
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Armengol Mora, Lara; Bielsa, Esperança , dir. La cultura de l'autenticitat a l'empresa actual. 2024. 113 pag. (Grau en Ciència Política i Gestió Pública i Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/313112>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Treball de final de grau

GRAU EN CIÈNCIA POLÍTICA I GESTIÓ PÚBLICA I DRET

FACULTAT DE CIÈNCIES POLÍTIQUES I SOCIOLOGIA

La cultura de l'autenticitat a l'empresa actual

Lara Armengol Mora

Tutor: Esperança Bielsa Mialet

Data: 17/05/2024

Vull agrair a la meva tutora, Esperança Bielsa, per la seva ajuda, dedicació i encoratjament durant tota la elaboració del present treball, sense tu no hagués estat possible. Gràcies també a la meva família i les meves amigues per acompanyar-me sempre i creure en mi fins i tot quan jo no ho faig.

No hemos salido de la jaula de acero de la economía capitalista de la que hablaba Weber. En cierto sentido, podría decirse que cada uno es llevado a construir, por su propia cuenta, su pequeña jaula de acero individual.

(Laval y Dardot, 2013, p. 335)

Resum: Als darrers anys, el món empresarial ha patit un canvi de paradigma en què la figura del treballador es troba al centre de la seva cultura i cada cop s'escolten més proclames com «sigues tu mateix» o «sigues autèntic» que responen a implementar una cultura de l'autenticitat d'expressar-se tal i com un mateix és dins el lloc de treball. Aquesta autenticitat es diferencia de la clàssica concepció del treballador de la fàbrica alienat del resultat del seu treball i de sí mateix, ja que ressalta la seva individualitat i encoratja l'expressió del «jo». Al mateix temps, actualment sembla haver un descens de la consciència i la solidaritat de classes entre treballadors, el que ha deixat un buit que podria ser ocupat per l'expressió de l'autenticitat dins l'àmbit laboral.

Paraules clau: autenticitat; treballadors; classe obrera; lluita de classes; consciència de classe; ser un mateix; autonomia; alienació; empresa actual.

Abstract: In recent years, business world has undergone a paradigm shift in which the figure of the worker is at the center of its culture and more proclamations are heard such as «be yourself» or «be authentic», that respond to implementing a culture of authenticity to express oneself as one is in the workplace. This authenticity differs from the classic conception of the factory worker alienated from the result of his work and from himself, as it highlights his individuality and encourages the expression of the «I». At the same time, there currently seems to be a decline in class consciousness and solidarity among workers, which has left a void that could be filled by the expression of authenticity within the workplace.

Key words: authenticity; workers; working class; class struggle; class consciousness; to be oneself; autonomy; alienation; today's business.

Índex

1.	Introducció.....	1
1.1.	Justificació i pertinença del tema.....,	1
1.2.	Preguntes d'investigació, objectius i hipòtesi.....	2
2.	Disseny metodològic i limitacions.....	3
3.	Marc teòric.....	5
3.1.	L'autenticitat com a resposta a les crítiques al sistema.....	5
3.2.	Alienació versus autenticitat del treballador.....	5
3.3.	Les implicacions de l'autenticitat: autonomia, flexibilitat i emprenedoria.....	7
3.4.	La desarticulació de la classe obrera.....	8
3.5.	La La configuració de l'individu per la cultura de l'autenticitat.....	9
4.	Anàlisi i resultats.....	11
4.1.	Les start-ups i els seus recursos.....	11
4.2.	Divertiment i oci a les oficines.....	11
4.3.	Activitats <i>afterwork</i>	12
4.4.	Autonomia i control.....	12
4.5.	Benestar i <i>people first</i>	14
4.6.	Compromís i lleialtat dels treballadors amb l'empresa.....	16
4.7.	Solidaritat entre els treballadors.....	18
5.	Conclusions i futures línies de recerca.....	20
6.	Bibliografia i webgrafia: fonts documentals i <i>webs</i>	22
7.	Annexos.....	30
7.1.	Taula classificatòria dels recursos empresarials.....	30
7.2.	Model preguntes de l'entrevista en català.....	55
7.3.	Entrevista n°1.....	58
7.4.	Entrevista n°2.....	72
7.5.	Entrevista n°3.....	90
7.6.	Model de consentiment informat.....	104

1. Introducció

1.1. Justificació i pertinença del tema

El món del treball ha estat subjecte a nombroses teories polítiques al llarg dels anys, amb pensadors tan influents com Karl Marx, que ha qualificat la lluita de classes com el motor de la història, protagonitzada pels que denomina com «opressors i oprimits¹». La lluita de classes va tenir un apogeu durant bona part del segle XIX arreu del món i més específicament durant el segle XX a Espanya. No obstant, a l'actualitat aquesta sembla haver quedat soterrada amb un canvi de paradigma del treball i les relacions laborals. És per aquest motiu que la pertinença del tema escollit s'emmarca en un nou context dins el capitalisme contemporani, o, tal i com Boltanski i Chiapello ho anomenen, el nou esperit del capitalisme².

Una de les crítiques més fortes que s'ha fet al món laboral és l'alienació que els treballadors patien durant la seva jornada de treball, el que no només suposava una pèrdua de control sobre l'activitat productiva, sinó sobre sí mateixos. En canvi, al món empresarial a l'actualitat es vol assimilar la crítica marxista i artística, ressaltant la figura del treballador i el seu jo genuí juntament amb la seva autonomia i llibertat dins l'àmbit de la seva activitat laboral. És el que anomenem la cultura de l'autenticitat, que sembla haver incrementat la seva importància al llarg dels anys amb el buit deixat per la desarticulació de la identitat col·lectiva, la classe obrera i la disminució de la solidaritat de classe. Nombrosos exemples il·lustren el desig dels empresaris en ressaltar l'autenticitat dels treballadors; molts cops, deixant que el treballador l'expressi amb la seva forma de vestir, o amb reunions virtuals que recorden a un videojoc -com ara la plataforma Gather³-, i molts d'altres a partir de la creació d'espais que impulsen la diversió i els jocs dins l'empresa, tal i com Peter Fleming ressalta al seu llibre *L'autenticitat i la política cultural del treball* (2009).

Cal fer referència, finalment, a la rellevància actual de la idea de classe obrera i el debat sobre la seva desaparició al context contemporani, abordada al llibre *De identidades: reconocimiento y diferencia en la modernidad líquida: a vueltas con la identidad obrera* (2008), concretament al capítol que tracta sobre les causes de la falta de mobilització i pèrdua

¹ Engels, F., & Marx, K. (1973). Manifiesto comunista. Ediciones Europa-América.

² Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The new spirit of capitalism. International journal of politics, culture, and society, 18, 161-188.

³ Plataforma dissenyada per tal d'interactuar entre els diversos companys membres d'una companyia determinada.

d'identitat dels treballadors, de l'autor Oriol Barranco. L'impacte de la lluita de la classe obrera ha disminuït gradualment, donat que la visió predominant és que ha estat superada amb la consagració de l'Estat del benestar i no queden més conquestes socials a realitzar.

1.2. Preguntes d'investigació, objectius i hipòtesi

El propòsit d'aquest treball és investigar com la noció d'autenticitat ha influenciat les dinàmiques de classe a l'àmbit laboral. S'estableixen arrel d'aquest una sèrie de preguntes d'investigació a les que donar resposta: en primer lloc, com s'expressa la cultura de l'autenticitat amb el buit deixat per la desarticulació de la classe obrera i de quina forma actuen les proclames com 'sigues tu mateix' o 'sigues autèntic', que han enaltit l'individualisme per contraposar-se a la clàssica crítica marxista de l'alienació al món laboral, per tal d'omplir-lo. A més a més, què obtenen els treballadors d'expressar-se tal i com són, i, relacionada amb aquesta, sorgeix una pregunta final relacionada amb la teoria formulada per Richard Sennett a *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (2001), que pretén entendre com aquesta recerca contemporània d'autenticitat a la feina i a les relacions laborals ha pogut erosionar el seu caràcter i identitat.

Per tal de respondre aquestes preguntes, s'estableix un objectiu general que consisteix en analitzar les noves dinàmiques laborals que encoratgen l'expressió de la cultura de l'autenticitat i investigar de quines formes es manifesten a l'empresa actual. D'aquí neixen objectius més específics, com ara tractar d'entendre què pot oferir als treballadors ser un mateix al lloc de treball, si pot generar alguna mena de benefici que augmenti el seu benestar i suposi la decisió conscient d'expressar-se genuïnament, i averiguar si realment aquesta decisió es troba al servei dels interessos del capital com a nova forma d'interiorització de controls. Amb aquesta premissa, també tinc l'objectiu de veure com es perceben els llaços solidaris entre els treballadors, si es segueixen considerant rellevants, o si es veuen del tot esvaïts.

Arrel d'aquests interrogants i objectius, la hipòtesi central serà que la **cultura de l'autenticitat al treball amb lemes com «sigues tu mateix» s'ha expressat més fortament amb la desaparició de la classe obrera com a identitat col·lectiva i la seva lluita, i ha omplert els buits deixats per aquesta.**

2. Disseny metodològic i limitacions

Aquest treball serà empíric, amb un disseny qualitatiu dins l'àmbit del món laboral. En principi, la meua idea era fer una investigació etnogràfica dins una empresa específica per tal de poder veure com era el dia a dia dels treballadors i també dels directius. Vaig provar amb Payfit i VICIO -que eren la meua idea inicial-, i després vaig enviar un correu a la resta d'empreses estudiades. No obstant, o no hi havia resposta o aquesta era sempre negativa, al·legant que no tenien temps i que podria consultar altres fonts -com ara la seva pàgina web o el seu pòdcast-, que em podrien ajudar d'igual forma.

Per tant, he modificat l'enfocament per tal de poder fer una anàlisi qualitativa comparativa dels diversos recursos que he trobat d'una sèrie de start-ups que encaixen amb el meu treball, que es classifiquen en una taula als annexos. A més a més, tenia la intenció de fer com a màxim quatre entrevistes, dues a treballadors actuals d'algunes d'aquestes empreses i dues a treballadors que haguessin treballat però actualment ja no estiguessin dins l'empresa. Així, també vaig contactar amb moltes persones a través de LinkedIn⁴ majoritàriament, de les quals només he rebut una resposta positiva de tres que ja no hi treballen a les seves respectives empreses, ja que van ser acomiadats, pel que les seves opinions poden ser esbiaixades a causa d'aquest fet i no es poden contrastar amb persones que hi treballin actualment per falta dins la mostra. Així, he volgut contrarestar les dues fonts principals -els recursos obtinguts de les empreses i les tres entrevistes- a partir de les quals he realitzat el treball i no limitar-me a tenir una sola variable unívoca.

La investigació s'ha realitzat a partir de la classificació dels següents elements: pàgina web, pòdcast, article de diari i web o treball d'investigació, manual per la premsa i altre material audiovisual, extrets de les empreses objecte del meu estudi, que són les següents: Payfit, Vicio, CCC Barcelona Digital Services / Telus, Nude Project, Glovo, Genially, Factorial i Sesame. Aquestes empreses tenen en comú que són start-ups consolidades a Barcelona -excepte Genially, amb seu a Còrdova-, i que tenen una concepció del treball i dels treballadors molt distant a la tradicional. Per tant, he realitzat una taula comparativa on he escrit el que he extret de les fonts consultades, amb una reproducció literal de les fonts o a partir de les meves paraules descrivint els diversos materials. En el cas de les entrevistes, són

⁴ LinkedIn és una xarxa social per connectar amb altres usuaris amb una finalitat professional d'aconseguir treball o aconseguir treballadors per una determinada empresa o negoci.

de forma semiestructurada amb la possibilitat d'introduir noves preguntes a mesura que l'entrevista avança i anonimitzades -amb els noms ficticis d'Alonso, Amèlia i Martina-.

3. Marc teòric

3.1. L'autenticitat com a resposta a les crítiques al sistema

El model empresarial a l'actualitat ha patit molts canvis i justament la majoria d'aquests es fan arrel de les crítiques que es formulen al sistema capitalista, tal i com indiquen Boltanski i Chiapello. Una de les principals crítiques al sistema és l'artística de la dècada dels anys seixanta, que d'entre altres coses demandava «autonomy, participation, self-development, and authenticity in work life». (Qvotrup Jensen & Prieur, 2016, p. 100) Per aquest motiu, Fleming sosté que «in many ways, the 'just be yourself' method is a continuation of attempts to solve the problem of self-alienation and 'cure' the pathologies sustained by workers in the factory, the office, and the corporation». (Fleming, 2009, p. 3)

Alguns autors com ara Theodor Adorno, en canvi, consideren que l'autenticitat en aquest context és una apropiació per part del sistema. De fet, al parlar d'autenticitat fa referència a la paraula «argot»: «la jerga basa su efectividad, de este modo, en la proclamación de su protesta contra la alienación, pero esta protesta termina siendo, debido a una translocación intencional de roles, la que hace posible su propia acción alienadora». (Miceli, 2014, p. 2)

3.2. Alienació versus autenticitat

No obstant, primer s'han de definir ambdues idees per tal de poder entendre si realment existeix una contraposició entre elles i si l'autenticitat té la pretensió de ser una solució d'aquesta.

