razón de ser. Tanto el uso del lenguaje propio del ámbito corporativo como el valor de la transparencia son elementos que he querido recoger en mi trabajo.

En relación al tema de la identidad, el relato y las imágenes que

mostramos, encontramos el trabajo de Amalia Ullman titulado *Excellences and Perfections* (2014). En él Ullman crea una identidad ficticia como «it girl» mediante posts en Instagram durante 5 meses a modo de performance. Este trabajo es un ejemplo de cómo la identidad personal puede ensalzarse usando un perfil de Instagram, una plataforma social que actúa a modo de escaparate.



Excellences & Perfections. Amalia Ullman. 2014.

Ser el elegido, recibir un «like», que se nos ponga en valor y se nos reconozca alienta a la grandilocuencia. Cada uno de nosotros somos diferentes al resto y al mismo tiempo, en cada grupo al que pertenecemos, existe un conjunto de códigos compartidos. Sobre la tensión constante entre diferenciarse para sentirse especial y encajar para sentirse perteneciente al grupo, Ullman empieza recreando imágenes estereotipadas de chicas que acumulan miles de seguidores. Esas imágenes, que pese a verlas constantemente en las plataformas digitales, acumulan un cantidad ingente de «likes», la convierten en una de esas chicas que pertenece al reducido grupo de «it girls» y enfatiza su diferencia respecto al conjunto de chicas comunes. Mediante los trucos utilizados en su galería de imágenes exagera su atractivo y consigue obtener un estatus superior, sustentado por el número de personas que la eligen seguir. A partir de esta obra, vemos que no hay unos límites claros al relato grandilocuente apoyado en la insubstancialidad y la falta de motivaciones reales. También ejemplifica que este mismo relato afecta a lo que realmente somos.

3.

Me costó bastante darme cuenta de que existen dos tipos de escritura; la que tú escribes y la que te escribe a ti. La que te escribe a ti es peligrosa. Vas a donde no querías ir. Miras donde no querías mirar.

Jeanette Winterson

Recupero aquí algunos de los temas mencionados anteriormente para exponer en qué resulta la construcción de un relato grandilocuente que materializa nuestra identidad. Esto es, en el contexto capitalista se potencia la competitividad entre individuos en el mercado laboral y con tal de mostrar a los empleadores su superioridad frente al resto, los individuos acuden a la educación y la grandilocuencia.

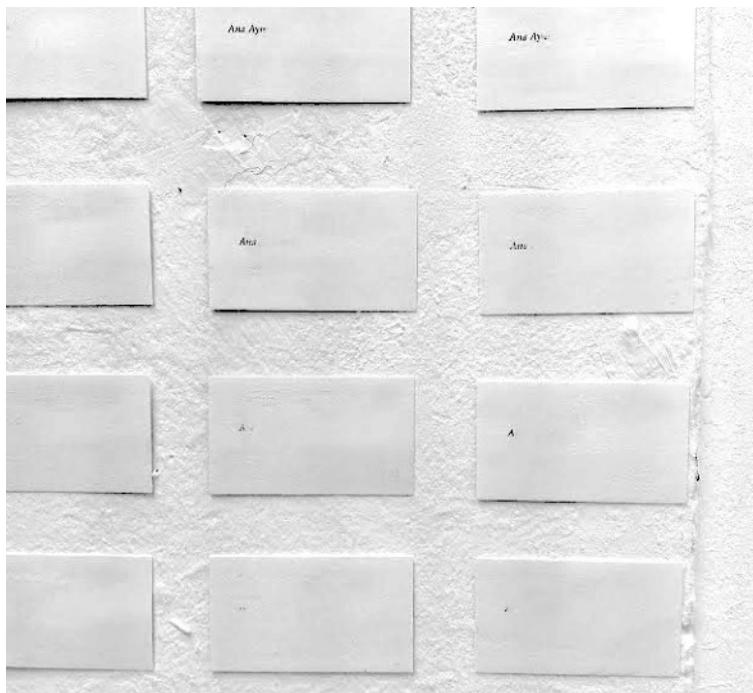
Por un lado, los potenciales candidatos se dedican a someterse a procesos de mejora continua, como es educarse. Las empresas dedican cada vez menos recursos en formar a sus trabajadores, hecho que se traduce en que sean los candidatos, los que deben formarse por su cuenta para aumentar su «empleabilidad» y estos acuden a la educación académica tradicional en búsqueda de soluciones. El resultado es que tenemos una sociedad cada vez más educada, aun cuando la educación superior no es necesaria para muchos empleos (Cappelli, 2008).

Por otro lado, estos mismos candidatos proyectan un discurso grandilocuente, que no siempre se sustenta en hechos tangibles y contrastables (Alvesson, 2018, p. 51). Esta situación se ve agravada, ya que no solamente son los individuos los que elaboran un discurso grandilocuente, sino también las organizaciones, entre ellas las escuelas de negocio a las que potenciales trabajadores acuden en busca de formación («empleabilidad»). Esperan de este modo, asociarse a una identidad (académica, de conocimiento) que pase a formar parte de sí mismos (Alvesson, 2018).

El objetivo último es el reconocimiento, conseguir ese trabajo «tan

deseado», porque en palabras de Chantal Maillard, «los demás hacen el yo, «me» hacen. Me hacen con sus ojos. Me hacen con su juicio, con su conocimiento» (Maillard, 2005, p. 92) y por lo tanto, obtener éxito y sentirse feliz de uno mismo, pasa porque otros vean en ti ese éxito, esa felicidad.

¿Qué capacidad tenemos, a través del relato que contamos, para que se nos reconozca como queremos que lo hagan los demás? En su novela *¿Porqué ser feliz cuando podrías ser normal?*, Janette Winterson escribe que «cuando contamos una historia ejercemos el control, pero de tal modo que dejamos un hueco, una apertura. Es una versión, pero nunca definitiva» (Winterson, 2011, p. 17). Por tanto no podemos controlar completamente lo que se reconoce de nosotros. En línea con esta pregunta, en mi trabajo *Soy...* de 2018, tomé las tarjetas de visita de la empresa en la que trabajaba para borrar esta identidad con la que yo no me sentía reconocida.



Soy... 2018.

Sin embargo, la búsqueda de reconocimiento y de control de eso que se nos reconoce que pretendemos alcanzar con el discurso grandilocuente acaba traduciéndose en decepción y frustración al no tener una base sólida sobre la que sustentarse (Alvesson, 2018). Y la esperanza en la educación acaba en lo mismo: un trabajador que disponga de una titulación superior sólo obtendrá mayor reconocimiento y éxito económico cuando exista mayor demanda que oferta en el mercado laboral de trabajadores con esa titulación (Cappelli, 2008). Fácilmente los conocimientos adquiridos académicamente son superados por una nueva oleada de candidatos, es decir, la educación se convierte en este caso en un bien posicional, la necesidad que satisface es relativa a la necesidad de los demás de ese mismo bien (Alvesson, 2013).

De nuevo, tratamos de superar la frustración construyendo un relato más grandilocuente y obteniendo un título más. Buscamos que el vacío quede saciado con un mayor reconocimiento por parte de los otros. El problema es que en nuestra sociedad «el Otro falta, y, en consecuencia, estamos desconectados» (Sennett, 2015, p. 154). Así que ese yo que sólo encuentra significado en el reconocimiento del otro, nunca acaba por encontrarlo, al mismo tiempo que la frontera entre ficción y realidad queda desdibujada y el relato alimenta nuevamente la frustración.

El deseo por controlar lo que los demás reconocen en nosotros queda plasmado en el trabajo de Ulman citado anteriormente. El deseo se ve reforzado positivamente en el incremento del número de seguidores y «likes» de sus fotos. En su performance, ella llega a convencer a sus seguidores de la vida «espectacular» que lleva e incluso acrecienta el interés de estos cuando muestra también el vacío que siente, el cual vuelve a exagerar llevándolo al límite con una simulación de intento de suicidio. Se nos plantea pues la duda del instante de fractura entre ficción y realidad, el momento en el que dejamos de sentir reconocimiento para sentir opresión o la manera en que podemos liberarnos de la frustración alimentada, y que alimenta la constante comparación con los demás.

Del mismo modo que en 1928 W. I. Thomas formuló su teorema: «si

las personas definen las situaciones como reales, éstas son reales en sus consecuencias» (Thomas, 1928, p. 572), ¿podríamos extrapolar que «si la identidad de las personas es definida como real, ésta será real en sus consecuencias»? Desde la psicología de la educación se ha estudiado el efecto que tiene sobre el rendimiento de una persona la creencia que tenemos sobre ella, es lo que se conoce como «efecto Pigmalión». De modo que por mucho que queramos mostrarnos de una forma concreta, no conseguiremos controlar el modo en que los otros nos reconocen. Sin embargo, el reconocimiento de los otros, sí que afectará a como nosotros nos sintamos con respecto a nosotros mismos.

A lo largo de los tres apartados del desarrollo conceptual del proyecto he querido en primer lugar caracterizar brevemente el contexto de nuestra sociedad, basada en un capitalismo cognitivo, en la que se impone una ética del trabajo mediante la cual construimos nuestra subjetividad. En el segundo apartado he tratado la construcción de la identidad laboral, basada en un relato grandilocuente, que se materializa con el reconocimiento de los otros y por último en el tercer apartado, he tratado de diseccionar los motivos que llevan a esa construcción de relato grandilocuente así como los efectos que este relato tiene sobre nuestra autopercepción.

Para concluir este apartado recurriré a algunas de las afirmaciones recogidas por las teóricas y teóricos referenciados anteriormente en el marco conceptual. Así, secundo la afirmación de que «nuestras vidas valen más que las ganancias que generan» como dice Morini (Morini, 2014, p. 201-202) . Me pregunto «cómo podemos desarrollar el relato de nuestra identidad e historia vital en una sociedad (cortoplacista) compuesta de episodios y fragmentos» igual que lo hace Sennett (Sennett, 2015, p. 25). Considero que debemos detectar la estupidez para alcanzar un vida laboral con sentido y que para ello necesitamos dar un paso atrás y preguntarnos si las personas están usando plenamente su capacidad cognitiva (Alvesson, 2018, p. 52). Si bien Alvesson olvida cuestionar algo fundamental, y es que da por supuesta la centralidad del trabajo, mientras que autores como Morini o Srnicek abogan por una centralidad de la vida, en la que el trabajo no es más que un mero satélite.