Seguint Marx:

[...] En último término, para el trabajador se muestra la exterioridad del trabajo en que éste no es suyo, sino de otro, que no le pertenece; en que cuando está en él no se pertenece a sí mismo, sino a otro. Así como en la religión la actividad propia de la fantasía humana, de la mente y del corazón humanos, actúa sobre el individuo independientemente de él, es decir, como una actividad extraña, divina o diabólica, así también la actividad del trabajador no es su propia actividad. Pertenece a otro, es la pérdida de sí mismo. (Marx, 2015, p. 28)

Per tant, quan fem referència a l'alienació marxista, parlem de quelcom exterior al treballador, que el desposseeix de l'activitat que ell mateix realitza a favor d'un tercer que se l'apropia, l'empresari. Aquesta estranyesa sobre la pròpia activitat al lloc de treball provoca l'estranyesa sobre un mateix, amb la conseqüent pèrdua de la pròpia naturalesa:

[...] lo hace ajeno de sí mismo, de su propia función activa, de su actividad vital, también hace del género algo ajeno al hombre; hace que para él la vida genérica se convierta en medio de la vida individual. En primer lugar hace extrañas entre sí la vida genérica y la vida individual, en segundo término convierte a la primera, en abstracta, en fin de la última, igualmente en su forma extrañada y abstracta. (Marx, 2015, p. 28)

La forta alienació patida pels treballadors rep nombroses crítiques i denúncies per part de la crítica marxista i artística, el que alhora facilita que a partir dels anys noranta neixi al sistema capitalista i concretament a la gestió empresarial un nou model que canviaria el paradigma i la concepció que s'havia tingut del treball fins aquell moment. Amb anterioritat el treballador havia estat un mitjà per assolir uns objectius de producció concrets, buidant-lo totalment de la seva autonomia i de la seva pròpia consciència. En canvi, a partir d'aquell moment passa a ser una figura central, de la qual es ressalta la seva individualitat i la diferenciació amb la resta de treballadors; es destaca la unitat en detriment de la vida genèrica o la solidaritat.

Que l'individualisme sigui una de les principals crítiques marxistes no implica que una nova concepció que es contraposa a l'alienació no resulti atractiva dins el món laboral i es vegi com una «revolució» dins aquest en què per fi els treballadors són reconeguts com parts essencials de l'empresa i poden expressar-se dins aquesta tal i com són. Tal i com indica Fleming, «To be authentic in this milieu is to express your individual self vis-a`-vis those around you since conformity and homogeneity are a sign of corporate sluggishness and an inability to innovate». (Fleming, 2009, p. 137)

Aquesta conformitat i homogeneïtat han estat associades tradicionalment amb la pèrdua d'un mateix del treballador a causa de l'alienació patida, però també amb els vincles de classe. La identificació a una classe concreta en l'àmbit laboral suposa un alineament inevitable que generalment s'ha criticat per la seva uniformitat, justament per aquesta pèrdua d'individualitat que fa la persona única i genuïna. Per tant, la cerca de l'autenticitat es una forma d'intentar revertir la situació d'un treballador que ha perdut la seva veu i el seu propi jo a favor d'una lluita col·lectiva al veure's integrat i perdut dins la «massa obrera».

[...] opposed to the uniform collective, the market is presumed to encourage and enhance difference and diversity. The importance of 'colourfulness' and 'brightness' in the parlance of corporatized

authenticity resonates with the so-called transparency of the marketplace and its elegy to plurality. (Fleming, 2009, p. 143)

Tot i això, la conformitat o homogeneïtat al món del treball també van ser fortament criticades per la ideologia d'esquerres al ser una conseqüència directa de l'alienació. No obstant, com hem vist, també el propi sistema capitalista ha considerat que aquesta uniformitat es pot enllaçar amb la falta d'individualitat i la pèrdua d'un mateix. Així doncs, el capitalisme s'apropia de les crítiques d'una ideologia que en principi es contraposa al sistema, però sota els seus propis termes i condicions. Un bon exemple és l'apropiació dels valors de resistència anticapitalistes, que es perceben atractius per la imatge corporativa i s'incorporen al seu imaginari sempre que no perjudiqui els veritables interessos del sistema; així, portar samarretes amb símbols anarquistes o comunistes -com ara una samarreta del Che Guevara-, (Fleming, 2009) són constants al lloc de treball i és justifiquen com l'expressió genuïna dels treballadors i dels seus ideals.

Així, la individualització es relaciona amb l'alienació en el sentit de què ambdues impedeixen que aparegui la solidaritat de classe i la unió dels treballadors, pel que no són nocions oposades; pot semblar que l'individualisme és «el despertar conscient» o l'evolució de la crítica de l'alienació al ressaltar la llibertat i l'autonomia del treballador, però no és més que una resposta del sistema capitalista a les crítiques rebudes per tal d'adaptar-se i reinventar-se.

Com es pot definir l'autenticitat? En paraules d'Ekman, «we understand authenticity as a matter of being true to one's 'inner Self' and acting in accordance with existential values rather than instrumental concerns». (Ekman, 2013, p. 295) Mentre que per McAdams i Taylor (1997, 1992), com recull Garret «like autonomy, authenticity is a value that is strongly attached to post-Enlightenment western selfhood». (Garret, 2008, p. 19) De fet, Taylor (1992) aprofundeix i afegeix, en paraules de Fleming, que «the valorization of individual freedom and choice regarding how we define and express ourselves also resonates strongly with the way in which personal authenticity has been defined in liberal ideological thought». (Fleming, 2009, p. 33)

3.3. Les implicacions de l'autenticitat: autonomia, flexibilitat i emprenedoria

Per tant, l'autenticitat és relaciona directament amb el pensament liberal, tal i com indica Fleming, ja que no incideix dins qüestions més econòmiques com l'estructura o la supressió

de la propietat privada. Això facilita que es pugui inserir dins el discurs dominant capitalista, ja que es fa referència a qüestions relacionades amb la subjectivitat de l'individu, la seva autonomia i la seva creativitat.

De fet, tal i com indiquen Boltanski i Chiapello, «the ideal-typical person in a connexionist society (as mentioned above): enthusiastic, involved, flexible, adaptable, versatile, employable, autonomous, not prescriptive, in touch, tolerant, knows how to engage others, and has potential», (Boltanski & Chiapello, 2005, p. 112) característiques que tan clarament es relacionen amb l'autenticitat i són les que actualment es consideren ideals en un treballador:

Se trata de promover un modelo de sujeto basado en la autonomía, la flexibilidad y la innovación. Pero de forma paralela, estas tecnologías también estarían construyendo un individuo sobre el que recae todo el peso de su devenir, haciéndole responsable tanto de sus éxitos como culpable de sus fracasos. (Sáez Francisco, 2018, p. 13)

De fet, les exigències del mercat de treball passen per donar una gran importància a l'autonomia i això es relaciona amb el caràcter emprenedor que moltes empreses requereixen als seus treballadors amb la idea de «sé tu propio jefe», com indica Sáez Francisco, o la «l'idéologie de la réalisation de soi-même», d'acord amb Gaulejac (2005, 2011). De totes formes, en la majoria de casos aquesta autonomia es veu contrarrestada per un control cada cop més ferm però paradoxalment difús perquè no prové únicament dels empresaris, sinó dels propis treballadors cap a sí mateixos: «un tipo de control centrado en el propio trabajador, es decir, que sea este el que se controle a sí mismo y de manera voluntaria». (Sáez Francisco, 2018, p. 13) No obstant, aquesta idea de control d'un mateix és un altre dels mecanismes de vigilància que s'imposen per la pròpia empresa, però que el mateix treballador acaba adoptant per una completa normalització de la cultura del «ser un mateix» o «la millor versió d'un mateix».

3.4. La desarticulació de la classe obrera

Cal fer referència a la progressiva desaparició de la classe obrera, ja que els darrers anys s'ha vist com ha perdut força i impacte. No únicament hi ha hagut el que sembla un descens de la consciència de classe entre els treballadors, sinó que també es produeix una desmobilització del moviment i conseqüentment la pèrdua de la identitat col·lectiva en quedar-se sense un espai comú on durant molts anys s'havien protagonitzat lluites i conquestes socials per la

força que caracteritzava la unió de classe. De fet, tant la consciència de classe com la mobilització i organització de la lluita obrera són dos conceptes interrelacionats; Marx i Engels parlaven de «classe en sí» i «classe per a sí», el moment en què els proletaris s'organitzaven amb la consciència de pertànyer a la classe obrera: «en la lucha, de la cual hemos señalado algunas fases, esta masa se reúne, constituyéndose en clase para sí misma. Los intereses que defienden llegan a ser intereses de clase». (Marx & Engels, 1971, p. 257)

No obstant, realment s'ha produït aquesta desaparició? D'acord amb Eagleton, el «capitalismo avanzado tiene una gran capacidad para engendrar imágenes engañosas de una supuesta ausencia de clases», (Eagleton, 2011, p. 158) pel que fer servir el terme desaparició podria ser una mica aventurat. Tot i això, durant la dècada dels anys setanta s'havia produït una crisi econòmica a nivell mundial, i a la vegada també es produïa un creixement del treball assalariat, però ahora això «contrasta con una más que contundente caída en desgracia de los lazos de solidaridad –baja la densidad sindical a la par que se restringe la universalidad del conflicto laboral– y el incremento de la incertidumbre laboral». (Rojo, 2023, p. 146)

El que està clar, tal i com assenyala Barranco (2008), és que durant els anys hi hagut nombroses causes que han afavorit aquesta desarticulació de classe, donat que el que és indiscutible es que la lluita de classes no té el mateix impacte que, per exemple, va tenir al segle XX. Algunes de les causes són les següents: l'alt nivell educatiu i d'alfabetització, transformació del treball assalariat i l'estructura ocupacional, canvis dins la pròpia empresa capitalista (flexibilització i concentració de tasques en un sol treballador), crisi de l'acció sindical (al no defensar els veritables interessos dels treballadors), desproletarització dels partits d'esquerra (que han virat cap a les classe mitjana), canvis dels barris tradicionalment obrers i la seva desmobilització (millora de les instal·lacions i gentrificació), consumisme i consum de masses i arribada de treballadors extracomunitaris (immigrants amb les feines més precàries, amb la conseqüència de discursos racistes que fan que els treballadors se sentin amenaçats per la seva arribada).

3.5. La configuració de l'individu per la cultura de l'autenticitat

Actualment, la cultura de l'autenticitat s'estén a tots els treballadors, independentment de la seva categoria dins l'empresa pel canvi de paradigma sobre els treballadors i la seva forma d'expressar-se al lloc de treball. Aquesta progressiva flexibilitat xoca amb el que tradicionalment operava al món del treball, la burocratització excessiva i la rutinització de les

tasques de cada treballador a la empresa, com peces que encaixaven en un gran puzzle. Per molts pensadors com Mill, aquesta flexibilitat alliberava l'individu, però d'altres consideren que han portat cap a una nova forma d'explotació dels treballadors:

No obstante, en nuestro tiempo, la nueva economía política traiciona este deseo personal de libertad. La repugnancia a la rutina burocrática y la búsqueda de la flexibilidad han producido nuevas estructuras de poder y control en lugar de crear las condiciones de liberación. (Sennet, 2001, p. 48)

Aquestes noves estructures de poder i control encaixen, doncs, dins la cultura de l'autenticitat que a la vegada contribueix en dotar de flexibilitat i dinamisme el treball. No obstant, aquesta flexibilització suposa endinsar-se dins la vida personal de l'individu: «this means that individuals' emotional and personal lives are subject to processes of rationalization and commodification in a quite novel way». (Qvotrup Jensen & Prieur, 2016, p. 101) Aquest apropament a la vida privada dels treballadors, en canvi, es veia com quelcom impossible durant el treball en cadena i el fordisme. Tal i com recorda Sennett sobre Adam Smith, durant la industrialització «la separación de la casa y el trabajo es, según Smith, la más importante de todas las divisiones modernas del trabajo». (Sennet, 2001, p. 36)

Aquest canvi de paradigma, doncs, és contraposa al model del treballador alienat, amb un clar control jeràrquic imposat i la falta d'expressió pròpia del jo genuí. En canvi, el que es veurà al següent apartat és com diverses start-ups modernes s'han desmarcat d'aquesta visió predominant durant la industrialització i l'expansió del capitalisme a partir de finals del segle XVIII. D'acord Sáez, «[...] la empresa se presenta como una institución modélica en la contemporaneidad y, debido a los cambios y necesidades que esta impone, va a determinar en gran medida como nos construimos como sujetos en sociedad», (Sáez Francisco, 2018, p. 14) pel que tindrà fortes implicacions pels individus dins l'àmbit laboral, però també a la seva vida més enllà del treball.