Memoria del proyecto

El porqué del proyecto

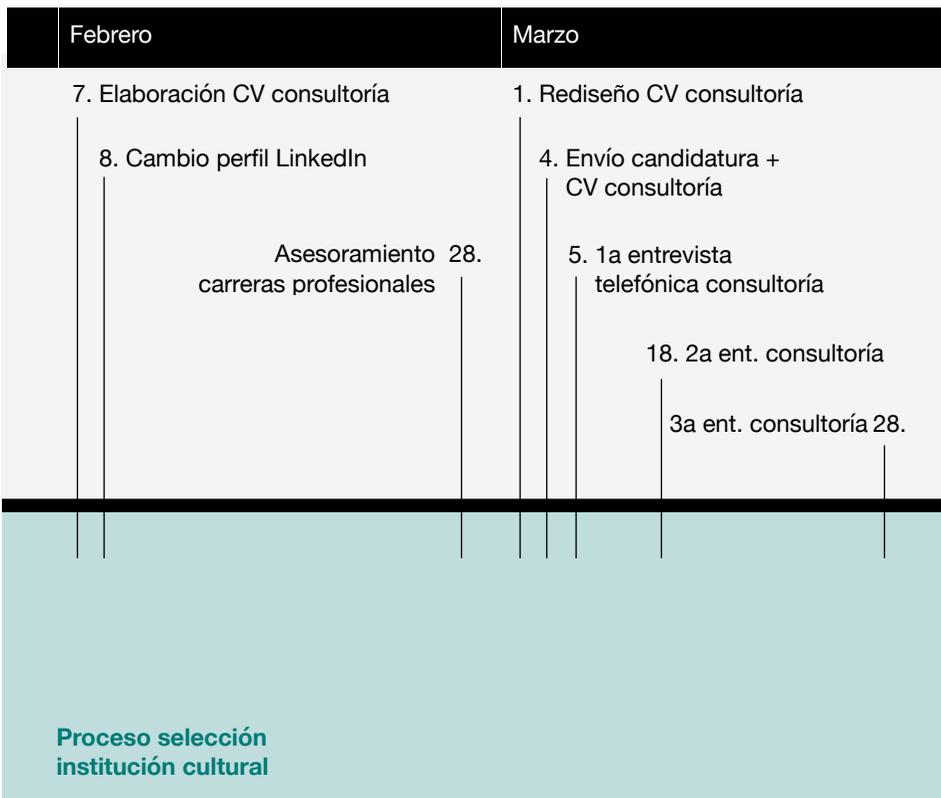
El objetivo es comprender cómo la manera en que nos definimos a nivel profesional afecta a lo que «realmente» somos. He planteado dicho objetivo desde mi propia subjetividad, exponiéndome a dos procesos de selección laboral.

Para alcanzar el objetivo ha sido necesaria la construcción de un perfil profesional y un relato que lo acompañe, así como una autorreflexión tratando de comprender de qué forma la autoficción y el reconocimiento por parte de otros de esa autoficción ha afectado la concepción «real» que tengo de mí misma.

Los tiempos del proyecto

El calendario del proyecto es uno de los aspectos que ha tenido mayor importancia, dado que el avance del mismo no dependía únicamente de mí sino también de las respuestas por parte de las organizaciones en las que he llevado a cabo estos procesos de selección. A pesar de esta contingencia, la formalización del proyecto podía adaptarse a los distintos resultados de las candidaturas.

Desde un inicio quería abordar el tema del trabajo y la identidad, pero no fue hasta mediados del mes de enero que decidí llevar a cabo un proyecto centrado en mi experiencia como candidata en un proceso de selección laboral. Es a partir de entonces que mi proceso de investigación quedó definido y se fue acotando.

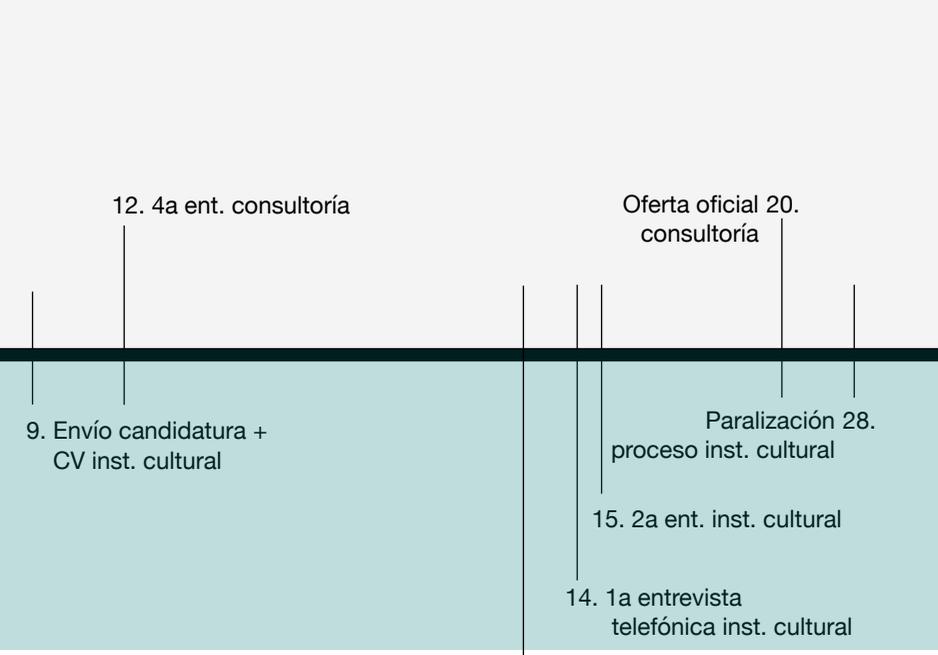


Preparación entrevistas +

Revisión bibliográfica,

Abril | Mayo

Proceso selección empresa de consultoría



Preparación casos

Rodaje

Montaje

Postprod. sonido

conversaciones, etc

La investigación en el proyecto

En un principio, tanteé las impresiones que tenían sobre los procesos de selección en empresas de consultoría personas cercanas a mí que trabajan en este tipo de empresas y que realizan entrevistas a posibles candidatos. Pedí asesoramiento al servicio de carreras profesionales de la escuela en la que estudié administración y dirección de empresas y busqué ofertas publicadas por empresas de consultoría.

En paralelo, mi preocupación por mi situación laboral una vez terminado el máster en el que se inscribe este proyecto, me llevó a plantearme aquello a lo que realmente quería dedicarme profesionalmente. Esta búsqueda de trabajo en el ámbito del arte contemporáneo no decidí incluirla en el proyecto hasta prácticamente su finalización, cuando surgió la oportunidad de entrar como becario en una institución cultural.

Actualicé dos versiones de mi currículum vitae, una en la que destacaba mis experiencias, aptitudes e intereses como consultora (anexo 4) y otra en la que destacaba mis experiencias, aptitudes e intereses en el arte contemporáneo (anexo 5). Busqué ofertas y convocatorias y envié mi candidatura a 4 empresas de consultoría y a 10 organizaciones relacionadas con la cultura.

Tras algunas muestras de interés por parte de algunas de las organizaciones que finalmente no se cristalizó en nada, he realizado dos procesos de selección, uno en una empresa de consultoría y otro en una institución dedicada al arte contemporáneo. He participado en un total de 6 entrevistas, 2 telefónicas y 4 presenciales que han tenido lugar en las oficinas de las organizaciones en días distintos.

En referencia al proceso en la empresa de consultoría, desde el envío de la candidatura hasta la obtención del trabajo como consultora del departamento de sector público transcurrieron 6 semanas. A medida que avanzaba el proceso, el cargo del entrevistador era superior en la jerarquía de la compañía, de modo que las entrevistas han sido realizadas por una técnica del

departamento de recursos humanos, un consultor senior de la división de consultoría estratégica de negocio, una manager de consultoría de negocio de sector público y un director de consultoría de negocio y responsable de la oficina.

En referencia al proceso en la institución cultural, desde el envío de la candidatura hasta la finalización del proceso para la posición de prácticas en el departamento de producción transcurrieron 7 semanas. En este caso fueron únicamente dos personas las que me entrevistaron, una técnica de recursos humanos acabada de graduarse y una técnica del mismo departamento con 9 años de experiencia en la organización.

Cabe mencionar que recibí una oferta formal para incorporarme a la empresa como consultora el 20 de mayo. En referencia a la posición en la institución cultural, el proceso fue paralizado con idea de retomarse en el mes de septiembre de 2019.

El proyecto desde el arte

En cuanto a la formalización del proyecto, traté de tener en cuenta tanto los recursos de los que disponía como su adecuación al proyecto.

El registro de las entrevistas de los procesos de selección decidí hacerlo de forma sonora mediante el uso de una grabadora oculta. En un principio traté de hacer también un registro visual de las entrevistas, pero lo descarté al encontrarme con dificultades técnicas que a su vez me hicieron plantearme mi posicionamiento ético respecto al trabajo. En ese momento decidí no hacer referencia explícita en el trabajo ni a las organizaciones ni a las personas que me han entrevistado y centrarme en aquellas partes del registro sonoro que se refieren a mí.

Decidí apoyar el sonido con texto que subraya la importancia de las palabras que construyen el relato de la autoficción y con imágenes que muestran un espacio laboral y en particular un espacio de reuniones en el que se puede observar la relación entre la

arquitectura y los valores que las organizaciones dicen tener. Es el caso de las salas de reuniones con paredes transparentes que reflejan aquello que está fuera, impidiendo saber lo que realmente pasa en la reunión. Del mismo modo que las organizaciones acostumbran a incluir entre sus valores la transparencia, aunque no siempre ésta guíe su hacer. Por último también he apoyado el sonido con las notas que tomé durante una de las entrevistas. Es común en las entrevistas de consultoría ofrecer papel y bolígrafo para que el entrevistado pueda tomar notas y apoyar sus razonamientos en esquemas y cálculos.

Autorretratos tomados el día de las entrevistas presenciales



28/02/19



18/03/19



28/03/19

Los métodos para el proyecto y las fases de producción

El proyecto se enmarca en una investigación etnográfica y para su ejecución he realizado entrevistas y diálogos informales con trabajadores de empresas de consultoría y de otras organizaciones sobre los procesos de selección, una revisión bibliográfica, revisión de trabajos de artistas, construcción de un perfil profesional en forma de CV, carta de motivación y perfil en LinkedIn, una preparación para llevar a cabo las entrevistas y la participación propiamente en entrevistas.



12/04/19

15/05/19

Entre los métodos usados destacan las grabaciones de audio, las grabaciones de imágenes y los diálogos con personas cercanas de mi entorno a partir de las cuales he obtenido el material para realizar el trabajo.

En las fases de producción del proyecto queda incluida parte de la investigación así como la formalización del proyecto. Estas fases son:

- Estudios previos hasta la definición del proyecto.
- Asesoramiento de profesionales del campo de la selección de recursos humanos.
- Elaboración de un perfil profesional (CV, carta de motivación) y búsqueda de ofertas laborales.
- Preparación para el proceso de selección de empresas de consultoría (el relato de mi candidatura, entrenamiento en cálculo mental, preparación de entrevistas basadas en casos)
- Participación en entrevistas en la empresa consultora y registro
- Transcripción a partir del registro de las entrevistas (muestras en los anexos 6, 7 y 8)
- Transcripción a partir de conversaciones por whatsapp (muestra en el anexo 9)
- Montaje sonoro
- Preproducción y grabación de imágenes visuales
- Montaje audiovisual
- Participación en entrevistas en la institución cultural y registro
- Montaje y diseño expositivo
- Postproducción de sonido

Valoración de la metodología

«Poner el cuerpo en el centro de la investigación etnográfica, lejos de alejar al sujeto conocedor del mundo, lo funde, transformando nuestras ideas sobre la percepción», señala Moscosos en un texto

sobre etnografía (Moscosos, 2016, p. 394). Tomando como punto de partida el objetivo principal propuesto, para comprender la afectación que tiene el cómo nos definimos a nivel profesional y lo que «realmente» somos, esa fusión entre observador y observado ha sido clave.

Durante las entrevistas he llevado a cabo un registro sonoro. Inevitablemente, mi comportamiento ha estado condicionado por el hecho del registro, pero dada la situación y que el entrevistador no estaba condicionado por este mismo hecho, el material obtenido conserva un nivel de honestidad que considero válido.

En un primer momento decidí incluir, y posteriormente descartar, la dimensión tecnológica en mi campo de estudio. La tecnología, lo digital y las redes están tan presentes que pensé en abordar el tema de los procesos de selección mediante el uso de algoritmos. La idea era coherente en mi cabeza y también cuando la exponía pero intuía complicaciones metodológicas, al fin y al cabo es un ámbito ajeno a mí. Se dieron nuevas conversaciones y recordé dos de las premisas que me planteé al inicio de este proceso. La primera, abordar mi práctica desde la sinceridad, en línea con la idea de que «tratar lo real con honestidad significa entrar en escena (...) para tomar posición y violentar, junto a otros, la validez de sus coordenadas» como escribe Marina Garcés en su texto sobre la politización del arte (Garcés, 2013, p. 52). La segunda, trabajar desde y con lo que tengo a mi alrededor algo a lo que han hecho referencia artistas de todo tipo. El no incluir la dimensión tecnológica me ha permitido centrarme en la construcción de identidad, que toma mayor coherencia con mi trabajo previo Soy... (2018) en el que presenté la desaparición de mi anterior identidad profesional.

Por otro lado también estaba la posibilidad de abordar el trabajo desde un activismo feminista. En este caso, valoré que inevitablemente mi condición de mujer afectaría el proyecto, pero teñir excesivamente el trabajo con una óptica de género habría fagocitado mi objetivo de investigación, que trata de explorar el diálogo entre perfil profesional e identidad personal. Por otro lado, al poner mi cuerpo en el centro de la investigación, queda explicitada

la posición (de género, edad, clase, étnia, etc) desde la que llevo a cabo la producción además de marcar mi posicionamiento ético (Moscós, 2016, p. 395).

Por último, es cierto que las posibilidades de formalización eran infinitas, y exploré algunas de ellas, como por ejemplo la edición de las transcripciones libres de algunas de las entrevistas o el uso de vídeos grabados con móvil de las situaciones reales. Sin embargo el registro sonoro real de las entrevistas considero que tiene mayor potencia e interés.

El desarrollarse del proyecto

En cuanto al tratamiento estético del proyecto en un primer momento decidí resaltar sobretudo la palabra; las primeras entrevistas que realicé fueron entrevistas telefónicas y además los registros que he realizado durante la investigación son registros sonoros. El resultado de la formalización de estas primeras entrevistas es el *Capítulo II*, en el que se oyen fragmentos de las entrevistas en los que yo hago referencia a mi persona y asocio este «yo» a palabras grandilocuentes. Con tal de subrayar estos fragmentos de discurso, he optado por acompañarlos por texto escrito. Esta decisión parte también de la voluntad de depurar la formalización al máximo, dado que el material de partida eran los audios «en bruto», quería que la imagen acompañándolos fuera sutil y no añadiera más ruido.

Por otro lado, me ha interesado la fragmentación tanto visual como sonora producida a través del montaje, como analogía a la fragmentación en el trabajo en el contexto del capitalismo cognitivo a la que Morini hace referencia. Esta fragmentación es debida a que «a cada individuo le corresponde hoy la individualización de su propia relación laboral» (Morini, 2014, p. 88).

Extracto de entrevista telefónica
Empresa de consultoría y subcontratación
Posición de consultora estratégica de negocio
14 minutos y 31 segundos de duración
3 de marzo de 2019 a las 10:31h

Soy yo. Mi. Tengo. Fus mi. Estudié. Mi. Me. Quiero. Sé. Me gustaría. Yo estuve. Mi. Yo era.
Tuve. Mi. Esuave. Participé. Me gustan. Mi. Me. Yo creo. Me. Para mí. Yo. Para mí. Trabajo.
He estado. Me estoy. Estoy. Me. Mi. Me. Creo. Estoy haciendo. Me han. Me. Tomarme. Soy.
Quiero. Mi vida. Vies. Para mí. Me gusta. Colaboro. Soy. Yo sé. Yo en mí. Mi. Yo. Quiero.
Creo. Me. Creo. Me parece. Estoy. Yo creo.

Encantada. Experiencia profesional. Experiencia. Experiencia profesional. Carrera. Crecimiento.
Desarrollo. Consultora. Consultor a cargo. Involucrada. Plan funcional. Impuestos. Inno-
vación. HRD. Gestión de personas. Bioindustrias. Empresas. Posicionada. Digitalización. Cam-
bio tecnológico. Sector socioasistencial. Máster. Interesada. Experiencia. Consultoría. Innovación.
Creatividad. Interesada. Business. Metodologías. Interesado mucho. Permiti. Consciente. Mucho
potencial. Clave. Exceña. Entos. Trabajo. Consultoría. Manager. Intelectual. Información. Aba-
mente cualificadas. Enseñar. IT. Tecnologías. Digitalización. Futuro. Interesante. Valores. Li-
berdad responsable. Generosidad. Alineada. Sectores punteros. Nivel mundial. Más reputadas.
Reconocida.

Capítulo II.

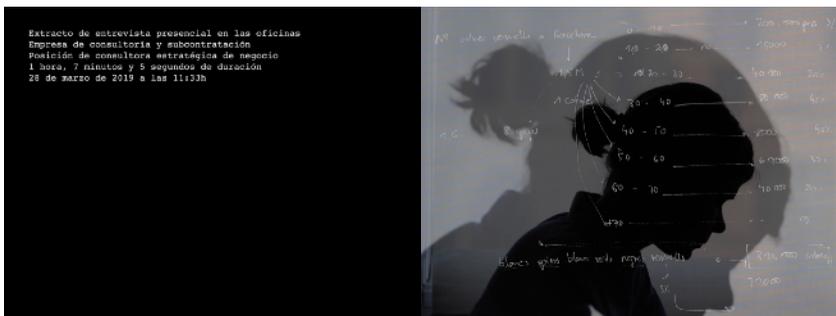
Otro elemento con el que he querido trabajar es la transparencia, presente tanto en el *Capítulo I*, en el que se ve una sala de reuniones con paredes transparentes, como en el *Capítulo III*, en el que se superponen 3 planos: las notas tomadas durante la entrevista real y dos primeros planos que pertenecen a un autorretrato recreado. De nuevo, entre los valores que las empresas dicen tener, es frecuente encontrar esta transparencia. En muchos casos se trata de una transparencia de apariencia, pero no de hecho. En el *Capítulo I* del trabajo vemos una reunión que tiene lugar a puerta cerrada en una sala con paredes transparentes en las que se refleja lo que ocurre alrededor, pero no se puede escuchar la conversación. Me ha interesado evidenciar esta ocultación con la duración del plano, estático y únicamente acompañado de sonido ambiente. Esta imagen está grabada en un espacio de «coworking», semejante a los espacios en los que tuvieron lugar las entrevistas reales.

Simulación de entrevista presencial en unas oficinas
Sala de reuniones con paredes transparentes
19 minutos y 12 segundos de duración
10 de abril de 2019 a las 17:18h



Capítulo I.

Por último, en el *Capítulo III*, he incluido una de las pruebas que me realizaron durante una de las entrevistas. En esta prueba, se me preguntó el número de coches rojos que hay en la ciudad de Barcelona. En esta situación quedan reflejados muchos rasgos característicos del capitalismo cognitivo y de lo que se espera de las personas en un trabajo que contribuye a perpetuarlo. Rasgos como el de la «estupidez funcional» (Alvesson, 2018, p. 52), que hace que no preguntemos sobre el porqué de esa pregunta sin sentido. Por otro lado, tampoco se espera que el candidato dé una respuesta correcta, se espera extraer su forma de razonar, para ver si el candidato puede aportar un valor aprovechable para la empresa. Una vez más, el razonamiento no es una capacidad de producir, sino una «facultad vital-cerebral-física» (Morini, 2016, p. 178).



Capítulo III.

Como material para pensar y también analizar el efecto que ha tenido mi participación en ambos procesos de selección sobre mi autopercepción, recurrí a conversaciones con personas cercanas que han quedado registradas en whatsapp. Las conversaciones eran tanto escritas como notas de voz. Estos materiales en bruto que en un principio no los concebí como parte de la investigación, posteriormente me llevaron a grabar conversaciones (del mismo modo que lo había hecho durante las entrevistas de trabajo) con algunas de estas personas.

Ficha Técnica

2019

3 canales

color y b/n

5' + 3' 20" + 5'

Video digital

Fotografía: Laura García

Asistente: María Buyé

Postproducción de sonido: Laia Casanovas

Producción: Universidad de Barcelona - Facultad de Bellas Artes

Idiomas: Castellano y Catalán

Discusión
Conclusión

Una vez expuesta la intención del trabajo, las hipótesis y los objetivos de de partida, la metodología escogida para desarrollar tanto el trabajo artístico como la investigación teórica y los tres apartados del desarrollo conceptual presento a continuación la discusión y las conclusiones del trabajo.

La intención de llevar a cabo esta investigación era la de analizar y relacionar la construcción de subjetividad a partir del empleo y la forma en que esta construcción afecta sobre nuestro yo. El objetivo era pues el de estudiar y explorar las relaciones entre el trabajo y la identidad desde la práctica artística, y para llevarlo a cabo, me he introducido en dos procesos de selección laboral.

Las hipótesis planteadas al inicio quedan verificadas de forma que, efectivamente, en el contexto del capitalismo cognitivo o del biocapitalismo, nos comportamos como si fuéramos aquello por lo que se nos emplea, hecho que tiene como consecuencia que quedemos reducidos a nuestro empleo. Por otro lado, quizá no exclusivamente, pero sí en gran medida, nuestra identidad se tangibiliza en un relato ficcionado (como la autoficción que he construido de mi misma para introducirme en ambos procesos) que consturimos de nosotros mismos. Otros elementos que tangibilizan nuestra identidad son nuestros gestos, nuestra vestimenta y evidentemente nuestra raza, género o edad, entre otros. La hipótesis que sostenía que la autoficción solo sirve si es reconocida por los demás, no solo se confirma sino que se refuerza con la última hipótesis: el autoreconocimiento y el reconocimiento externo de la autoficción afecta a quienes somos realmente (la forma en que acabamos pensando, actuando, las decisiones que tomamos, etc).