4. Anàlisi i resultats

4.1. Les start-ups i els seus recursos

La pròpia idea de start-up s'allunya de la idea tradicional d'empresa, amb una definició associada amb un espai dinàmic, que segons la cambra de comerç d'Espanya es defineix com «companyies familiaritzades amb un ambient jove, modern i tecnològic». (Cámara de comercio de España, 2020) Per tant, la norma general es que són empreses innovadores i disruptives que atreuen el talent jove majoritàriament.

Aquest tipus d'empreses fan servir una sèrie de recursos per tal de pregonar la seva cultura corporativa: pàgines webs, pòdcasts⁵, *briefings*⁶, *presskits*⁷, manuals dels treballadors, articles de diari, etc. Així, totes les empreses estudiades disposen d'una pàgina web en què, generalment, tenen apartats com «qui som», «la nostra cultura» o «treballa amb nosaltres». Allà, moltes fan referència als seus treballadors, que són essencials a la seva cultura: «el ingrediente principal es la cultura: nuestra gente», (VICIO, s. f.) o «las grandes culturas rodean a los empleados con las cosas que importan». (TELUS International, s. f.) D'altres fan referència a les oficines de treball, com ara Payfit, que destaquen per ser espais pel descans o el gaudi dels treballadors tot i estar al seu horari laboral.

4.2. Divertiment i oci a les oficines

El material audiovisual és un dels recursos més importants que moltes de les empreses tenen en comú: no únicament pòdcasts, sinó vídeos que mostren com és el dia a dia dels treballadors al seu lloc de treball, principalment l'oci a les oficines. La idea principal que transmeten aquests vídeos és que al lloc de treball realment no es treballa, sinó que, al poder divertir-se i tenir oci a l'oficina, les fronteres entre la vida personal i professional són molt difuses: es veu la oficina com una segona casa per tal d'aportar als treballadors el major benestar possible i per traslladar la idea de que al treball s'està «com a casa», o més aviat, que és «més que un treball», «com una família», d'acord amb Genially⁸. Segons un treballador de CCC Barcelona Digital Services (anònim i publicat a la seva pàgina web): «nuestras

⁵ Contingut multimèdia de reproducció d'àudio en línia en què normalment intervenen dues o més persones. És una nova forma de comunicació, normalment entre dues persones o més, per tal de tractar temes d'interès d'una forma més informal i distesa, que suposa una gran forma d'apropar-se a la gent jove i de propagar el missatge de cada empresa.

⁶ Document per escrit que informa dels principals trets de la determinada empresa que el crea o d'un projecte de forma clara i concisa.

⁷ Dossier de premsa que conté informació bàsica sobre una determinada companyia.

⁸ Genially. (s. f.-a). *Únete a Genially para formar parte de un equipo genial*. Disponible a: <https://genial.ly/es/unete-al-equipo/#wearehiring>

ubicaciones son coloridas y alegres. Ser miembro del equipo de TELUS International me hace sentir valioso. ¡Quieres sonreír todos los días!» (Telus International, s.f), el que mostra com el lloc de treball motiva i aporta felicitat als treballadors, a més a més de fer-los sentir part d'una família que els valora. Un clar exemple d'això és la *fun floor* d'aquesta mateixa empresa, que és una zona exclusivament dedicada a l'oci, ja sigui amb videojocs, jocs de taula, *ping pong*, gimnasos, etc., tot i que gairebé totes les empreses objecte d'aquest estudi ressalten la importància de les oficines per inspirar als treballadors al lloc de treball, amb zones molt colorides i dissenys d'interiorisme que impulsen un «ambiente de trabajo divertido y colaborativo centrándose en la creatividad [...]» (External Reference, 2024) d'acord amb els dissenyadors de les oficines de VICIO.

4.3. Les activitats *afterwork*

Aquesta idea és molt similar a les activitats *afterwork*⁹, o *team building*¹⁰, que, es poden fer dins les hores de treball o fora de l'horari d'oficina, molts cops durant els caps de setmana. La rellevància d'aquestes activitats és evident, ja que gairebé totes les empreses les ressalten a les seves pàgines web; algunes com ara Sesame, Factorial o Genially, que gairebé fan aquestes activitats cada setmana, i els treballadors estan «convidats» a assistir-hi. Mostren com els treballadors realitzen activitats com ara sortir a l'aire lliure amb bicicletes (Sesame), sortir cada dijous a fer una cervesa (Genially), reunir-se per fer activitats formatives, o dinars col·lectius a Payfit per tal d'escoltar les propostes dels treballadors setmanalment. L'Alonso, un dels entrevistats que treballava a Factorial, m'explica el que ells feien: «[...] tot girava entorn a l'oci més obvi, com beure alcohol, sortir “por ahí”, coses així.. Després també es feien coses més de *team building*, amb petits comitès, *escape rooms* [...]», i em diu que considera que aquestes activitats podien ser positives al poder conèixer altres treballadors de l'empresa, però també hi havia desavantatges:

A més, poder sortir, poder divertir-te, poder passar molta estona fora del treball amb gent del treball, a mi personalment res, però sí que és cert que a molta gent li agrada. Crec que les companyies creuen que és bo per a elles. No estic segur que ho sigui, perquè és tot girar a l'empresa i a la gent que hi ha a dintre, però en certs punts sí que crec que pot ser positiu.

4.4. Autonomia i control

⁹ Activitats que es realitzen després del treball amb els companys i amb els caps per tal d'enfortir la seva relació i conèixer a més gent en un ambient distès i d'oci.

¹⁰ Conjunt d'activitats generalment d'oci que es poden realitzar durant les hores de treball o fora d'aquestes per tal de millorar i enfortir les relacions interpersonals entre els treballadors i directius.

La paraula autenticitat també és força utilitzada per aquestes empreses, sempre enaltint que es vol aconseguir que la persona sigui ella mateixa i que l'experiència del treballador sigui el més divertida i honesta possible. S'insisteix molt en la idea de què els treballadors no pretenguin ser qui no són, associant el lloc de treball tradicional com aquell on no poden expressar-se tal i com són -a Telus international hi ha una pancarta gran i molt colorida a l'entrada que diu «be you»-, el que alhora es relaciona amb la creixent autonomia que es deixa als treballadors: el treballador és més autèntic quan més lliure és, però aquesta llibertat es tradueix alhora en responsabilitat i autocontrol.

Molts exemples de l'empresa actual serveixen per il·lustrar com el que en un principi sembla l'autonomia i llibertat dels treballadors acaba sent el contrari: l'horari flexible, el teletreball, l'oci dins les oficines, ser la millor versió d'un mateix, la creativitat dels treballadors..., poden entendre's com una major subjecció i lleialtat a l'empresa, ja que a aquesta no li cal tenir els lligams i el control que s'exercien abans sobre els treballadors; són aquests mateixos qui el realitzen ara, d'una forma tan subtil que s'associa amb la llibertat de poder escollir un mateix qui és i com actua al lloc de treball. Un bon exemple és el que diu el CEO de VICIO sobre la cultura empresarial de cada treballador: «es trabajar como si nadie mirara que lo haces, como si trabajaras para ti mismo». (Benlloch & Casanovas, 2023b) No obstant, el «com» introdueix la idea de què el treball realment mai pot ser per un mateix, sinó que existeix una vigilància o control indirecte que alhora els treballadors acaben adoptant.

En el cas dels entrevistats, encara que sentissin una major llibertat i autonomia, la Martina, extreballadora de CCC Barcelona Digital Services m'explica que si als cinc minuts es detectava una inactivitat per part del treballador, s'havia de justificar davant el mànager més immediat, i l'Alonso em diu que per ell «ser ell mateix» es podia convertir en una mena de pressió indirecta de voler fer més hores, de «donar més de tu i tenir una *performance* més gran [...] al final vivíem molt a Factorial i hi havia aquesta competitivitat amb els altres i amb tu mateix». L'Amèlia, una de les tres entrevistades que treballava a Glovo, em comenta que es feien enquestes d'avaluació sobre un mateix:

[...] estaba bien visto que ahí nos diéramos cuenta que no éramos tan productivos y decir: «no, me está faltando de esto, me está faltando de lo otro», y entonces darle la oportunidad a tu superior para decirte, sí, que está faltando eso. Quizás eso sería lo más cercano a una especie de control, porque no era directo, no era venir a decirte tenés que mejorar acá, pero era una forma...

A Factorial, es parla «d'ownership: make decisions and stand by them», (Factorial, 2022, p. 14) el que trasllada del tot la responsabilitat als treballadors, amb la paraula traduïda literalment com «propietat». El treballador es converteix en propietari i màxim responsable de les seves accions, el que porta a pensar en la idea de ser propietari de la pròpia vida, el contrari del que succeeix a l'alienació del treballador. Genially també va fer referència a la importància de l'autonomia i de la flexibilitat al lloc de treball a un pòdcast¹¹ amb Sesame HR; es considera que el treballador és propietari del seu propi temps ja que l'horari flexible és una de les principals avantatges pels treballadors. No obstant, l'Alonso m'explica que a Factorial se'ls donava una gran autonomia, però un cop el van fer fora juntament amb altres companys, va ser justament aquesta «llibertat» la que la empresa va esgrimir com a justificació de què s'havien pres males decisions per part dels treballadors.

En el cas de l'Amèlia, el que més valorava de treballar a l'empresa eren els horaris flexibles que els treballadors podien escollir lliurement i l'autonomia que els hi permetien tenir. Em va reconèixer que aquesta autonomia suposava prendre decisions però també fer-se càrrec de qualsevol conseqüència que poguessin comportar, i que va fer certes coses que, en retrospectiva, no tornaria a fer, com quedar-se fins les quatre de la matinada per solucionar un problema de l'empresa, ja que, segons ella, la majoria de treballadors no tenia problema en fer hores extres sense remunerar pel fort compromís que existia amb els valors de Glovo.

4.5. Benestar i *people first*

Seguint amb els pòdcasts, però en aquest cas el corresponent a l'empresa Sesame amb Payfit com a convidada¹², l'entrevistadora fa referència a si realment es treballa dins una cultura empresarial que ressalta la diversió a l'empresa: ja sigui amb futbolins, festes, gespa artificial, activitats de *team building*, etc. Els entrevistats estan d'acord en què, tot i la cultura fresca i jove que caracteritza una start-up i el seu ambient dinàmic i creatiu, a les start-ups s'ha de treballar molt i no tothom està preparat per assumir aquest nivell de treball tan exigent. El mateix diu el CEO de VICIO a un pòdcast amb Nude Project¹³, dient que es dona treball a gent molt jove, que treballa moltes hores i que gaudeixen de fer-ho, tot i que aquesta forta

¹¹ Soriano, S. (Amfitriona). (2024, 4 de gener). Gamificación, humor y creatividad: el ADN de Genially (Nº78). [Episodi de pòdcast]. *Sesame HR*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=ttLu4PoPZ9k>

¹² Castillo, M. (Amfitriona). (2022, 13 de juny). ¿En una startup se trabaja? – Sesame & Payfit (1x06). [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Sesame HR*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=tH3oTEd7WQ8>

¹³ Benlloch, A; Casanovas, B. (Amfitrions). (2023, 22 d'octubre). El CEO de Vicio Desvela el Ingrediente para ganar a sus competidores. [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Nude Project*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLlD1tVs>

implicació no sempre està ben vista per la resta. Per tant, la idea de què l'oci i la diversió fan que el treball disminueixi no és certa per aquestes empreses, sinó que es pot interpretar com una forma de fer-lo més plaent o atractiu, però amb una càrrega de treball igual o més elevada que als treballs més tradicionals. De fet, des de Payfit mateix es parla d'una «missió», que és fer del «trabajo una fuente de satisfacción para todos», (Varela, 2021) el que de nou insisteix en la idea de treball, tot i que també es fa servir la paraula «satisfacció» per destacar el benestar dels treballadors.