Los objetivos de la investigación artística en la que se enmarca el trabajo artístico, refuerzan además la confirmación de las hipótesis. Estos objetivos consistían en proponer un contexto teórico que recopilase algunas de las aportaciones recientes a la noción de trabajo en la sociedad occidental, exponer alguno de los mecanismos de construcción de la identidad, con especial foco en la identidad laboral y hacer una autorreflexión de los efectos que tiene la autoficción sobre nosotros.

También quedaba identificar prácticas artísticas que hubieran abordado el tema del trabajo en relación a la identidad y hubiesen hecho uso de la autoetnografía para, por último, poder reflexionar sobre la dialéctica entre la praxis y la investigación artística, desde el punto de vista de observadora y sujeto a observar en el campo de estudio, partiendo de mi propio trabajo artístico.

En el *Capítulo I* del trabajo artístico he tratado de ilustrar el contexto del lugar de trabajo preeminente en el capitalismo cognitivo, la oficina con paredes transparentes. Este espacio pertenece a un «*coworking*», esa tipología de lugar de trabajo en el que la barrera entre vida y trabajo queda más desdibujada ya que es emblema de la flexibilización, acogiendo en muchos casos a trabajadores de ámbitos creativos en condiciones laborales precarias (como pueden ser los trabajadores por cuenta propia que trabajan únicamente para una empresa, los comúnmente llamados «falsos autónomos»).

El interiorismo del «*coworking*» pone de manifiesto la espectacularización del trabajo, con sus paredes transparentes, que devienen un paralelismo de los valores proclamados por las empresas, entre los que tan frecuentemente encontramos la transparencia. Sin embargo se trata de una transparencia que es a menudo una mera apariencia, algo que trato de reflejar al no permitir escuchar la conversación que tiene lugar dentro de la sala de reuniones.

En el *Capítulo II*, he querido explorar el mecanismo de la grandilocuencia con la que ensalzamos el relato que tangibiliza nuestra identidad. En este caso concreto, al tratarse de la extracción de una entrevista laboral, el capítulo se centra en la identidad profesional. Este vídeo está formado por dos extractos de dos entrevistas distintas. Al yuxtaponerlas busco evidenciar que partiendo del relato que construimos buscamos que se nos reconozca de una u otra forma. Por último dejo al espectador la tarea de autorreflexionar sobre los efectos que este reconocimiento pueda tener sobre la percepción que puedan tener de sí mismos. Este último punto es quizá el más críptico del trabajo y frente al cual he encontrado una mayor dificultad de abordaje.

En el *Capítulo III*, pretendo de nuevo mostrar el trabajo en el contexto del capitalismo cognitivo. En esta ocasión, busco poner de manifiesto cómo en este entorno se impone la «estupidez funcional», es decir, que los trabajadores no deben preguntarse por la finalidad última de su trabajo, del mismo modo que como entrevistada no debo preguntar el porqué debo resolver la pregunta de *Cuántos coches rojos hay en la ciudad de Barcelona*. En este capítulo, también pretendo ilustrar aquello que realmente las empresas buscan obtener («extraer»), de sus trabajadores: sus capacidades vitales-cerebrales-físicas.

El uso del material en bruto que consistía en conversaciones con personas cercanas (ilustración en el anexo 9), que en un principio no concebí como material de la investigación, ha constituido la prueba de que efectivamente, la autoficción tiene consecuencias en lo que internamente nos contamos a nosotros de nosotros mismos. Al mismo tiempo también es el material en bruto sobre mi propio proceso de investigación. Esto último me lleva a cuestionarme si para que un material sea realmente en bruto y realmente autoetnográfico es necesario que se genere/registre de forma inconsciente. O al menos, afirmar que esta falta de premeditación facilita esta tarea.

Es a partir de las autorreflexiones compartidas con otros que me he dado cuenta de que fácilmente dejo de ser yo quien controla el relato de mi identidad, para aceptar que mi identidad es aquello que creo que los otros reconocen de mí.

Tras un largo período de reflexión que inicié antes de empezar el máster en febrero de 2018 quiero poner en valor mi vida por encima de mi empleo y que mi vida sea menos dependiente del reconocimiento tanto social como económico. El resultado de esta decisión no está claro cómo será, probablemente pase por devenir un proceso, una forma de vivir, y no una meta definida. Sin duda, tengo muchas incógnitas sobre cómo construir una nueva subjetividad desde la que sentirme yo y además reconocida como tal, formando parte de la sociedad que me rodea. Espero poder contribuir al reforzamiento de los vínculos que tengo con las

personas que me rodean, contribuyendo a construir interdependencias a nivel vital, que se reflejen a nivel profesional, permitiéndonos concebir un empleo con sentido que aun teniendo un peso muy significativo en nuestra vida, nunca desplace la centralidad de la vida.

Bibliografía

- Alvesson, M., 2018. Grandiosity. *Psychologist*, Vol.31 (pp.50-53)
- Alvesson, M., 2013. *The Triumph of Emptiness*. Oxford: Oxford University Press
- Campagna, F., 2013. *The Last Night-Anti-Work Atheism Adventure*. Winchester: Zero Books
- Cappelli, P., 2013. The Path Not Studied: Schools of Dreams More Education Is Not an Economic Elixir. *Issues in Science and Technology* 24, no. 4 (Verano 2008)
- Comerón, O., 2007. *La fábrica transparente. Arte y trabajo en la época postfordista*. Barcelona: Universitat de Barcelona
- Cosentino, M. P., 2016. *Case in Point: Complete Case Interview Preparation*. Santa Barbara: Burgee Press
- Debord, G., 2005. *La sociedad del espectáculo*. 2a Ed. Valencia: Pre-textos
- Garcés, M., 2013. *Un mundo común*. Barcelona: Edicions Bellaterra
- Lehrer, J., 2010. *Proust y la neurociencia*. Barcelona: Paidós
- Maillard, C., 2005. *Diarios Indios*. Madrid: Pre-Textos
- McKenna, E. y Beech, N., 1995. *The Essence of human resource management*. Hemel Hempstead: Prentice Hall (cap. 5. *Employee resourcing: recruitment and selection*)
- Morini C., 2014. *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Madrid: Traficantes de Sueños
- Moscoso, M. F., 2016. Etnografía a lo bruto: Un opening de datos muy salvaje. *Revista de Antropología Experimental*, no. 16, 2016, Texto 26: 391-396.
- Rodríguez, E. y Sánchez, R., 2004. *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid: Traficantes de sueños, Madrid (Prólogo).
- Sennett, J y Najmias, D., 2015. *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama

Srnicek, N. y Williams, A., 2015. *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. México: Malpaso

Thomas, W. I., 1928. *The child in America: Behavior problems and programs*. New York: Algreed a. Knopf

Winterson, J., 2011. *¿Por qué ser feliz cuando puedes ser normal* Barcelona: Lumen

Bibliografía complementaria:

Garcés, M., 2018. *Nueva ilustración radical*. Barcelona: Anagrama

Jameson, F. y Sánchez Usanos, D., 2012. *El postmodernismo revisado*. Madrid: Abada

Johansson Sköldberg, U., Woodilla, J., Berthoin Antal, A., 2015. *Artistic Interventions in Organizations: Research, Theory and Practice*. London: Routledge

Lippard, L. R., 2016. *Yo veo / Tú significas*. Bilbao: Consonni

López Alós, J., 2019. *Crítica de la razón precaria*. Madrid: Catarata

Smicek, N., 2018. *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra

Zafra, R., 2018. *El Entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama

Anexo

Anexo 1. Ejemplo de la tipología de casos preparados para las entrevistas en la empresa de consultoría (Cosentino, 2016)

think, how you structure your thoughts, and how you communicate. Play the case start back, and listen to the speed, tone, and confidence level of your voice. At first you're not going to be happy, probably downright embarrassed, but the more you practice the stronger you become.

+ CASE STARTS – CASES

CS1: Power plants, chemical, paper, and textile factories have polluted about 70 percent of China's lakes and rivers. Water quality is a major concern for Chinese consumers. They are turning toward bottled water as a safer alternative. The cities continue to grow, as does the bottled water market. Nestlé wants to know how best to grow its market share.

CS2: Hacker Guard is the industry leader in the U.S. identity-theft monitoring market. It wants to do an IPO but has seen inconsistent profits and losses six out of the last ten quarters. How can it stabilize the turmoil and increase its profits? (The interviewer hands you a chart.)

CS3: A Hong Kong company is acquiring a U.S. video game maker. What considerations should be made?

CS4: Flintstone, Potter and Coke is a midsized ad agency. It was established as a regional player but soon picked up some national accounts, including FedEx, Kellogg's and Johnny Walker Scotch. However, last year it lost two of its national accounts and hasn't been able to replace them. The CEO wants to buy a running shoe company that was big during the 1950s – 1980s until it was pushed out of the spotlight by Nike and Reebok. Is this a good idea? At first blush, what are the pros and cons of this idea? (I want you to list the pros and cons before you draw your structure.)

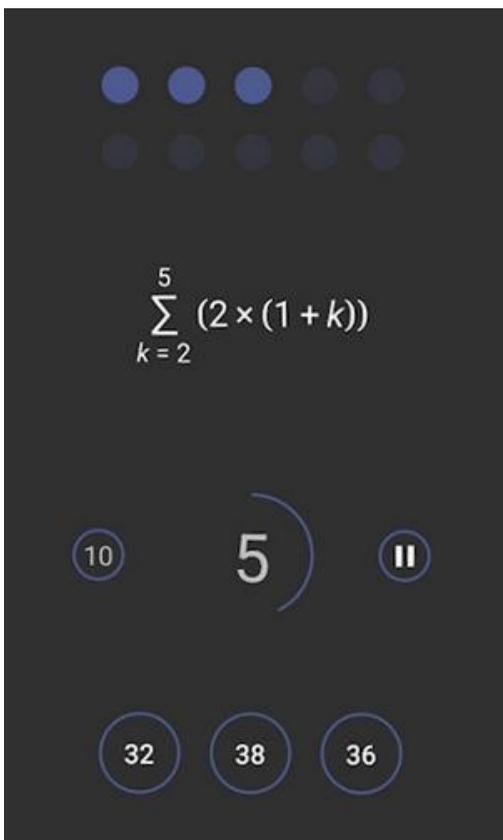
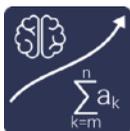
CS5: The CEO of a large Italian electronics firm has come out with a new computer tablet, which is much like the iPad. How should it price its product?

CS6: A major foods company acquired a diet-drink company (similar to SlimFast) for \$2.2 billion four years ago and had ambitions to increase the diet-drink revenues five-fold in three years. That didn't happen. In fact, over the last three years its revenues have fallen 40 percent in the U.S., to \$96 million, and profits have fallen 33 percent. What's going on and how can we turn this around?

CS7: Our client is a global automaker headquartered in Detroit. Its motor parts division, with 20 percent industry market share, carries almost 500,000 parts, options, and accessories for vehicle customization. The client has not been profitable for several years and the CEO suspects that the company's high degree of vertical integration is hurting them. The client makes about 80 percent of its own parts, compared with 40 percent at its primary competitors. The CEO has asked for our help. How would you approach this issue?