Aquest benestar és un dels valors més repetits a la cultura de les diverses empreses estudiades, el que suposa posar el focus al treballador i col·locar-lo al centre de les seves preocupacions i interessos. La majoria d'aquestes start-ups comparteixen la proclama de «*people first*», tot i que són principalment Factorial i Genially les que li donen aquest precís nom. Així, el *people first* s'entén a Factorial com «when the person it's at the center people are being creative and they're making decisions and creating a better world», (Factorial, s. f.) mentre que per Genially *people first* s'entén com «más que un trabajo: trabajamos sin olvidarnos de disfrutar. Respetamos el tiempo libre [...]». (Genially, s. f.) En aquest cas, Factorial destaca l'autonomia de l'individu i per prendre les seves pròpies decisions de forma creativa, mentre que Genially ho entén com un factor que va més enllà del treball i que introdueix l'element de la diversió i del gaudi.

Tot i això, l'Amèlia considera que el concepte de *people first* era una «farsa», ja que d'entre tots els valors que Glovo promulga (*gas*¹⁴, *good vibes*, *stay humble*, *care*, *glownership* i *high bar*¹⁵), (Glovo About, s. f.) li donaven molta més importància al de *gas*, a l'associat amb la productivitat i la rapidesa. Per l'Amèlia, totes les activitats d'oci aconseguen fer-la sentir millor al lloc de treball, però és plenament conscient de què aquestes es realitzen per aconseguir un bon ambient que desemboqui en unes més elevades fites de productivitat i de treball. El mateix opina l'Alonso, que considera que aquest lema no és més que un eslògan publicitari i que les persones no es troben al centre de la seva cultura, sinó que la seva felicitat serveix per generar més beneficis a l'empresa:

No crec que cap empresa tingui com a objectiu la felicitat dels seus treballadors. Crec que els objectius sempre són els diners i créixer, sempre, el 100% dels casos. Però sí que és cert que per poder assolir

¹⁴ El *gas* és un dels cinc valors de Glovo que inculca als treballadors la idea de rapidesa i productivitat durant l'exercici i la realització del seu treball.

¹⁵ Bones vibes, humilitat, preocupació (sostenibilitat), propietat (de Glovo, com si fos el seu propi negoci) i alt rendiment dels treballadors.

aquestes coses, per poder créixer i per poder guanyar més diners, has de tenir els teus treballadors al menys en certes etapes de la vida de la teva empresa més o menys contents.

De fet, a un pòdcast de Factorial, l'entrevistada Silvia Escribano, experta de coaching i felicitat organitzacional, coincideix en què el benestar general dels treballadors genera productivitat, «aunque todos tenemos el sentido ético de que nos importan las personas», (Bradach, 2021) i l'entrevistadora -que també es treballadora de Factorial- considera que això suposa un benefici per ella mateixa, ja que no solament afecta a la seva productivitat dins l'oficina sinó també a la privadesa de casa seva. A la seva pàgina web es refereixen a la idea de treball amb el significat de felicitat, però també de realització, creixement i millora personal¹⁶, el que té a veure amb la idea de ser la «teva millor versió» que va implícita amb ser un mateix al lloc de treball -i ser molt més productiu-.

A les tres entrevistes, tant l'Amèlia com la Martina i l'Alonso em comenten que estan contents amb el sou -tot i que en el cas de la Martina el sou varia depenent de la nacionalitat dels treballadors- i l'horari flexible, però no amb el tractament i la resposta de l'empresa a les seves demandes. L'Amèlia, per sentir que quedava limitada a fer un treball que realment no era el seu i no podia prosperar, el que li feia pensar que la idea que trasllada Glovo als seus treballadors de «own your career path at Glovo» (Glovo, 2022, p. 37) era totalment falsa. Un cas semblant al de l'Alonso, que em diu que «jo no només vull autonomia, jo vull que algú em guiï, vull créixer. Això no existia», mentre que la Martina es queixa de què les seves demandes mai es veien satisfetes, entre elles la de la falta de ventilació dins de l'edifici. Tot i això, en el cas de CCC Barcelona Digital Services, la Martina esmenta que existeix una *psychology floor* a més a més del *fun floor* per tal de donar recolzament terapèutic als treballadors. No obstant, els cops que ella va requerir aquesta ajuda no la va poder tenir, i, de fet, inspecció de treball ha imposat una multa després d'una investigació intensiva a l'empresa per un cas similar d'un altre treballador amb atacs de pànic, en què també se'l va aconsellar que anés a la *fun floor* pel seu divertiment¹⁷.

4.6. Compromís i lleialtat dels treballadors amb l'empresa

¹⁶Factorial. (s. f.). *Vida en la empresa. About us. Our Philosophy*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/company/factorialhr/life/610d75d5-fd8a-49cb-a17b-965af7239cb3/> i Factorial (2022). *Memoria de responsabilidad corporativa 2022*. p. 12. Disponible a: <https://4960096.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4960096/memoria-responsabilidad-social-corporativa-2022.pdf>

¹⁷ Alameda Castillo, M. T. (2024). Nuevos riesgos y redes sociales: el concepto de accidente de trabajo. El Foro de Labos. Disponible a: <https://www.elforodelabos.es/2024/01/nuevos-riesgos-y-redes-sociales-el-concepto-de-accidente-de-trabajo/>

Per tant, el benestar no sempre està present, sinó que està condicionat a la productivitat del treballador. Un exemple el trobem a Sesame, que insisteix en la idea d'augmentar la felicitat a partir de reforçar la confiança i alhora l'autonomia dels treballadors, el que «hará sentirse a los talentos parte de la organización y aumentará su compromiso». (Sesame HR Blog, 2023) CCC Barcelona Digital Services, pertanyent a Telus, escriuen a la seva pàgina web: «un miembro del equipo comprometido e inspirado está listo para hacerse cargo de la experiencia del cliente de principio a fin. Pero se necesita una inversión real en las personas para que esto se haga realidad». (Telus International, s.f.) Així, es fa referència a una persona compromesa i inspirada dins l'equip de treball, però per tal de portar a terme una determinada tasca dins els objectius de productivitat de l'empresa, com també diu Sesame: «trabajar en este contexto solo aporta ventajas tanto para la empresa como en la forma de ver el trabajo de los talentos». (Sesame HR Blog, 2023) Per això es parla d'una «inversió» humana, es destinen uns recursos per tal de tenir uns treballadors feliços i autèntics però que alhora estiguin compromesos amb la cultura de la empresa, sempre tenint en consideració la seva eficàcia. A l'apartat «salud y bienestar», Telus diu «nos preocupamos por el bienestar de nuestra fuerza laboral», (Telus International, s.f.) una forma de referir-se als treballadors com una mercaderia per aconseguir uns resultats concrets, ja que la força de treball d'acord amb la teoria marxista consisteix en les capacitats físiques i intel·lectuals d'un treballador posades a disposició per la producció capitalista¹⁸.

De nou, Telus es refereix a espais inspiradors per la innovació, el que ressalta la idea de creativitat i autonomia pròpia al servei d'un altre propòsit: «[...] cuando se les da la oportunidad de marcar una diferencia significativa en sus propias comunidades, los orgullosos miembros de nuestro equipo nos recompensan con su compromiso y lealtad continuos». (Telus International, s.f.) No obstant, aquesta diferència que fa els individus «únicos» està supeditada a la lleialtat i al compromís amb l'empresa en què treballa, el que mostra que els treballadors «han de ser ells mateixos», però fins a cert punt que no l'allunyi de l'alineament amb l'empresa i els seus valors, tal i com es va dir al mateix pòdcast de Factorial amb Silvia Escribano¹⁹, en què l'entrevistada defineix la felicitat organitzacional com un alineament entre les fites individuals i les empresarials.

¹⁸ Marx, K. (1976). El capital. Crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción del capital. Ediciones AKAL.

¹⁹ Bradach, M. (Amfitriona). (2021, 21 de gener). Estrategias hacia la felicidad laboral con la HR Influencer Silvia Escribano (Nº18). [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Factorial España*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE>

Nude Project parla al seu propi pòdcast de la importància del compromís dels treballadors, dient que els seus valors centrals són «ser real: buscamos la autenticidad, la honestidad y el comportamiento genuino» (Nude Project, s. f.), i la llibertat de crear el teu propi camí. No obstant, aquesta unicitat queda opacada per la imatge del líder com a màxima aspiració i inspiració dels treballadors:

La cultura es súper importante en las empresas... mira empresas grandes como Apple. Ven a Steve Jobs como un dios, y sus discursos realmente te dan una razón para vivir, y hacen que un chaval en vez de hacer 8 horas y desconectar haga 14 horas dando la vida. (Benlloch & Casanovas, 2023b)

Aquesta al·legoria religiosa del CEO com una figura divina i els treballadors com a fidels seguidors pretén justificar un horari laboral desmesurat que es «ven» com una cosa normal i típica per la càrrega de treball de les start-ups, associant-lo al caràcter emprenedor d'aquestes. No obstant, en aquest cas l'emprenedor no fa referència només al CEO, sinó als treballadors que assumeixen com a seu el discurs de sacrifici. La majoria dels treballadors senten que aquest nou model de «treballador perfecte» és l'ideal al que qualsevol ha d'aspirar. No importa les hores que s'hagin de passar al treball, els salaris poc competitius, les activitats fora de les hores de treball, l'aparent falta de directrius i de decisions pròpies dels treballadors, etc.; es veu com un esforç necessari que s'ha de produir per tal de ser un treballador model, una forma d'expressar lleialtat i alinear-se amb els ideals de l'empresa. L'alineament amb els valors empresarials fa que, en molts casos, els propis treballadors adoptin el discurs de l'empresa com a propi, com el cas dels treballadors de VICIO que, com el CEO indica a un pòdcast amb B3TTER, prefereixen quedar-se fent una reunió a les 23:00 hores de la nit -tot i que estigui fora del seu horari i sigui per adaptar-se a l'horari del seu superior- ja que «estan molt compromesos amb la cultura», (Cruz & Boisset, 2023) o la voluntat «lliure» de l'Amèlia de quedar-se fins la matinada treballant.

4.7. Solidaritat entre els treballadors

Paradoxalment, els incentius de les empreses a passar un bon temps entre companys es veu contradit pel poc companyerisme que existia segons els entrevistats. No obstant, l'Amèlia diu que el companyerisme existent era «autogestionat» entre els treballadors, però no considera que fos promogut per l'empresa, al igual que la Martina, que com a molt opina que el companyerisme solament s'impulsava amb les activitats d'oci de l'empresa però no fora d'aquestes, i segons l'Alonso tampoc existeix cap dubte de què l'empresa mai encoratjaria cap comportament de companyerisme dels treballadors. La Martina és l'única que comenta

que es van intentar reclamar unes millores laborals de forma conjunta, però el nivell d'implicació va ser molt baix i no va tirar endavant, mentre que els altres dos entrevistats diuen que mai es va intentar cap millora de forma col·lectiva. No obstant, la Martina sí que diu que hi havia col·laboració entre els treballadors però únicament enfocat al treball; això és, sense cap aspiració o motivació més que no fos la de complir els objectius de l'empresa. A més a més, l'Alonso, al preguntar-li sobre companyerisme i la col·laboració entre treballadors, em va dir que al món de la start-up és molt complex que pugui desenvolupar una consciència de classe un model de treballador jove que cobri 60.000 euros anuals, ja que les condicions laborals són molt més «privilegiades», al menys dins el seu sector.

Per tant, la idea de *people first* i dels treballadors com a centre de la cultura s'entén d'una forma individualitzada, tot i que moltes d'aquestes empreses ens parlin de «família» o d'«equip» quan fan referència als seus treballadors. De fet, la Martina em nega rotundament que fossin cap família, mentre que l'Amèlia diu que ho eren entre cometes i únicament al treball, ja que un cop s'acabava la jornada laboral cadascú marxava a casa seva i feia la seva vida; i l'Alonso diu que li fa ràbia fer servir aquesta paraula aplicada al món laboral, però que en tot cas la família es creava pels lligams a la gent que es veia cada dia a nivell horitzontal i mai vertical -amb els superiors-. Així doncs, se li dona un gran pes a l'individu i a la seva autenticitat al lloc de treball, tot i que també es simula una «gran família» entre els treballadors i directius que té uns límits: la solidaritat i la unió dels treballadors.

5. Conclusions i futures línies de recerca

El món del treball a les empreses, generalment a les start-ups, ha evolucionat de tal forma que els treballadors semblen no sentir-se alienats del treball ni de sí mateixos. En canvi, es ressalta la seva individualitat i la seva autenticitat al lloc de treball i s'encoratja que s'expressin tal i com són. En gran part, totes les empreses objecte d'aquest estudi fan servir mètodes similars per aconseguir que els treballadors expressin la seva autenticitat, ja sigui a partir de l'oci o d'una creixent autonomia dels treballadors en la presa de decisions o en la llibertat a la forma de vestir i autoexpressió (estètica, com ara pírcings i tatuatges o d'identitat i orientació sexual, al parlar de diversitat i inclusió).

Aquest treball tenia una sèrie d'interrogants als quals donar resposta, a més a més d'una hipòtesi inicial que consistia en què la cultura de l'autenticitat s'havia expressat més fortament amb la desaparició de la classe obrera com a identitat col·lectiva i la seva lluita i havia omplert els buits deixats per aquesta, la qual es pot donar per confirmada. A les entrevistes realitzades es va veure que el grau de solidaritat i implicació del treballadors era en tot cas baix, el que facilita que la cultura de l'autenticitat tingui una major implementació i acceptació dins l'empresa actual. A més a més, s'ha de considerar que el perfil de treballador de les start-ups són persones joves amb un salari relativament més elevat que la mitjana, el que ajuda encara més a soterrar la consciència de classe i ressaltar la individualitat i el «jo» dels treballadors.

Després d'aquesta anàlisi, es poden respondre les preguntes d'investigació. En primer lloc, la forma d'omplir el buit deixat per la progressiva disminució o desaparició de la lluita de classes es fa a través de donar-li una gran importància al benestar dels treballadors i posar-los al centre del seu discurs, el que alhora es tradueix amb una creixent responsabilitat per part seva i de la idea de ser «els seus propis jefes». En gran part, el seu benestar s'aconsegueix a partir de figures que destaquen l'oci i el seu divertiment en tot moment, a més a més de què les pròpies oficines estan dissenyades en molts casos per perpetuar aquesta idea del lloc de treball com un lloc d'oci i no de treball -o més enllà d'aquest-, pel que el clàssic lloc de treball passa a ser un lloc per inspirar la creativitat i la felicitat dels treballadors. Mentre el temps lliure era vist per Theodor Adorno²⁰ com mercantilitzat i al servei del capitalisme, ara aquest temps lliure s'incorpora dins el propi treball fent-lo passar com temps d'esbarjo pels treballadors, el que contribueix a una forma de veure la cultura de l'autenticitat beneficiosa.

²⁰ Adorno, T. W., & Bilbao, R. (1973). *Consignas* (pp. 64-80). Buenos Aires: Amorrortu.

Però, què més ofereix l'autenticitat als treballadors? A les entrevistes realitzades, tots van coincidir en què l'encoratjament a ser ells mateixos en general era un benefici per ells i els permetia estar més tranquils, relaxats i còmodes per portar a terme el seu treball, o, al menys, conèixer gent nova a través de la realització de diverses activitats i tenir un millor ambient al treball. L'individualisme, a més, suposa «allunyar» la idea de treballador com a part d'un col·lectiu per donar-li més protagonisme, pel que és evident que, a nivell individual, hi haurà molts incentius per tal d'adoptar l'autenticitat al lloc de treball com quelcom positiu i que augmenta la felicitat de la persona. Això es connecta amb la darrera pregunta, que consisteix en com aquesta recerca de l'autenticitat a la feina ha influït a l'erosió del caràcter i la identitat dels treballadors. A diferència de la tesi de Sennet de què la flexibilitat portaria a un descens de la lleialtat i el compromís amb l'empresa, els resultats del present treball han demostrat que precisament aquests es refermen, alineant-se els treballadors amb els valors i interessos de l'empresa, el que els proporciona una sensació de benestar i fals control al considerar els seus assoliments com a propis i també aconsegueix omplir el buit deixat per l'erosió de la identitat col·lectiva.

Aquesta idea queda desconfigurada, doncs, a favor de l'individu i del seu benestar com a prioritat principal, el que podríem anomenar com l'exaltació del «jo», que es celebra ara més que mai deixant enrere els lligams solidaris i la lluita de classe. Així doncs, el «sigues tu mateix», «treballa com si ningú t'estigués mirant», «sigues el teu propi jefe», són una sèrie de proclames d'un discurs predominant del capitalisme flexible, que fan pensar a l'individu que té el control del seu treball i de la seva vida i el responsabilitza de les conseqüències d'un treball que, per molt que en teoria els treballadors ara es trobin al centre de la cultura empresarial, segueix sense pertànyer-li i serveix els interessos del capital com a nova forma d'interiorització de controls al ser una resposta del sistema capitalista per tal d'adaptar-se a la crítica social i a la crítica artística promulgada per Boltanski i Chiapello i poder sobreviure.

Finalment, considero que una possible línia futura d'una recerca similar seria a partir d'una investigació dins una empresa durant un temps determinat, que permeti veure com són realment les coses dins aquesta, ja que en la meua recerca s'ha intentat fer una aproximació a partir dels recursos que elles mateixes compartien. Tot i que també s'han realitzat entrevistes, seria interessant que en investigacions futures poguessin aparèixer opinions de treballadors que actualment treballin a l'empresa o les empreses que es vulgui estudiar per tal d'aconseguir una major varietat de respostes.

6. Bibliografia i webgrafia: fonts documentals i webs

- Adorno, T. W., & Bilbao, R. (1973). Consignas (pp. 64-80). Buenos Aires: Amorrortu.
- Adorno, T. W. (2017). Dialéctica negativa: La jerga de la autenticidad (Vol. 66). Ediciones Akal.
- Alameda Castillo, M. T. (2024). *Nuevos riesgos y redes sociales: el concepto de accidente de trabajo*. El Foro de Labos. Disponible a: <https://www.elforodelabos.es/2024/01/nuevos-riesgos-y-redes-sociales-el-concepto-de-accidente-de-trabajo/> [Consultat el 10/02/2024]
- Alcalde, L. G. (2022). Así son las nuevas oficinas de Glovo de más de 30.000 m2. Business Insider España. Disponible a: <https://www.businessinsider.es/son-nuevas-oficinas-glovo-30000-m2-1162347> [Consultat el 3/04/2024]
- Amigot, P. y Martínez, L. (2013): “Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la Psicología Social Crítica”. Universitas Psicológica, vol.12, n.4, 1073-1084.
- Benlloch, A; Casanovas, B. (Amfitrions). (2023a, 3 de setembre). Así pasó de la Quiebra a crear un Unicornio el CEO de Glovo. [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Nude Project*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=8XKVOilkGQI> [Consultat el 10/04/2024]
- Benlloch, A; Casanovas, B. (Amfitrions). (2023b, 22 d'octubre). El CEO de Vicio Desvela el Ingrediente para ganar a sus competidores. [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Nude Project*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLID1tVs> [Consultat el 4/05/2024]

- Berger, V. (s. f.). *Descubra cómo Payfit utiliza Modjo*. Disponible a: <https://es.modjo.ai/clientes/payfit-ameliore-sa-productivite-commerciale> [Consultat el 6/02/2024]
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2005). The new spirit of capitalism. *International journal of politics, culture, and society*, 18, 161-188.
- Bradach, M. (Amfitriona). (2021, 21 de gener). Estrategias hacia la felicidad laboral con la HR Influencer Silvia Escribano (Nº18). [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Factorial España*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE> [Consultat el 27/04/2024]
- Cámara de comercio de España (2020). *¿Qué es una startup?* Disponible a: <https://www.camara.es/blog/creacion-de-empresas/que-es-una-startup> [Consultat el 3/03/2024]
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castillo, M. (Amfitriona). (2022, 13 de juny). ¿En una startup se trabaja? – Sesame & Payfit (1x06). [Episodi de pòdcast d'àudio]. *Sesame HR*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=tH3oTEd7WQ8> [Consultat el 27/01/2024]
- Cruz, A; Boisset, A. (Amfitrions). (2023, 29 de maig). El Secreto del Éxito Detrás de VICIO | ALEIX VICIO. [Episodi de pòdcast d'àudio]. *B3TTER*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=NVazqfIRmKo> [Consultat el 10/03/2024]
- Eagleton, T. (2011). *Por qué Marx tenía razón*. Barcelona: Península.
- Engels, F., & Marx, K. (1973). *Manifiesto comunista*. Ediciones Europa-América.
- Ekman, S. (2013). Authenticity at work: Questioning the new spirit of capitalism from a micro-sociological perspective. *New Spirits of Capitalism?: Crises, Justifications, and Dynamics*, 294-314.

- External Reference (2024). *VICIO Offices. Barcelona, 2023*. Disponible a: <https://externalreference.com/proyectos/vicio-2022-madrid-copy-copy/> [Consultat el 15/02/2024]

- Factorial (2022). *Memoria de responsabilidad corporativa 2022*. Disponible a: <https://4960096.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/4960096/memoria-responsabilidad-social-corporativa-2022.pdf> [Consultat el 10/02/2024]

- Factorial. (s. f.-a). *Vida en la empresa. About us. Our Philosophy*. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/company/factorialhr/life/610d75d5-fd8a-49cb-a17b-965af7239cb3/> [Consultat el 10/02/2024]

- Factorial. (s. f.-b). *Vida en la empresa. Culture. Our Philosophy*. Disponible a: <https://www.linkedin.com/company/factorialhr/life/eb95383e-c326-4e84-a574-25816f46c4ab/> [Consultat el 10/02/2024]

- Factorial UK. (s. f.-c). *About Factorial. Factorial HR*. Disponible a: <https://factorialhr.co.uk/aboutus> [Consultat el 10/02/2024]

- Factorial (s. f.-d). *Job offers, offices and team. Come work with us at Factorial*. Disponible a: https://careers.factorialhr.com/?_gl=1*10v2hbj*_ga*MjEyODk3MTE2LjE3MTMzNDc3NDE.*_ga_E0BBBDR6NL*MTcxNDMyNTI3OS4zLjAuMTcxNDMyNTI4NS41NC4wLjA.#team [Consultat el 10/02/2024]

- Fleming, P. (2009). *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. OUP Oxford.

- Foucault, M. (2007): *Nacimiento de la biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

- Gámez Milán, A. (2023). TRECE: CREANDO UNA MARCA DE ROPA EXCLUSIVA Y ACCESIBLE PARA TODOS LOS BOLSILLOS. Treball de final de grau, Universitat Rey Juan Carlos. BURJC DIGITAL. Disponible a: <https://burjcdigital.urjc.es/handle/10115/24875> [Consultat el 20/03/2024]
- Gaulejac, V., de (2005). La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social. París: Seuil.
- Gaulejac, V., de (2011). L'injonction d'être sujet dans la société hypermoderne: la psychanalyse et l'idéologie de la réalisation de soi-même. *Revue Française de Psychanalyse*, 75(4), 995-1006.
- Garrety, K. H. (2008). Organisational control and the self: Critiques and normative expectations. *Journal of Business Ethics*, 82, 93-106.
- Genially. (s. f.-a). *Únete a Genially para formar parte de un equipo genial*. Disponible a: <https://genial.ly/es/unete-al-equipo/#wearehiring> [Consultat el 10/04/2024]
- Genially. (s. f.-b). *Conoce Genially, la herramienta todo en uno para crear contenidos*. Genially. Disponible a: <https://genial.ly/es/quienes-somos/> [Consultat el 3/04/2024]
- Glovo (2022). *A roadmap for the job of your lifetime*. Yellow Book. Disponible a: <https://jobs.glovoapp.com/wp-content/uploads/2022/01/glovo-yellow-book-compressed-1.pdf> [Consultat el 9/01/2024]
- Glovo (2023). *Diversity & Inclusion*. Glovo Careers. Disponible a: <https://jobs.glovoapp.com/diversity-and-inclusion/> [Consultat el 9/01/2024]
- Glovo about. (s. f.). *Culture and Values*. Disponible a: <https://about.glovoapp.com/culture-and-values/> [Consultat el 10/01/2024]
-

- Glovo Jobs (2023). - *home*. Glovo Careers. Disponible a: <https://jobs.glovoapp.com/>
[Consultat el 9/01/2024]

- Glovo (2024). *About us*. Glovo Careers. Disponible a: <https://jobs.glovoapp.com/about-us/> [Consultat el 9/01/2024]

- González, S. P. (2008). Susín, Raúl; San Martín, Daniel (coords.), *De identidades: reconocimiento y diferencia en la modernidad líquida*, Tirant lo Blanch/Universidad de La Rioja, Valencia, 2008. Anuario de Filosofía del Derecho.