CS8: You have been brought in as the CEO of Hootie, Inc. The company started making surfboards in the 1960s. Hootie was the market leader, with a 75 percent market share, well into the 1980s. However, competition increased as the sport became more popular, and Hootie missed

Anexo 2. Ejemplo de la aplicación usada para practicar cálculo mental Mental Math Minder



Anexo 3. Preguntas típicas en una entrevista laboral y preparación de respuestas

Pq consultas?

3 cosas + positivamente / creativo,
proactivo

Pq E? ?

3 cosas - rigidez / necesidad constante
de aprender /
no sé

Situación de liderazgo

Teambuyer

Situación de influencia / persuadir

Gestión de crisis

Fracaso → oportunidad. — adaptarme, observar otras formas de hacer
cómo introducir cambios en maneras de hacer.

De aquí a 10 años? — haber

tenido un impacto con mi trabajo
desarrollado talento
conseguido un balance profesional-personal

Iniciativa para anunciar un proyecto

Tipo de trabajo que haces mejor?

comunicar	} enfocado a personas
co-crear	

Mayor satisfacción?

Qué puedes aportar?

Juegos + vienes (Antares) → cultura organizativa → perseverancia, pensar q sea + para el equipo, converger al jefe q sabe números

(Profe) → usar ejemplo de Instagram para llevar la historia de Neoad a algo relacionable a ellos

Viñer en (India)

~~Asociación de cine de (ESADE)~~

Analisis quanti → traducir a infografía (Antares)

Hacer preguntas (SEAA) + multidisciplinariedad

(Fundap) → ~~influencia~~ : entender la hipotesis de usuarios - ej analíticas → prototipos impactar. → si? piloto de videos.

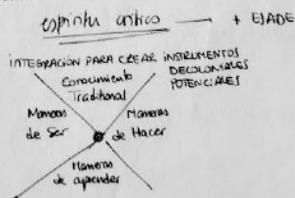
Como reformular un programa educativo → nuevos indicadores.

Crisis → ~~Blumme~~ ~~construira~~

Desarrollarme en algo q me interesa ^{(espinilla?) no!} - creatividad, comunicación → podria aplicarlo a la consultoria
¿quien lo ha hecho antes? → aportar valor diferencial para lider

Entiendo que puede parecer contradictorio

Desarrollarme en dimensis
360°
Necesario para un lider



Anexo 4. CV dirigido a empresas de consultoría



Ana Ayuso Nogueiras

Fecha de nacimiento: 27 / 04 / 1990
Dirección: Pl. Vila de Gràcia, 17 Barcelona

Teléfono: 619 755 941
e-mail: anaayuson@gmail.com
[LinkedIn](#)

Consultora estratégica

Consultora con 3 años de experiencia laboral en consultoría estratégica de negocio e innovación. Con experiencia en internacionalización de empresas y comercio internacional. Comprometida con los proyectos en los que me implicó y apasionada del trabajo en equipo, trato siempre de buscar soluciones innovadoras.

Experiencia Profesional

	Antares Consulting (Actividad: Consultoría estratégica)	Barcelona
Consultora	<ul style="list-style-type: none">- Análisis y evaluación de la actividad, clientes, finanzas y recursos humanos de los hospitales de Barcelona del grupo líder del mercado sanitario privado en España.- Auditoría y diseño del estudio coste/beneficio de los Servicios Sociales del Principado de Andorra.- Estudio de mercado de las prótesis sanitarias en España para el Servicio Catalán de Salud (CatSalut)- Organización y facilitación de un workshop dirigido a cardiólogos de hospitales de referencia organizado por una de las empresas farmacéuticas líderes en España.	09/16-02/18
	ESADE Business School (Actividad: Educación)	Barcelona
Colaboradora externa	<ul style="list-style-type: none">- Profesora del Departamento de Ciencias Sociales en la asignatura de Sociología impartida en las secciones internacionales de 1er curso del Bachelor in Business and Administration durante el primer cuatrimestre del curso académico.	desde el curso académico 2017-18
	ACCIO - Generalitat de Catalunya (Actividad: Relaciones y Comercio Internacional)	Mumbai
Analista	<ul style="list-style-type: none">- Análisis de oportunidades de negocio en India para las empresas catalanas según los distintos sectores clave para ambos destinos.- Análisis para la elaboración de la estrategia de captación de capital indio para Cataluña y participación en actividades para la promoción de Cataluña como destino de inversión.- Soporte en la implantación de empresas catalanas en India.- Elaboración de la agenda para las misiones comerciales de Pakistan e India.	09/15-06/16
	Fundap (Actividad: Desarrollo y Educación)	Guatemala
Consultora externa	<ul style="list-style-type: none">- Proyecto enmarcado en el Servicio Universitario para el Desarrollo (SUD) de ESADE.- Apoyo en la elaboración de recursos formativos para microempresarias dentro del programa Mujeres Buscando Alternativas.	07/14-08/14
	Designit (Actividad: Consultoría estratégica - Gestión, Innovación y diseño)	Barcelona
Analista	<ul style="list-style-type: none">- Estudio de mercado por sectores en Cataluña para el desarrollo de la unidad de negocio de Barcelona.- Investigación de campo y análisis cualitativo del modelo de negocio de una importante empresa de infraestructuras en un proyecto sobre gestión de residuos de la ciudad de Barcelona.- Investigación de campo y análisis cualitativo del mercado de seguros para una de las principales empresas del sector en España.	07/13-12/13

Formación

ESADE Business School, Universidad Ramon Llull Bachelor of Business Administration (BBA) Programa de intercambio en la Copenhagen Business School	Barcelona 09/10-06/14
Universidad de Barcelona Máster en Producción e Investigación Artística (MScR)	Barcelona 02/18-06/19

Idiomas

Español (Nativo), Catalán (Nativo) Inglés (Certificate of Proficiency in English), Francés (DELF B2)

Información Adicional

Participante de dos ediciones consecutivas del Programa de Consultores Solidarios organizado por ESADE Alumni. Apasionada de la fotografía y de las escapadas a la montaña y la naturaleza.

Anexo 5. CV dirigido a organizaciones culturales

Ana Ayuso

27/04/1990

Pl. Vila de Gràcia, 17, 08012 Barcelona
+34 619 755 041
anaayuso@gmail.com



Compto amb 4 anys d'experiència en gestió empresarial i organitzativa i actualment em trobo finalitzant un màster en producció i recerca artística per a aprofundir en l'àmbit de l'art contemporani i seguir desenvolupant la meva carrera professional en un doble vessant que combini la gestió i la generació de continguts, mantenint la meva feina com a docent.

Formació Acadèmica

- 02/18-06/19¹ Universitat de Barcelona - **Màster de Producció i Recerca Artística**
- 09/10-06/14 ESADE Business School - **Grau en Administració i Direcció d'Empreses**
- 09/08-06/10 ESCAC - **Grau en Cinema i Audiovisuals (1er cicle)**

Experiència Professional

ESADE Business School

Professora de Sociologia

Col·laboradora externa del Departament de Ciències Socials

Professora de pràctiques de Sociologia impartida en el 1er curs del grau en ADE per a les seccions internacionals

09/17-12/19

Espacio88

Project Manager

Project Manager - Contribució al desenvolupament del pla estratègic, definició de la missió i dels objectius de l'espai, gestió de la relació amb clients i proveïdors i definició de propostes d'activitats i iniciatives culturals també del projecte de renovació de la web entre d'altres

05/16-10/16

Fundació Inov-Culture

Recerca en el sector de les indústries culturals

Part de l'equip de recerca de projectes de gestió en l'àmbit cultural, més específicament per al Festival Temporada Alta de Girona i per a la proposta Opera Jove per al Gran Teatre del Liceu. Cerca i comunicació amb mecenes.

02/15-07/15

Antares Consulting

Consultora estratègica

Consultora - Projectes d'estratègia en l'àmbit sociosanitari públic i privat i de bicindústries

A destacar: estudi per al CatSalut, pla funcional per al Grup Quirón i Auditoria dels serveis sociosanitaris del Principat d'Andorra

10/16-02/18

ACCIO Generalitat de Catalunya

Relacions i comerç internacional a l'Índia

Analista a l'oficina d'ACCIO a Mumbai - Projectes d'internacionalització d'empreses, promoció de Catalunya com a destí d'inversió estrangera i foment de les relacions comercials entre Índia i Catalunya

09/15-05/16

Fundap Guatemala

Consultora externa per a una fundació educativa a Guatemala

Pràctiques dins del marc del Servei Universitari per al Desenvolupament (SIUD) realitzant un projecte de desenvolupament de materials de formació per a microempreses, mitjançant l'estudi en profunditat d'usuaris del programa i l'elaboració de casos d'estudi així com un informe de propostes de millores.

07/14-06/14

Designit

Consultora estratègica d'innovació i disseny

Pràctiques dins l'equip de consultors d'innovació utilitzant metodologies pròpies del disseny i aplicant-les a projectes de gestió urbana i d'assegurances.

07/13-12/13

¹ La finalització de les classes presencials és el 15/03/19 i la disponibilitat horària completa.

Idiomes

Català i Castellà natus

Anglès - Competència professional (Certificate of Proficiency in English)

Francès - Nivell Intermig (DELF B2)

Informàtica

Ms Office i iWork Suite (usuària avançada)

Premiere Pro (usuària bàsica)

Photoshop (usuària bàsica)

Illustrator i Indesign (usuària bàsica)

Voluntariats

09/13-08/15 ESADE Alumni - Consultors Solidaris

08/14 Startup Weekend al voltant d'empreses socials

03/13 Festival de cinema CPH-PIX de música Northside

06/13 Festival de música Northside

Barcelona

Guatemala

Copenhagen

Copenhagen

Projectes

07/17 Videoclip del *single* "Acció" de Les Sueques - Dir. Producció

05/16 Exposició Integr'Art 2016 - Comissariat de l'exposició

04/15-05/15 BCN Ciutat Oberta - Projecte de comunicació política

07/12 Ana Tichy - Producció i edició del vídeo per a la col·lecció "Cervo Volante"

Barcelona

Barcelona

Barcelona

Barcelona

Anexo 6. Transcripción de la entrevista con la asesora de carreras profesionales que tuvo lugar el 28/02/19 a las 11:00.

(...)

X: Yo te veo bien. Te veo una persona madura, con las ideas claras. Lo que pasa es que, es como todo, o sea al final, no es salir al mercado y ya está, sino antes de salir al mercado yo recomiendo ponernos en valor, hacer una reflexión de oye quien soy, qué he conseguido hasta ahora, dónde puedo aportar más, dentro de lo que es consultoría estratégica cuál es mi punto fuerte, cuál es mi área de mejora para luego poderlo suplir,... o sea todo esto cuanto más conocimiento tengas, la estrategia de venta va a ser mucho más fuerte; incluso tu estrategia de desarrollo personal.