- Guerrero, D. (2006). *La explotación. Trabajo y capital en España (1954-2001)*. Madrid: El viejo topo.

- Jensen, S. Q., & Prieur, A. (2016). The commodification of the personal: labour market demands in the era of neoliberal postindustrialization. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 17(1), 94-108.

- Laval, C.y Dardot, P. (2013) *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona, Gedisa.

- Marx, K. (2015). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Ediciones Colihue SRL.

- Marx, K., & Engels, F. (1971). *Miseria de la filosofía: respuesta a la "Filosofía de la Miseria" del señor Proudhon*. (No. HB163. P97. M37 1977.). Bedout.

- Marx, K. (1976). *El capital. Crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción del capital*. Ediciones AKAL.

- McAdams, D. P.: 1997. 'The Case for Unity in the (Post)Modern Self', in R. D. Ashmore, and L. Jussim, (eds.), *Self and Identity. Fundamental Issues* (Oxford University Press, Oxford), pp. 46-78.

- Miceli, J. (2014). Subjetividad política y lenguaje: De la crítica adorniana a la idea de jerga a la crítica del neoliberalismo. Disponible a: <https://jorgemiceli.files.wordpress.com/2014/03/jmiceli-2001-subjetividad-polc3adtica-y-lenguaje2.pdf> [Consultat el 27/11/2023]

- Murtola, A. M., & Fleming, P. (2011). The business of truth: Authenticity, capitalism and the crisis of everyday life. *Ephemera*, 11(1), 1-5.

- NUDE PROJECT (s. f.-a). *About us*. Disponible a: <https://nude-project.com/es/pages/about-us-2> [Consultat el 6/03/2024]

- Nude Project. (s. f.-b). *WELCOME TO NUDE PROJECT*. Disponible a: <https://nudeproject.teamtailor.com/> [Consultat el 6/03/2024]

- NUDE PROJECT. (2023, 25 d'octubre). *Así son las Oficinas de Mis Sueños* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=atNARz9yCII> [Consultat el 6/03/2024]

- Payfit. (2023). *¡Únete a PayFit ya! Let's craft the Future of Work together*. Disponible a: <https://payfit.com/es/carreras/> [Consultat el 10/03/2024]

- Payfit. (2024). *La historia de PayFit España: de 2016 al presente*. Disponible a: <https://payfit.com/es/sobre-nosotros/> [Consultat el 10/03/2024]

- Piqueras, A. (2014). La opción reformista: entre el despotismo y la revolución. Una explicación del capitalismo histórico a través de las luchas de clase. Barcelona: Anthropos

- Rodríguez Rojo, J. (2021). Las tareas pendientes de la clase trabajadora. Género, ciudadanía y socialismo. Barcelona: El viejo topo.

- Rojo, J. R. (2023). La “subjetividad neoliberal” como conciencia de clase. Una aproximación a la evolución de la conciencia obrera desde la crítica de la economía política. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 139.

- Rose, N. (1999) *Governing the soul. The shaping of the private self*. London/New York Free association books.

- Saborit, S. (2022). Payfit abrirá una sede de 4.500m² en el 22@ y contratará a 150 personas. *The New Barcelona Post*. Disponible a: <https://www.thenewbarcelonapost.com/payfit-abrira-una-sede-de-4-500-metros-cuadros-en-el-22-y-contratar-a-150-personas/> [Consultat el 4/02/2024]

- Sáez Francisco, Ó. (2018). *El emprendimiento como nuevo ethos neoliberal: entre la emancipación y la autoexplotación*.

- Sennett, R. (2001). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, 2.

- Serlimar (2023). *Serlimar limpia las oficinas de PayFit España*. Disponible a: <https://serlimar.es/serlimar/serlimar-limpia-las-oficinas-de-payfit-espana/> [Consultat el 10/05/2024]

- Sesame HR Blog (2023). 5 tips para conseguir la felicidad de los empleados en la empresa. Disponible a: <https://www.sesamehr.es/blog/6-claves-para-mantener-a-los-empleados-felices-en-la-empresa/> [Consultat el 14/03/2024]

- Sesame HR. (s. f.). *Sobre nosotros*. Sesame HR. <https://www.sesamehr.es/sobre-nosotros/> [Consultat el 14/03/2024]

- Soriano, S. (Amfitriona). (2024, 4 de gener). Gamificación, humor y creatividad: el ADN de Genially (Nº78). [Episodi de pòdcast]. *Sesame HR*. Disponible a: <https://www.youtube.com/watch?v=ttLu4PoPZ9k> [Consultat el 7/05/2024]

- Taylor, C. (1991). *The Ethics of Authenticity*, Cambridge, Massachusetts.

- Taylor, C. (1992). *The Ethics of Authenticity*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- TELUS International. (s. f.). *Culture Value Chain*. Disponible a: https://www.telusinternational.com/culture-value-chain?linkname=culture_value_chain&linktype=mainnav [Consultat el 9/02/2024]
- Varela, A. F. (2021). *Así funciona el 'Work from Anywhere' de PayFit según sus trabajadores*. Business Insider España. Disponible a: <https://www.businessinsider.es/funciona-work-anywhere-payfit-trabajadores-909387> [Consultat el 28/01/2024]
- VICIO TM (s. f.). *Curra aquí*. Disponible a: <https://www.ganasdevicio.com/curra-aqui> [Consultat el 8/01/2024]

7. Annexos

7.1. Taula classificatòria dels recursos empresarials

Empresa i definició	Pàgina web	Pòdcasts	Article de diari o de web / Treball d'investigació	Manuale per la premsa	Altre Material audiovisual
VICIO: VICIO és una cadena de restaurants especialitzats en hamburgueses creada al 2020, que inicialment únicament tenia botiga online i ara ha obert diverses botigues físiques, concretament a Madrid, Barcelona, Saragossa, Sevilla, Màlaga, València i les Illes Balears.	“EL INGREDIENTE PRINCIPAL ES LA CULTURA. NUESTRA GENTE. DESDE TODOS LOS QUE COCINAN HASTA TODOS LOS QUE HACEN QUE LLEGUE RÁPIDO Y HOT”. (VICIO TM , s. f.).	En un podcast fent conjuntament amb NUDE PROJECT, el CEO de VICIO respon la pregunta de si realment val la pena estar en una start-up i si es un món en què tothom pot estar-hi: “realmente es un estilo de vida, pero para nosotros, no para los trabajadores, es gente que realmente quiere desarrollarse profesionalmente ... nosotros estamos dando trabajo a tíos de 26, 27 años que están trabajando como jabatos, lo viven y lo disfrutan... ahora bien, esta implicación no siempre está bien vista” (Benlloch & Casanovas, 2023b). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLJD1tV Responent a la pregunta de què és cultura per ell: “Cultura es como la gente trabaja cuando nadie está	En una revista d'interiorisme, es parla del disseny de les oficines de Barcelona. L'encarregat de dirigir el disseny de les oficines parla de què la idea central és disruptora, moderna, vanguardista i enfocada a la cultura empresarial i dels treballadors. El disseny es va realitzar combinant els colors vermell i blanc, el que “crea una experiencia de marca dinámica y divertida para todos los que ingresan.” (External Reference, 2024) amb uns tobogans grans al centre de l'oficina i una taula de DJ, anomenada zona “playground”, dissenyada per la creativitat i la col·laboració. Els encarregats de la reforma, el grup		

		mirando, cuando el cap no mira. Entonces es trabajar como tú lo harías. Les digo a mis cocineros que cocinaran como si fuera a su madre... Cuando vas a supercadenas a veces no comen bien y los cocineros tienen que saberlo. La obsesión de VICIO es la consistencia, yo quiero que tú pongas las patatas como si nadie te viera”. (Benlloch & Casanovas, 2023b). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLlD1tV Pregunta: ¿cómo le transmites este mismo valor a un cocinero que trabaja 8 horas al día y aspira a algo más? (Benlloch & Casanovas, 2023b) Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLlD1tV “hay mil maneras... formación, charlar, etc. Hacemos sesiones de all hands con toda la compañía y hay que explicar la cultura VICIO, porque no solo es performance sino que también es cultura, de la misma forma que	external reference, diuen que “la renovación tiene como objetivo crear un ambiente de trabajo divertido y colaborativo centrándose en la creatividad y la casualidad”. (External Reference, 2024) os empleados se convierten en los «actores» de esta oficina innovadora, y el movimiento entre plantas está orquestado por un director central”. (External Reference, 2024) “Los antiguos balcones laterales ahora sirven como pasillos de conexión, lo que facilita el movimiento entre las áreas de trabajo y el patio de juegos”. (External Reference, 2024)		
--	--	---	---	--	--

		no solo es cultura sino que también es performance.” (Benlloch & Casanovas, 2023b). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLlD1tV “la cultura es algo que hay que cuidar desde el día uno, va más allá de currar muchas horas... tu puedes decir pasión porque la tienes, pero nos aseguramos que nuestros empleados también la tengan. ... Ya no solo va de montar team buildings los viernes y tomar unas copas ... sino de los recursos, como ven que los de arriba también están en el barro, ven que todo el mundo está implicado; desde el que lava los platos hasta el cap de marketing. La cultura es algo que tiene que ser 360.” (Benlloch & Casanovas, 2023b). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLlD1tV Un altre podcast amb B3TTER: “tenemos que acabar el podcast a las 22:30 porque a las 23:00 tienes reunión con tu			
--	--	--	--	--	--

		equipo... lo han propuesto ellos, eso es estar implicado y tener cultura de empresa.” (Cruz & Boisset, 2023)			
--	--	---	--	--	--

PAYFIT Payfit és una start-up originària de França que va començar l'any 2016 tot i que no va arribar fins Espanya fins el 2018. Essencialment es dediquen a la gestió laboral d'empreses, i entre les seves principals funcions tenen la gestió de nòmines dels treballadors i l'automatització dels recursos humans en general.	"Hoy, disponemos de unas oficinas con espacios para concentrarnos, intercambiar ideas, crear, celebrar, relajarnos, pasar tiempo y descansar. Ofrecer esta variedad de espacios significa poder trabajar con las mejores condiciones en función de nuestras necesidades." (Payfit, 2024) A la pàgina web s'adjunten unes fotografies que mostren les oficines de Payfit, que estan associades amb aquesta idea de desconexió, creativitat, oci i descans al propi lloc de treball. Entre d'altres coses podem veure plantes, seients amb coixins al terra, zones molt colorides, taules de ping pong, etc.	Payfit té un podcast, però també ha estat convidat a diversos podcasts per tal de parlar de la seva cultura empresarial. En un d'aquests podcast, corresponent a l'empresa Sesame, titulat "¿En una Start up se trabaja?", l'entrevistadora fa referència a si realment es treballa amb una cultura empresarial que ressalti la diversió a l'empresa: ja sigui amb futbolins, festes, gespa artificial, activitats de team building, etc. Els entrevistats comenten que, tot i la cultura fresca i jove que caracteritza una start-up i l'ambient dinàmic i creatiu, a les start-ups s'ha de treballar molt i diverses persones no estan preparades per assumir aquest nivell de treball. Enllaç pòdcast: - https://www.youtube.com/watch?v=tH3oTEd7WQ8	"Esta apuesta por nuestra parte de empoderarles en gestionar desde donde trabajan, en qué horarios trabajan dentro de un cierto límite lógico y de sentido común, y según los departamentos en los que están, hace que estén supercontentos y supersatisfechos con su trabajo" (Varela, 2021) "La misión que tenemos es hacer del trabajo una fuente de satisfacción para todos automatizando todo lo que se puede automatizar en los departamentos de recursos humanos" (Varela, 2021) "también tenemos unas condiciones de trabajo que son agradables, hay una mesa de ping pong en la oficina, hay comida y café para todos y creemos que ayuda a que los empleados decidan venir más a la oficina". (Berger, s.f.)		
--	--	--	---	--	--

			“La herramienta ha permitido que el equipo de ventas de París se una más. Todos los jueves a mediodía se organizan los "almuerzos Modjo", una comida colectiva de escucha entre empleados. La iniciativa permite a los empleados escuchar los momentos clave de una entrevista, pedir consejo, intercambiar y debatir, "sobre el cierre, la negociación, la recalificación de una demo y la puesta en común de consejos". (Berger, s.f.) “En paralelo a la terraza superior (rooftop), la nueva sede corporativa de Payfit dispondrá de dos terrazas más en la planta baja y en la segunda planta, con más de 600 metros cuadrados al aire libre para el disfrute de los empleados”. (Saborit, 2022) “Sus oficinas, entendidas		
--	--	--	---	--	--

			como un espacio abierto de trabajo colaborativo, están enfocadas para el emprendimiento o laboral bajo el concepto work from anywhere (trabaja desde cualquier lugar). Por eso, más allá de las mesas de trabajo y despachos, también se incluyen phone booth o espacios reservados para mantener conversaciones sin molestar a nadie, cafetería integral (con fruta y frutos secos a diario para el personal), gimnasio y zona recreativa (con mesas de pimplón), espacios de relax o espacios para trabajar en equipo... Ofrecer esta variedad de espacios significa, para PayFit, poder trabajar con las mejores condiciones en función de sus necesidades". (Serlimar, 2023)		
--	--	--	---	--	--

CCC Barcelona Digital Services Aquesta empresa, actualment pertanyent a la companyia Telus International, i la definició literal del seu propòsit es troba a la seva pàgina web: “We are a leading digital customer experience (CX) innovator that designs, builds and delivers next-gen digital solutions for global and disruptive brands.” Es tracta d’una companyia especialitzada en donar solucions digitals per altres empreses.	Sobre la cultura i el benestar dels treballadors a TELUS: “Cultura corporativa: Creencias y comportamientos que definen cómo los empleados interactúan entre sí y con los clientes. Compromiso del equipo Las grandes culturas rodean a los empleados con las cosas que importan, involucrándolos tanto personal como profesionalmente. Un miembro del equipo comprometido e inspirado está listo para hacerse cargo de la experiencia del cliente de principio a fin. Pero se necesita una inversión real en las personas para que esto se haga realidad. Más allá de las últimas herramientas y tecnología, invertimos en los miembros de nuestro equipo y los rodeamos de lo que más les importa. Salud y bienestar Nos preocupamos por el bienestar de nuestra fuerza		Notícia sobre un treballador de TELUS: “El trabajador prestaba servicios para la empresa CCC Barcelona Digital Services, subcontrata de Meta (propietaria de Facebook, Instagram y WhatsApp) y, como moderador de contenidos de Facebook, tenía que ver atrocidades de todo tipo (actos de terrorismo, suicidios, agresiones sexuales, automutilaciones, decapitaciones, torturas) y cada escena tenía que visualizarla varias veces y de manera completa, para asegurarse de que la política aplicada a ese contenido gráfico era la adecuada. La eliminación de un vídeo exigía fundamentar bien la decisión y habría que calificarlo con lo peor que ocurriera, según una escala. Si el vídeo empezaba con algún tipo de		A la seva pàgina web, hi ha un vídeo que mostra les diverses seues arreu del món. Ensenya les oficines i anomena algunes zones com “fun floor”, on tots els treballadors tenen una zona d’oci i divertiment. De fet, es mostren taules de ping pong, sales decorades amb colors molt vius, amb peces de construcció i fins i tot jardins on els treballadors poden fer activitats a l’aire lliure. A un altre dels vídeos, es pot observar una enorme pancarta on surt escrit, amb colors molt vistosos: “be you” en lletres grans i negres per tal de contrastar millor i que sigui més vistós. A nivell internacional, les diverses empreses mostren un patró similar; colors molt vistosos, oficines molt modernes amb espais individuals i també espais per reunir-se amb la resta de treballadors. De fet, en moltes
---	---	--	---	--	---

	laboral. Los miembros del equipo tienen acceso a profesionales de la salud en el lugar, instalaciones de fitness y generosos beneficios de salud no solo para ellos sino también para los miembros de su familia extendida. Espacios inspiradores Desde salas de reuniones temáticas hasta cafeterías, jardines y salas de juegos, nuestras galardonadas instalaciones de clase mundial están diseñadas para inspirar la innovación. Espacios inspiradores Desde salas de reuniones temáticas hasta cafeterías, jardines y salas de juegos, nuestras galardonadas instalaciones de clase mundial están diseñadas para inspirar la innovación.” Comentarios de los empleados a la página web: “es la gente. Me encanta el equipo que hemos construido y la cultura que incluye retribuir a la comunidad.” (TELUS)		violencia había que esperar por si salía algo más grave (asesinato, desmembramiento, agresión sexual) para calificarlo como lo más grave y si la violencia más grave salía al principio, se podía eliminar. El hecho de tener que esperar (y no, por ejemplo, si salía algo violento al segundo 10, eliminar el vídeo) sembró la duda en los trabajadores de la empresa de si, por esta vía, no estaban entrenando un sistema de Inteligencia Artificial. El visionado continuo de videos violentos (con pausas de solo 5 minutos cada hora y 20 minutos para comer) provocó en el trabajador trastornos psiquiátricos graves y ataques de pánico. Cuando los sufrió en la propia oficina, sus superiores lo remitieron al fun floor (piso de la diversión), una sala de juegos situada en una		oficinas hi ha espais per jugar a videojocs o fins i tot gimnasos per fer esport amb altres companys dins el propi treball. A les seves xarxes socials, el lema de l'empresa amb un hashtag és #FeelGoodCompany. A les oficines de Barcelona, situades a la torre Glòries, existeix una planta específicament anomenada “<i>fun floor</i>”.
--	---	--	---	--	--

	International, s. f.) “Nuestras ubicaciones son coloridas y alegres. Ser miembro del equipo de TELUS International me hace sentir valioso. ¡Quieres sonreír todos los días!” (TELUS International, s. f.) “Damos donde vivimos” es una parte esencial de nuestra cultura solidaria. Sabemos que los miembros de nuestro equipo quieren ser parte de algo más grande. Y cuando se les da la oportunidad de marcar una diferencia significativa en sus propias comunidades, los orgullosos miembros de nuestro equipo nos recompensan con su compromiso y lealtad continuos.” (TELUS International, s. f.)		de las plantas de la torre Glories de Barcelona (donde están las oficinas de moderación de contenidos de Meta) o le daban permiso para acudir al <i>psychology floor</i>. Allí, después de 30 minutos hablando con la psicóloga de la empresa, ella le trasladaría que su trabajo era muy importante para la sociedad, que eran todos unos héroes, que él debería ser más fuerte...y que la sesión se había agotado.” (Alameda Castillo, 2024) La empresa CCC Barcelona Digital Services iniciaría sus actividades en 2018 y la Inspección de Trabajo pondría en marcha una investigación en 2021 que culminaba un año más tarde con la imposición de una multa de más de 40.000 € por deficiencias en la evaluación y		
--	---	--	--	--	--

			prevención de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo. Se daba la circunstancia, además, de que la empresa fue adquirida en 2020 por la canadiense Telus Internacional Group, que aseguraba que todas las acusaciones aparecidas en distintos medios eran falsas y que tenían medidas de seguridad suficientes.” (Alameda Castillo, 2024) Per tant, existeix un gran esforç per part de l'empresa per tal de transmetre aquests valors d'autenticitat, positivitat i d'un ambient de treball molt centrat en l'oci, la unió dels treballadors en ambients distenguts però sempre dins el propi lloc de treball. També és important destacar que es ressalta molt la idea de treballadors autèntics i “essent ells mateixos”, ja sigui pels cartells de “be		
--	--	--	--	--	--

			you” a l’entrada de l’empresa, on també es dona gran importància a la idea de diversitat i inclusivitat, ja que a la pancarta apareixen persones de diverses minories i ètnies.		
SESAME Aquesta start-up gestiona i administra els recursos humans de les empreses, i el seu producte principal és un software que, segons la pàgina web, “reinventa l’experiència laboral de l’equip”,	“Ahora que el trabajo forma parte del desarrollo personal de los individuos, hay que tener en cuenta su bienestar a todos los niveles. No existe un modelo concreto que garantice la felicidad de los empleados, pero sí unas acciones que pueden seguirse para ello. Una de las bases de la felicidad de los empleados en el trabajo es un ambiente en el que se sientan valorados y respetados. Fomentar la confianza implica brindar autonomía para tomar decisiones, escuchar sus opiniones y tratarlos con dignidad en cualquier interacción. Hacer realidad este contexto hará	Comenten a diversos <i>podcasts</i> que ells tenen que realitzen moltes activitats de <i>team building</i> pels treballadors: events, activitats d’oci, anar a fer cerveses, etc.			“Nuestro equipo es experto en darlo todo en el trabajo, y también en los afterworks (amb imatges de diversos treballadors passant un bon temps prenent una cervesa, anant amb bici o passant una estona divertida amb colors molt alegres i cridaners). Para nosotros, lo más importante es el bienestar de nuestros empleados, con servicios como peluquería, gimnasio, fisioterapia, clases de inglés y espacios amplios para que la creatividad fluya.” (Sesame HR, s.f). Enllaç vídeo: https://www.sesamehr.es/sobre-nosotros/

	sentirse a los talentos parte de la organización y aumentará su compromiso laboral. Una manera excelente de impulsar la felicidad de los empleados es integrar en la rutina laboral eventos o actividades de entretenimiento. De esta forma no solo se ameniza el trabajo, sino que se fomenta un buen clima laboral en la organización. Trabajar en este contexto solo aporta ventajas tanto para la empresa como en la forma de ver el trabajo de los talentos.” (Sesame HR Blog, 2023) “Somos un equipo y eso se respira en todo lo que hacemos. Los personalismos no van con nosotros, estamos siempre disponibles para echarnos una mano y damos feedback amable y honesto bajo cualquier circunstancia. Sabemos que juntos llegamos mucho más lejos”. (Sesame HR, s.f) Es destaca tant l'autonomia del treballador com la				Les bosses de benvinguda als nous treballadors posen “make work more human” Organització de competició de bicis per tots els treballadors de l'empresa. A una foto a la pàgina web: “people and data change the world”.
--	--	--	--	--	--

	idea de què tots són un equip i una família que aporten un valor conjunt i especial a l'empresa.				
Nude Project Nude és una marca de roba urbana amb botigues a Barcelona, Madrid i València. A més a més, a la seva pàgina web es defineixen com: "Nude es una plataforma creativa para aquellos que se sienten diferentes, incomprendidos o espíritus libres, para que puedan expresarse a su manera."	"SER REAL Buscamos la autenticidad, la honestidad y el comportamiento genuino" (Nude Project, s. f.-b) "NUDE means freedom: no tener que seguir el camino tradicional y poder <i>crear por ti mismo</i> la vida que deseas. Siempre siempre siguiendo tu pasión". (Nude Project, s. f.-b)	"Luis (un trabajador) odiaba trabajar en una multinacional por la falta de capacidad de decisión..., esto es lo que mejor refleja una cultura de empresa y lo que a nosotros nos mueve, porque, ¿si no haces esto por la gente por qué lo haces?" (Benloch & Casanovas, 2023b) Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLID1tV "Nosotros hicimos lo mismo con otro trabajador en nuestra tienda de Milán... en vez de fichar directamente, se vino de retiro con nosotros a España para empaparse al máximo de la cultura de NUDE." (Benloch & Casanovas, 2023b) Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLID1tV Parlant sobre la cultura amb el CEO de VICIO:	A un TFG titulat "TRECE: CREANDO UNA MARCA DE ROPA EXCLUSIVA Y ACCESIBLE PARA TODOS LOS BOLSILLOS": "La filosofía de Nude Project se centra en la creatividad y la expresión personal. La marca busca inspirar a la nueva generación a perseguir sus pasiones sin miedo al juicio, ofreciendo una plataforma donde los "misfits", o inadaptados en español, puedan expresarse. Se enfocan en la autenticidad y la individualidad, y abogan por un estilo de vida que no se limite a las expectativas		Un vídeo de youtube sobre les noves oficines de Nude Project a Barcelona: A les oficines es pot veure un estil molt desenfadat, grunge i underground, amb roba street wear. Els treballadors van vestits, evidentment, amb roba de la marca -del mateix estil-, amb una relació molt propera i horitzontal entre els dos CEOs i els treballadors, gairebé el que sembla una relació d'amistat: es parlen de forma molt informal, amb molta confiança i amb termes carinyosos que no recorden a una relació laboral tradicional. (Nude Project, 2023). Enllaç vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=atNARz9yCI