Entonces yo siempre digo que no es salir e ir al contacto directo o ir a la oferta, sino moverte, preguntar, saber, hacer contactos. Esto es básico y lo más duradero. Pero bueno, yo pienso que tienes las ideas claras, que tienes que poner en valor más, es decir yo con este CV, pues bueno, vale, pero yo creo que si lo trabajas bien el impacto va a ser mucho valor y si luego tu en persona le sabes dar valor, pues mucho mejor. Hay que conseguir que haya una marca. Tu tienes que hacer que la información esté tan clara y tan directa que no tengan que pensar más.

En mi cabeza: tienes que ser asertiva, tienes que tener audacia y mala leche para saber extraer las preguntas y contenidos que te interesan, ¿puedes manipular a la entrevistadora?

Pasar el audio: dejar solo marca personal, dejar solo las palabras que repite y repite y repite.

Yo: Si....

Anexo 7. Transcripción de la 1a entrevista presencial con un consultor senior de la empresa de consultoría que tuvo lugar el 18/03/19 a las 16:00h.

X: Hola

Yo: Hola

X: Ana?

Yo: Sí

X: Hola, sóc X.

Yo: Hola

X: Sí, t'havia d'entrevistar el X'.

Yo: Sí

X: Sí però ha tingut in imprevist i no
(ruido)

X: Primera entrevista avui?

Yo: Sí, presencial sí.

X: Ah! Havies parlat amb RRHH?

Yo: Sí, crec que sí.

Conversa telèfon:

X": X""!

X"": X"! què tal?

X^o: Ja he parlat (ruido) ja he fet el tancament i tot...

X^o: Espera, vale, no pateixis si el tancament és lu de menys

X: Ens seiem?

(tanca la porta, assenyalava amb els fulls i el boli que porta a la mà les 4 cadires que hi ha al voltant d'una taula circular de melamina grisa d'1,2 m de diàmetre)

X: On tu vulguis

Yo: (mentre vaig decidida a les cadires més properes a la porta) Sí?

X: Bueno, què tal?

Yo: Bé

X: Ehhh, vale, nnn..., bueno, (3 segons silenci) primera entrevista, no? deiem? i... i ara, bueno, o sigui, me... me l'havia de trobar una mica tard l'Oriol perquè li ha sortit com unaaa entrevista, ai una reunió reunió a les dues o així... A veure, ehm... llavors, veig que ja tens una esp-, una bona experiència com a consultora, no?

Yo: Sí

X: Eeeh, llavors, eehm... bueno, eehm, bueno, pues, doncs primer de tot em m'agradaria eeeh, preguntar-te què et va port- eehm... portar a ser consultora enunnn en un primer moment, no? perquè vas eeh voler ser-ho i... i bueno mmm primer de tot això, no? Perquè, què creus que ... què és el que t'agrada, no? d'aquest món? si vols continuar-hi...?

Yo: Vale, doooncs jo em vaig graduar de ESADE al 2014 iiii vaig fer un programa que es diu SUD que és per ser voluntari com a consultor extern a una organització a Guatemala, i allà vaig fer de consultora, ehm, amb més responsabilitat per primera vegada. Les meves pràctiques ja les vaig fer en consultoria d'innovació, i sí que tenia clar que era el sector al que anar perquè volia desenvolupar-me, volia adquirir experiència en diversos sectors, volia una carrera que tingués projecció i que pogués pues aprendre de ehm persones i de treballar en diferents indústries iiii, i perquè a més també, bueno, sóc una persona que m'agrada fer projectes i que s'acabin i obrir un projecte nou i fer una feina que pues constantment-, en un mateix departament pues no ho veia per iniciar la carrera i sí que és cert que després a l'hora de... pues això l'experiència a la primera consultora que vaig estar de consultoria d'innovació, el projecte aquest de consultoria a Guatemala i després l'experiència com a consultora a Antares, pues, sí que va satisfer aquest, aquesta necessitat meva d'anar creixent ràpid, d'anar veient clients ràpidament i projectes i tipologies ràpidament, i de trobar-te amb gent que et..., et pot ensenyar moltíssim que rebotes les idees i que... que creixes molt, no?

X: Molt bé. Ehm... vale, llavors eehhhh, des d'allà, bueno van ser, vas estar a una oficina d'ACCIO, no, de...?

Yo: Sí

X: Veig aquí a la Índia... i després ja et vas, et vas passar a la teva actual ocupació, no? eehhhh que és Antares. D'aquí sí que m'a... m'agradaria, o sigui, ara mateix ana a Antares, o sigui quin, eh quin, quina mena de projectes estàs desenvolupant i més o menys quin és el teu paper d'aquest, d'aquests projectes?

Yo: Jo vaig deixar Antares al gener del 2018

X: Ah, ah perdona

Yo: Al febrer, perdó

X: Sí, si, no...

Yo: Ehm... i vaig començar un màster i... i dels projectes que estava portant a terme en aquell moment eren sobretot, el projecte així més gran en el que vaig estar involucrada va ser un pla funcional per un dels grups, eh, hospitalaris més importants en el sector privat aquí a Espanya. I jo era consultora, ehm..., al ser una consultora petita no hi havia tanta jerarquia, tant marcades i sí que era una mica doncs, també depenent del, tant del projecte com de qui en formés part, que és una mica, ehm,

pues més la part analista o més la part de consultora; i en aquest projecte en concret, no tant, en altres un altre projecte que vaig estar eh, també pel Govern d'Andorra, sí que tenia un consultor júnior una mica pues per, o sigui un consultor que era una mica més júnior que jo per, que era com que estava com per sota meu

X: Vale...iiii, vale, i, m'estàs dient el projecte era un disseny de, de funcional, de...

Yo: Sí

X: de...de funcio, o sigui de què? de què.. o sigui...

Yo: Bueno, bàsicament vam agafar un, era un grup hospitalari que tenia diversos hospitals aquí a Barcelona iiii el que vam fer va ser eehm, analitzar una mica eeeeh... la tipologia de pacients, la tipologia de...de serveis que es fan aquests pacients per veure de quina manera tenia sentit doncs invertir en mig - llarg termini en el sentit de tan per prospecció de mercat com per veure quines àrees tenien més desenvolupament també des del sector privat, i tenien més sentit.

X: val déu ni do, amb això una mica com un inici de pla es-tra-tè-gic

Yo: Sí, sí era sí, era un pla estratègic

X: Vale... liiiie, bueno, molt bé, llavors... i... ara després eeeehhh el màster ehm, que estàs cursant eeh si abans ho he vist i m'ha sorprès una eeeh una mica, no? El màster en producció i investigació arr-artística, això? Eeeeh, és a dir com...com, com vas decidir fer...fer aquest màster?

Yo: Doncs perquè, jo havia començat amb creativitat i innovació...eeehm i sí que és algu que em segueix interessant moltíssim i crec que des de les metodologies del disseny convencional i de la consultoria convencional, se n'ha d'aprendre, o se'n pot aprendre molt de...de metodologies més creatives perquè al final són els, les que impulsen la innovació; iiii i una mica amb aquest interès de poder-ho aplicar posteriorment en el món professional, vaig decidir que, que volia fer aquest màster també per mi, perquè m'agrada molt eehm, doncs la fotografia, mmm..., la imatge en moviment i vaig pensar que... bueno, que era el moment en el que ho podia fer...

X: val

Yo: i que...i que m'ho permetia.

X: Molt bé...iiii ara...ara acabes al juny? i llavors ja...eeehhh..a partir d'aquí et, bueno t'agradaria continuar la consultoria

Yo: (trepijtant) la meva carrera professional, sí

X: Llavors i...eehm... perquè voldries entrar a, a (nombre empresa) en concret?

Yo: Doncs, jo vaig ehm, vaig decidir quan vaig acabar la meva etapa a Antares que, que segurament continuaria en consultoria, però que sí que volia provar d'anar a una consultora que fós més gran, perquè els projectes tinguéssin major impacte també i poguéssin tenir accés a..., a diferent tipologia de projecte i a l'hora eeehm, potser també en segons quins casos, clients, pues, amb projectes més importants... i perquè m'agrada doblement el fet que eehh, (nombre empresa) s'etiqués especialitzant tant en canvi tecnològic, crec que és el com el que..el que..més impacte té a nivell social actualment, eeeehm i les plataformes digitals afecten la manera com ens relacionem, com ens comuniquem i, i-i-i com ens organitzem com a societat, com a empresa i com a tot; i crec que és un moviment interessant i que m'interessa treballar-hi; iiii... perquè també té una part molt important que treballa amb sector públic; i sí que també, mmm és un...un sector en el que m'agradaria molt desenvolupar-me.

X: Val

Yo: Molt més que d'altres que potser són més propis d'altres consultores

X: (tallant) Sí, és veritat que aquí..eeehhh..bueno ara t'explico una mica el... el com estem organitzats, però sí que hi ha una...bueno, jo de les consultores que conec és de les que més focus té en sector públic a nivell de negoci, així que sí em permetes et faig una introducció ara molt breu de cinc minuts de la companyia, i...ehm... bàsicament, el que sempre diem és que tenim un offering end-to-end, no? bueno, que sempre sona bé; però bàsicament consisteix que...que tenim des deee...eeeh

des de la part més d'estratègia (2 segons de silenci - escriu i fa un esquema) després la part més de operativa o d'operacions i després més laaaa...definició tecnològica i el que ho fa end-to-end no? és que per altra banda també fem la, la execució de, de molts dels processos eeeeh lu típic servei de BPO des de les factures, els eeh, les nòmines iiii fins a l'execució de campanyes deeee, de relació amb el client per a alguna marca d'auto o alguna marca eeeehm... d'una empresa de Telco... i després de manteniment iiii, eeeh..., i gestió de la infraestructura tecnològica, no? Llavors, eehm, aquí on, o sigui, on estic jo bueno de l'equip que formo part, no? nosaltres som sobretot ens dediquem a aquesta part d'aquí, eeeeh o sigui la part d'estratègia i operacions: Eeeehhh, què vol dir això? Doncs aquí ens mirem desde eeehm, des d'un pla de negoci, no? com estaves dient tu, o un pla estratègic, plans de transformació digital, ara se n'estan fent molts, eeeh..aquesta mena de coses i després a nivell més operatiu doncs, vas a una àrea, es a dir (murmurant) jo estat a l'àrea financera la companyia estava doblant ingressos però l'àrea financera doncs no estava sabent eeeh respondre eeeh als reptes que se li proposaven, no? doncs com, transformar una àrea financera ooooo optimització logística... llavors tot això s'organitza (17:71) ennnn en una sèrie de sectors que són els típics... (mentre els diu els va escrivint en anglès) eh la banca, assegurances, indústria, després eeh, sector públic, ehm... utilities, i (silenci 1 segon)i, telecom que a Barcelona no està gaire present... (com murmurant) perquè no en tenim... vale? llavors, això diuem són les, el que aquí anomenem verticals, i després hi ha una sèrie de horitzontals que es fa... eeehm, sí gent més especialitzada doncs, eeeh en temes de eeehm de coses de client o experiència de client sobretot, després eeeh, analítics, no? doncs que fna anàlisi de dades una mica més avançat no? amb les noves tàcniques que hi pugui haver...després tota tots els temes de talent i, eeeeh hi havia una altra de digital i operacions, no? (silenci de 2 segons mentre escriu) Jo com aaaaa..., bueno, eeeh, jo com tal eeeh tinc sobretot experiència en, aquí al sector de indústria per jo porto commm...farà...5 anys iiiiit...sempre he treballat aquí, eeh, llavors molta dels exemples et i donarés seran de indústria eeh, intentaré donar-te si estàs més interessada en el tema de sector públic algunaaaaa, algún insight, no? que pertanyi més a aquest sector, però bueno

Yo: hmh

X: Sí, ja, si ja t'aviso que bueno serà més de més coses que he vist fer que no eeeh, jo no he fet re... en realitat tampoc puc parlar de tanta profunditat de com si hagués vingut l'Oriol per exemple, que sí que està cent per cent a sector públic. Eeeeh, llavors això és la organització de laaaaa..., de la companyia i com... com et deia doncs, eh, bueno, aquí més o menys ja tens resumit la mena d'projectes que, que fem. Que jo crec que és molt en la línia del que havies fet tu fins ara. I per... per dir-te algu jo eeeh, jo ara mateix sí que estic a l'àrea comercial d'una ind..empresa multinacional agroquímica eeh, bueno mirant temes d'efectivitat comercial, però eeeeh tot l'any passat vaig estar fent projectes de transformació digital a una gran cervesera, després aa, a una empresa sense ànim de lucre del sector indústria, així una mic més especial i aaaa grans embotelladors no? que feien optimització logísticaaaa i de planificació. Això és una mica no? al que m'he dedicat jo; i aquí a sector públic doncs araaaa mateix essss o sigui es fa molta cosa de optimització de, de processos també s'està un grannn projecte de transformació digital mmm, mm

Yo: Puc agafar un full?

X: Sí, sí i tant... després també necessitaràs algun...

Yo: Gràcies

X: Llavors, eeehm, què-què més s'està fent? Bueno fann.. bueno avaluació de polítiques...eeeh..públiques en general, o sigui es fa... es fa molta cosa que no conec

X: Llavors respecte la companyia o projectes o coses així ara tens alguna, algun dubte que vulguéssis preguntar?

Yo: Eeeeh, bueno, sí, en tinc molts de fet però, però...

X: Bueno, es que no t'ho he dit al principi però la l'entrevista en principi la fem així en-en tres parts eeeh diferenciades ara una més deeee de com es diu... de part personal no? de part de currículum, després eeeeh, et voldré fer un parell de casos, i al final eeeh sobretot els dubtes que quedin, pe'ro si tens algun immediatament ara, eeeh

Yo: (interrompent) els projectes de transformació digital, de quin estil són?

X: És a dir, del que, del que jo he fet. Eeeehh (21:49) ba...una metodologia mooooo molt clara que és bàsicament, agafes unnnn... al ser un pla estratègic, no? (silenci 1 segon) aaah, eeeh quan estava a la cervesera doncs, tenien un pla doncs, fins a 2022 i...eeehh defineixen eeehm, bueno, nosaltres tenim definits el queeee el que en diem habilitadors digitals, no? tenim com una metodologia interna, o sigui els típics, no? des de les noves tecnologies, eeeh totes les metodologies agile, les eeeh que sé les plataformes col·laboratives i així fins a vuit, i a-agafes tot allò del pla estratègic que nosaltres creiem que pot tenir una component digital o que podem ehm... habilitar des de, des del tema digital, no? Ehh.. agafem aquest pla estratègic, agafem el que ja tenen i, a l'hora els proposem noves iniciatives a partir deeee dels anàlisis que pertoquin, no? que podrien eeeh tenir sentit des deeee un punt de vista de pla de transformació digital. Tot això, eeeeh, bueno s'organitza en un...en un pla com sempre (més baix) i després eeeh, a on som molt forts també és a la part més de implantació, no? de tots els models de de govern, és a dir aaaa-aquesta cervesera doncs, ehhhh es tractava no només de llançar les vuitanta-i-tantes iniciatives que s'havien definit per pels tres quatre propers anys, no? sinó tota la oficina deeee de transformació que no només era una-un tema de gestió de projectes sinó que ells volien desenvolupar, yo que sé capacitats de big data aaaa internament, doncs des de la part més de tecnologia d'Eversi, doncs s'haaaa s'ha gestat, ajudant ara a crear un centre d'excel·lència intern en big data. Oooo de-de la mateix manera metodològicament agile, no? doncs des de-de (nombre empresa) es va fer, des de es va definir el pla que jo vaig estar més a la part aquesta de definició, es va llençar la oficina de transformació i ara estan treballant en aquests centres d'excel·lència eeeeh més de temàtiques digitals. Vale? I això és.. eeeh... una metodologia molt semblant a la que vam seguir després a un al...eeeehtre organització sense ànim de lucre, que... eeeh, bueno, que o sigui amb una sèrie de particularitats bueno...molt diferents però la metodologia està...està establerta. Però s sector públic, eeeh suposo que és semblant el que...bueno, però noooo no sé, no no m'he mirat els projectes.

Yo: Vale, i una altra pregunta. Emmm, aquestes transversals que dius "Talent" és perquè hi ha Talent a tots, per totes les parts? o perquè és algo que és transversal a tot (nombre empresa)?

X: Eeeeh...no és eeeh transversal als sectors, és a dir, hi ha un equip que està especialitzat yo que sé en...eeehh transformació cultural, no? llavors, emmmm participen tant des de un projecte deeee utilitats, a telecom o hem treballat amb ells a indústria perquè tenen unes metodologies i unnn i un coneixement específic que han anat desenvolupant i que ases més efectiu. I de la mateixa manera pues hi ha una metodologia deeee, d'experiència de client, eeeh, la més clara potser és analytics no? perquè aquí realment necessites un coneixement tècnic que la majoria no tenim, llavors eeeeh l'aaaaa-l'anàlisi mésss eeeh més feixuga més avançada, no? la fan, la fan ells (sielndi 2 segons). Això seria aquí mo ummm eee determinar si això eeen temes de previsió de demanda, determinar si laaa, els patrons de demanda son realment eeeem es poden predir amb un 80% deeee de precisió o no.

Yo:hmh

X: això,eeehmm bueno pues fan l'anàlisi estadística

Yo: Vale, i la part de Customer experience, ehm, és el que està allà en aquell altre edifici nou?

X: eeeh, no. És a dir eeeh, eeeh allò és més bueno és una mica de difícil de definir aquell edifici però allò és més com a.... allà està la gent de eeeh innovació interna (nombre empresa)..eeeh per dir alguna és queda després en...o sigui jo els conec a partir dels cursos que m'han, eeh, a vegades ens fan alguna formació en agile i així,

doncs son ells els que venen i ens estan allà. Eeeehm osigui però com a tal, la part de customer experience eeeh o sigui són part de l'equip deeeeee de consultoria de negoci iiii aquí hi ha una gerent i algun i algun consultor i després a Madrid sí que hi ha unnnn equip més eeeh

Yo: (interrompent) i quin perfil tenen els consultors de customer experience

X: Eeeh bbff, bueno hi ha una mica deeeeee de tot o sigui hi ha una... la que conec més és una sociòloga, que..després s'ha dedicat això de la consultoria. Eh els que ho porten, digueem, el director de Customer experience és, que jo sàpiga és unnnn un consultor de tota la vida que s'ha especialitzat en això; però sí que tenen algun perfil més...eeeh

Yo: (interrompent) més sociològic

X: Sí

Yo: mmm jo estic fent de profe de sociologia.

X: (interrompent) Si ja ho he vist.. iiii... i ja està. Aquí hi ha digital i a innovació si que hi ha, doncs gent que ha estat a start-ups, a incubadores i a...bastant així...el que porta Talent és un físic, però bueno, s'ha dedicat tota la vida a això, llavors eeeeh la part deeeeee graduat en física no...

Yo: mhm

X: Bueno, doncs fins aquí la companyia. Vale. Doncs, si vols, passem ara a fer un aprelle de casos. Bueno, ja tens papers i bolígraf així que... eeeh perfecte. Eeee, primer m'agrada pensar en unnn, en un cas deeee, de GMAT molt senzill, llavors eeeeh reee de...de dos càlculs iiii després farem un deeee qualitatiu. Ok? Llavors, això són dos corredors, eeeeee el corredor A i B i van a fer una cursa, llavors, el corredor A és un 25% més ràpid que B, i diu que si li deixa unaaaaaa una aventatge de 7 metres al corredor B, arribaran jutament al mateix instant a la línia d'arribada.

Yo: Quants li deixa?

X: Set metres.

(Silenci de 8 segons)

X: Llavors, la pregunta és quina és la distància total de la cursa?

Yo: Vale

(Silenci de 8 segons)

Yo: Vale, eeeehm.... llavors, tenim una cursa, que és una iiii B sortirà després que A (silenci)

X: mmmm

Yo: Ai, al revés! Perdó; A sortirà després que B, exacte... (pausa) el temps que tardin... (pausa) sobre el temps tenim dues dades: una és que A és més ràpid i l'altra és de distància i és que si li deixa set metres de distància... vale, llavors, el temps que tardin, el temps de A i el temps de B, han de ser iguals... (pausa) vale! iiii perquè siguin iguals (pausa) això han de ser llavors això (senyalant el dibuix de la distància total de la cursa) quant és? És això, no?

X: Sí

(Silenci de 8 segons)

Yo: Vaig bé? Ooo...

X: Sí, sí,...

Yo: ... vaig perduda? jaja

X: Bueno...araaaa... sobre què més tens dades?

Yo: Sobre què més tinc dades? (pausa) mmmm.... que aquest 25%, que el temps... (pausa) la relació entre A i B tinc... eeeehm... vale i això és allò que s'ha de ser tricky i és diferent 75% que un 125%.... eeeehm.... trobo que és divertit fer aquestes coses.... a veure.... (pausa) A és un 25% més ràpid que B, per tant, el que... ho farem per no equivocar-nos... el que B (pausa) fa (pausa) en (pausa) 1, A ho fa en zero coma setanta-cinc (pausa) no? (pausa)

X: mmmmm sí? ho fa en 1 entre, partit entre 1 vint-i-cinc... no serà.... el...

Yo: Clar... llavors fem-ho al revés, fem-ho per multiplicació, no...

X: És a dir, però tu tens unaaaa...diem que saps la relació entre la velocitat de A i B, no? I la, la velocitat de A com és respecte de B?

Yo: És un 25% més ràpida, és 1,25 més

X: sí, sí, sí, vas bé i amb això....

(pausa)

Yo: Vale, llavors la velocitat de A (pausa) (murmurant) és un 1 vint-i-cinc la de B

(pausa) vale, llavors la velocitat (pausa) tenim que (pausa)

33:04

[Més CASOS (34 min)]

Yo:liiii..l com m'has vist? (1:07:06)

X: Com t'he vist? Bueno, força bé. Has eeeh, o sigui has el primer cas, no? que que hem mirat? Ehhh bueno tot i que, diguem no l'has tret a la primera allò sin tacha però bueno has anat pensant de manera endreçada, queee al final és el que s'evalua a les, a les entrevistes i al segon també, no? era un cas així una mica més eteri, no? Però era el típic de pla de negoci no? Doncs, eeeh què es l'ideal o què és el que, o sigui com jo l'hagués fet, no? Sempre et mires la...fas l'anàlisi de, l'anàlisi externa, no? deeee oferta, demanda i després laaaa la interna, no? Com bé dèies doncs és SWOT, les capacitats, la teva missió i visió actuals, les teves capacitats financeres, etcètera aquí quantifiques la oportunitat, és a dir com...estavem fent ara no? de tenim eeehh, quant eren, no? 7.000 eeeeh aaah no 4.800 eeeeh "comensales", no? i en canvi tenim una oferta molt més reduïda eeeh en base a això podríem arribar a dir que la nostra, que podríem arribar a capturar eeeeh amb el local típic d'aquest, que dèiem que hi havia 128 persones, no? doncs al cap de tres mesos ja podríem estar operant a un ritme normal i això doncs fa unas "proyecciones de cálculo" de nosequé i així ja fas doncs eehhh.... doncs aquest framework o com i vulguis dir no? doncs sí que... o sigui tenies una lògica per acabar de prendre les decisions o sigui que al final...

Yo: Vale, i tu portes 5 anys, ets consultor senior? (1:08:58)

X: Síiii.... eeeh estic eeeeh, el projecte que estic fent ara estic fent d'Engagement Manager, però bueno, això és una mica...

Yo: vale

X: algunes vegades et toca fer de més i algunes de menys

Yo: liiii has treballat en altres consultores?

X: mmm...bueno, vaig fer pràctiques a una que era... jo sóc enginyer aeronàutic de formació i allà havia de dissenyar heliports, llavors no tenia res a veure

Yo: i estàs content?

X: Sí, estic...bueno, també porto cinc anys iiiii eeeeh, sí, sí estic...

Yo: A nivell cultura d'empresa i així? (1:09:34)

X: Bueno, cultura d'empresa és una de les coses que intentem destacar, no? és a dir, que tu quan vulguis veureeee a un soci o parlarli deee-del que sigui doncs noooo, eeehhh, no hi ha problema, no? Hi ha un que sí que ha vingut de fora iiiiii eeeeh algun comentari no? que s'ha sentit, no? de si jo sóc director eeeh gairabé soci i em toqués anar a parlar amba amb el manager que és amb qui et toca paralar perquè ets analista, no? doncs aquestes coses no es veuen bé i normalment s'intenta mantenir una certaaaa...certa horitzontalitat, és a dir que tots els problemes ooo o, no problemes o coses bones el que sigui ho pots parlar iiiii sense cap problema iiiii en a la execució del projecte doncs, sempre dins d'uns límits, no? de la professionalitat etcètera, doncs si tu penses una cosa, no? i el manager una altra doncs s'intenta arribar a un acord, no? No es va per la via de la imposició, no? això és unaaaa una mica la cultura que intentemmmmm que intentem perpetuar...

Yo: Vale, i a nivell d'horaris liiii...?

X: A veure, eeeeehm.... això com sempre, no? depen molt del projecte, no et diré que no hi ha hagut el projecte que algú estava tots els dies sortint a les dotze o a la una, això ha passat; a mi no m'ha passat, per sort, eeeee jo ara mateix, bueno, sí, el que és més pesat és que viatjo bastant, és a dir, si un diaaaa...jo que sé, la setmana passada havíem de tenir totes les reunions un dia a Rotterdam doncs vem agafar el vol a les set del matí, el de tornada de les nou del vespre es va enrederir i vam arribar a les dos del matí, però bueno, eeeeehhm després quan estem aquí a la oficina doncs, l'horari oficial ara mateix és de vuit i mitja a sis i mitja, i després els divendres fins aaaaa no sé si és la una o les dues i mitja, però bueno és molt flexible en aquest sentit. Osigui la gent que arri, hi ha gent que arriba a les vuit, hi ha gent que arriba a les nou i mitja i després se surt bueno, en funció de les necessitats del projecte. Eeeeehm, per dir-te algo eeh? jo ara estic sortint a les set i mitjaaaa, vuit.

Yo: vale

X: i arribant a les nou i mitja (pausa) menys els dies que viatjo
(historia del Joan)

X: Ja et dic, és de... en funció del projecte

Yo: Vale

X: Vull dir...si és un projecte d'un any, que és una oficina de transformació del que sigui doncs eeeeh segurament puguis sortir sempre eeeeh de les sis i mitja a les set trenta

Yo: No no si és més per per...per ajustar expectatives eeh

X: Sí, entenc laaaa sí...

Yo: I una altra dubte que tenia era... més o menys teniu sempre amb el mateix equip? o es canvia d'equips?

X: mmmmm...jo, eeeh osigui (pasua) vas canv-depèn una mica, és a dir, eeeeehm per exemple indústria dins del que és la oficina de Barcelona i de Madrid és bastant gran, no? llavors jo he treballat eh, no sé amb cinc, sis, set, vuit gerents diferents, no? I sempre equips, bueno, aaaaa a vegades repeteixes i a vegades no. És a dir, araaa treballa amb un gerent queeeee hi he treballat bastants anys però amb un analista que no havia treballat mai. liiiiieeee... l'anys passat eeeh quan vaig estar a Madrid doncs anava variant d'equip també. Eeeeh si estàs a un sec... eeeh per exemple l'equip directiu aquí eeeeh de sector públic aquí a Barcelona no és tan gran, llavors, bueno, les probabilitats eeeh són més grans de repetir

Yo: Vale, vale iii iii..., sí, no?

X: És a dir, és un tema de mida...

Yo: Bueno, et deixo que segur que tens molta feina i sino acabaràs sortint més tard

X: Nooo, no però, osigui de fet ara, he arribat tard perquè hem tingut, o sigui des de les nou fins a les tres i mitja hem tingut reunions amb ??? per què tenim un comitè important dimecres a Holanda liiii...

Yo: liiii, next steps?

X: Això, el que et comentava, aquesta seria la primera de tres entrevistes i conforme vas avançant...ara et tocaria un gerent i llavors deprés un... crec queeee s'ha instaurat una política que eeeeh t'entrevisti el responsable de la oficina, eeeeh abans era un director soci qualsevol i aaaaa és sempre diria eeeh?... no sé si és oficial, liii eeeeh si això sigui positiva o negativa eeeeh la meva valoració sempre mmmm recursos humans et contacta i et diu eeeh quins són els propers passos

Yo: Vale, vale, o sigui que recursos humans em contactarà. I les altres entrevistes són també cas liiii...

X: (tallant) siiii normalment, sí. O haurien de ser.

Yo: Vale, són tres entrevistes iguals

X: Sí, l'únic que a les següents ja no t'explicaran la companyia i tal sino...

X: Si de fet els sectors, tu que has treballat més en sanitat eem la part de sanitat

l'estem portant ara des de sector públic però ara s'està muntant un equip eeeeh més dedicat.. vull dir que abans era sector públic mé ssanitat i araaa, buenu tenim un equip de tres que està 100% dedicats a sanitat

Yo: hmh, vale. Vale, pues eeeeh

X: Doncs...moltes gràcies

Yo: Gràcies

X: I... a veure...

Yo: Igualment

Anexo 8. Transcripción de la 2a entrevista presencial con una directora de la empresa de consultoría que tuvo lugar el 28/03/19 a las 11:30h.

(inicio: 24:55)

X: Vale, doncs ara explica'm una mica tu perquè he xerrat molt hahaha una mica què estàs buscant, la teva trajectòria,... em conecto perquè tinc el teu el teu currículum aquí

Yo: Doooooncs, jo vaig estudiar a ESADE, eeehm vaig fer...vaig fer el SUD que es un projecte de consultoria social a Guatemala.

(...)

Yo: 26:08 Tenia clar que volia treballar en consultoria

— (41:50)

X: Muy bien, pues ahora haremos un caso eeeeh analítico, eh? cambiaremos de...

Yo: Vale

AF:... de esquema y haremos, es decir, necesito que me digas, el número de coches rojos que hay en Barcelona.

Yo: (Pausa) Vale, (pausa) vale... (pausa) Pues...a ver, població de Barcelona eeeehm es 1,6 - 1,5 - 1,5 para hacerlo redondo... 1,5 millones eeeehm vale. Entonces... eeeh tienen el seguro más caro los coches rojos...

X: Sí, eso dicen, sí sí

Yo: Si, no? Decían que los cogían personas que eran más pro...

X: (interrumpiendo) proclives al riesgo, no?

Yo: Vale, eeehm, entonces diríamos que podríamos asumir que hay un coche por unidad familiar en la ciudad.

X: Haz las asunciones que tú consideres. Sí, sí, tienes que hacerlo con premisas, evidentemente

Yo: Eeeehm, un coche...

X: (interrumpiendo) Otra manera de hacerlo es por franjas de edad, no? Decir, vale, pues distribuyo este millón y medio en franjas de edad...

Yo: Ah! También, vale. Sí! Ningún problema. Vale, pues hacemos franjas de edad.

Eeh, podríamos hacer del uno a los diez y ocho años

X: hmh (43:21)

(fin: 51:00)

Anexo 9. Transcripción del mensaje de whatsapp enviado a una amiga el 18/03/19 a la salida de la entrevista del Anexo 4.

[18:31, 18/3/2019] Ana Ayu: Bella, ya salí

[18:31, 18/3/2019] Ana Ayu: Fue raro

[18:31, 18/3/2019] Ana Ayu: Bien y mal

[18:31, 18/3/2019] Ana Ayu: O ni bien ni mal

[18:31, 18/3/2019] Ana Ayu: (Nota de voz) No sé tía, ya no sé si soy, si no soy, si quiero, si no quiero, si me sienta bien si me dicen que paso, si me sienta mal si me dicen que no paso,... estoy hecha un lío, estoy jugando con mi puta identidad de verdad.... aaah! me voy a volver loca... en fin! follón absoluto extremo yyyyyyeeeeee, no sé personalidad múltiple, al final la acabaré desdoblando... en todo caso me dirán si paso o no y hay dos entrevistas más que serán igual que esta con más casos, que me ha hecho dos y he quedado comuna retrasada. Retrasada extrema absoluta.... en fin... no sé sumar i restar... no sé, a ver, sí, no sé, no sé... cuando...cuando me digan si paso o no, entonces te comento, si me si paso te digo que, te comento que me ha ido super bien y si no paso te digo que, te comento que me ha ido fatal. vale? eeeehm divertido! en todo caso, el boli-cámara creo que no ha funcionado, pero es que ya eran muchas cosas, muy complicau, en fin... nos vemos el jueves, vale?