		“La cultura es súper importante en las empresas... mira empresas grandes como Apple. Ven a Steve Jobs como un dios, y sus discursos realmente te dan una razón para vivir, y hacen que un chaval en vez de hacer 8 horas y desconectar haga 14 horas dando la vida.” (Benlloch & Casanovas, 2023b) Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=-k3mLID1tV	sociales tradicionales.” “Los valores empresariales de Nude Project incluyen la autenticidad, la individualidad, la creatividad, la expresión personal y el compromiso con la comunidad”. (Gámez Milán, 2023) Tot i que podem pensar que aquests valors són únicament encarats als potencials clients i també al producte, podem considerar que també va referit a la marca en sí. Però tal i com mostra NUDE PROJECT a les seves xarxes socials, els seus vídeos a youtube, el seu podcast, aquests valors d'autenticitat i individualitat també s'apliquen a les relacions laborals i als treballadors.		
FACTORIAL Factorial també és una plataforma de	Sobre els valors i les activitats que es realitzen a factorial: “Our values Trust: Delegate. Believing in the	Podcast amb la Silvia Escribano, una experta en coaching i felicitat organitzacional: Entrevistada: “El objetivo es que		“La responsabilidad, la profesionalidad, el compromiso con los DDHH, el compromiso social y con	Video sobre un event que es va realitzar amb tots els treballadors de Factorial: “We see a world where

gestió i administració dels recursos humans de les empreses, amb un software que automatitz a els diversos processos (vacances, nòmines, etc.) dins els recursos humans.	ability and work of a team is key. Sense of urgency: Hard work over perfection. The worst mistake is not learning along the way. Curiosity: Ask questions. Our plan A is to always A/B test. Ownership: Make decisions and stand by them. Authenticity: Don't pretend. Our mission is hard, enjoy the way. Honesty: Tell the truth. Don't sell what doesn't exist." (Factorial, 2022, p. 14) "Our values They define who we are, how we behave and in what we believe. Do you feel identified? then maybe there is a match We own it Have no excuses. Convince or get convinced. Be direct and honest. Execute influencing others". (Factorial, s. f.-d) "Want to work with us and enjoy Factorial Culture? Welcome to the company where people grow. Our goal is to help other companies succeed, but we always start with	las metas individuales se alineen con las metas de la organización, eso es felicidad organizacional. Lo primero es observar cuál es la cultura de la organización y cómo se ejemplifica esa cultura, que está en las acciones de sus líderes y sus managers para ver si ponen el bienestar de sus trabajadores en el centro. El bienestar tiene que ver con las creencias y expectativas de cada persona ... tiene que ver con el crecimiento que yo tenga como persona." (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE Entrevistadora: lo que comentas lo tienen en Factorial, porque aquí tienen de todo: un lugar súper lindo de trabajo, las condiciones, la ergonomía, las sillas y los desayunos, las actividades, el desarrollo profesional, el dar coaching a managers... un montón de cosas. (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.yout		nuestros empleados, la perseverancia en la persecución de nuestros objetivos; el espíritu emprendedor; la pasión por el trabajo bien hecho; y la búsqueda constante de la excelencia (que requiere de talento, esfuerzo y formación) son principios y valores que inspiran nuestro código de conducta." (Factorial, 2022, p. 18) Destaca l'emprenedoria que es dona als treballadors, però evidentment alineats amb els objectius de l'empresa, "la persecución de nuestros objetivos", això és, els seus interessos.	organizations are people first organizations. Everything needs to change. When the person it's at the center people are being creative and they're making decisions and creating a better world." Entrevistes a treballadors sobre treballar a Factorial: Treballadora: "we have a lots of benefits here: that we get breakfast twice a week, that we have a lot of office dogs, that are allowed to run around here, that we start cool team events or even have a tennis table where you can spend your lunch break." (Factorial, s. f.-b) Enllaç vídeo: https://www.linkedin.com/company/factorialhr/life/eb95383e-c326-4e84-a574-25816f46c4ab/
---	--	---	--	---	---

	our people first. How? By helping you become the best version of yourself! Join the fastest growing start-up in Barcelona and help us to define a future where work means growth, self-improvement and happiness. In addition, you'll be able to enjoy a lot of benefits such as a gym membership, health insurance, trainings or weekly after-works.” (Factorial, s. f.-d) We believe in a world where people feel empowered, and fulfilled, and happy at work.” (Factorial, s. f.-a) “Factorial team benefits: desayuno semanal ¡Comparte el desayuno con todo el equipo! Fruta fresca, bollería, batidos, etc. Afterworks Weekly afterwork every Thursday and regular team events and parties.” (Factorial, s. f.-d) L'empresa, a la seva memòria de responsabilitat, estableix una sèrie de valors	ube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE Entrevistada: “se empieza por revisar o diseñar una cultura donde nos aseguremos que las personas están en el centro de la estrategia. Líderes y managers y alineamiento y compromiso también son claves. Lo que no falta en las empresas que realmente se preocupan por la felicidad de sus trabajadores es preguntarles qué tal, qué es lo que necesitan, hacer <i>focus groups</i> para escucharles y a partir de ahí hacer acciones que les interesen: empresas que se han gastado un dineral en poner un macrogimnasio o en hacer acciones de mindfulness, de yoga con una clara preocupación por las personas. También se proponen coaches externos para las personas que lo deseen y lo necesiten”. (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE Entrevistadora: “y los coaches tienen la misión			
--	--	---	--	--	--

	que els caracteritzen, essent un d'ells l'autenticitat, sobre la que diuen el següent: "Sé tu mismo/a. Diviértete. Disfruta del camino por muy difícil que sea." (Factorial, 2022, p. 14) "Y para conseguirlo confiamos en la última tecnología, los datos, el conocimiento más inspirador, una cultura de empresa que fomenta el bienestar y un equipo humano que nos cuida y al que cuidamos." (Factorial, 2022, p. 11) De nou, les oficines tenen molt de protagonisme per tal de ser un mateix: "este año hemos celebrado la apertura de nuestra nueva oficina en Barcelona, que se suma a nuestra oficina de carrer alaba. Todas ellas cuentan con cocina, comedor, sala de wellness, areas de descanso, ping pong y futbolin. Encontrarás fruta, snacks y café en todas las plantas así como un servicio de delivery de comida saludable subvencionado.	de hacer que se conviertan en las mejores versiones de sí mismos. ¿Por qué ahora sí se le da importancia a la felicidad y antes no?" (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE Entrevistada: "porque está demostrado que el bienestar genera productividad. A nivel empresarial es muy importante, aunque todos tenemos el sentido ético de que nos importan las personas. Está demostrado que la persona con bienestar es más creativa, más innovadora, se siente en un entorno de seguridad psicológica donde el error no se castiga, y cuando no se castiga esto genera innovación". (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE Entrevistadora: "a mí el concepto de productividad no me parece mal, porque no es solo en la oficina; si salgo del trabajo contenta, también seré productiva			
--	--	--	--	--	--

	Somos pet-friendly: Nos encanta poder compartir tiempo con nuestras mascotas y por eso en nuestras oficinas podrás compartir juegos y lametones con ellos.” (Factorial, 2022, p. 39) Sobre com construeixen aquesta lleialtat dels treballadors: “Offsites y teambulding: una vez por trimestre todos nuestros equipos realizan un encuentro en el que conocerse en ambiente más distendido: escaper room, concursos de cocina, actividades al aire libre y un montón de actividades en las que poder conocerse fuera de la oficina mientras crean nuevas dynamics y sinergias. Actividades, eventos y ritual Welcome Pack: este año hemos lanzado nuestro nuevo welcome pack con todos los esenciales para los primeros días en la oficina (botella reutilizable, huddie, camiseta...). Lo lanzamos durante nuestro facts by factorial entregándole uno a todos nuestros empleados y fue	en mi casa, el mindset es completamente distinto, te ayuda a ser feliz en general”. (Bradach, 2021). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=9Lk4jMXKNgE			
--	--	---	--	--	--

	tal su éxito que teñimos de rojo todo linked Special days: ¿A quien no le gusta que le sorprendan con un refrescante helado en Agosto o un libro el día de Sant Jordi? En factorial nos encanta romper con la rutina y sorprender continuamente a nuestros empleados por eso celebramos desde el día de la croqueta hasta el día del agua pasando por el día de la pizza Afterworks&Parties: En factorial sabemos trabajar mucho pero también nos gusta disfrutar mucho, y por eso muchos viernes después de nuestro all hands compartimos un rato de charla, cervezas y musica en nuestra terraza. Y lo mejor es que nos encanta tematizarlos y por eso celebramos Halloween, Jam sessions, carnaval y muchos más. Desayuno: empezar el día con energia es clave para enfocar el día con la mejor actitud por eso dos veces por semana ofrecemos opciones saludables y no tan saludables de desayuno en todas nuestras oficinas.”				
--	--	--	--	--	--

	(Factorial, 2022, p. 40-41) Opinions de treballadors de la companyia: “Saying that Factorial bets on people is not cliché. I feel like I belong to something special and with an amazing team that brings out the best in me. They give us great responsibility and that is what makes us do equally great things.” Edurne VegaHead of Internal Communication at Factorial. (Factorial UK, s. f.-c) “Factorial embraces creativity and promotes initiative. When someone fails it is an opportunity to learn, not to stop. What I like the most is that I feel like I'm growing both personally and professionally.” Kylie Grant Content Marketing Specialist at Factorial. (Factorial UK, s. f.-c)				
GLOVO Glovo és una botiga		Diverses respostes del CEO de GLOVO al podcast de VICIO:	Recopilació d'algunes notícies relacionades amb la tornada	GLOVO té una memòria corporativa o manual pels treballadors on	

digital que es dedica a la compra, recollida i repartiment a domicili de diversos productes (de restaurants, supermercats, farmàcies, etc.).		“Cuando tienes menos de 150 trabajadores es como una familia, los conoces a todos por su nombre.” (Benlloch & Casanovas, 2023a). Enllaç: https://www.youtube.com/watch?v=8XKVOilkGOI “El momento más duro para glovo es tener que despedir a casi 250 trabajadores de la plantilla.” (Benlloch & Casanovas, 2023a). Enllaç: https://www.youtube.com/watch?v=8XKVOilkGOI “El gobierno es más poderoso y tiene una política en contra de glovo. Me gustaría reunirme con Yolanda Díaz y llevarme a diez riders para que hablaran con ella. De hecho, muchos riders no quieren ser considerados empleados sino autónomos, tener sus propios horarios, ser flexibles, tener sus propias comandas...” (Benlloch & Casanovas, 2023a). Enllaç: https://www.youtube.com/watch?v=8XKVOilkGOI	a la presencialitat després del treball en remot durant la pandèmia: "Siempre se ha valorado mucho el espacio de oficinas como parte de la cultura de la empresa", asegura un portavoz de la compañía a Business Insider. "En Glovo permitimos a nuestra gente disfrutar de esta flexibilidad, pero también creemos en la creación de relaciones que refuercen nuestra cultura, algo que solo puede fomentarse en un espacio físico", añade. (Alcalde, 2022)	s'exposen alguns dels seus principis i valors: "We actively work to create a more inclusive environment that reflects the richness of the world around us. A place where everyone can bring their true authentic self to work. We want to bring everyone in, and lift everyone up!" (Glovo, 2022, p. 49) An environment where we can all be ourselves "We want Glovo to be the job of your life. It will be fun, challenging and full of learnings. From helping you experience each day to the fullest, sharing memorable moments along the way, to investing in your future... We've got you covered!" (Glovo, 2022, p. 58) "you create and own your career path at Glovo" (Glovo, 2022, p. 70) We want you to feel that Glovo is your second home. This is why we aim to	
--	--	---	---	--	--

				provide a great working place for all!" (Glovo, 2022, p. 74)	
Genially Genially és una plataforma a que vol facilitar la creació de contingut multimèdia de forma interactiva i gamificada, especialment dedicat a l'àmbit educacional i dels negocis.	A la seva pàgina web es fa referència als seus valors, les activitats conjuntes, el sentit de família de l'empresa entre altres coses: “Nuestros valores: Somos jóvenes, pero con las cosas claras Preferimos renunciar a unas vacaciones pagadas antes que a esto: People first An incredible community Anyone can be a genius Changing communication forever” (Genially, s. f.-b) “What you see, what you get: Mostramos lo que somos. Sin letra pequeña. Somos auténticos y honestos. Nos gusta romper moldes y demostrar que hay otra forma de hacer las cosas.” (Genially, s. f.-b) Queremos ser el mejor lugar para trabajar No tenemos toboganes, pero tenemos clases de	Diverses respostes a un <i>podcast</i> amb Sesame HR: Exemples de jornades de <i>team building</i>: cuinen junts. Autonomia dels treballadors (cadascú responsable de sí mateix i del seu propi temps): treball en remot Realitzen formacions de com fer la feina jugant. Per què és el millor lloc per treballar? capacitat d'autodesenvolupament personal, ser propietari “del teu propi temps” (pel tema de l'horari flexible). Enllaç pòdcast: https://www.youtube.com/watch?v=ttLu4PoPZ9k			

	yoga y más beneficios que no caben en este párrafo” (Genially, s. f.-b) Somos una piña Un equipazo, un <i>dream team</i>, una familia. Todo eso es Genially. Sentimos confianza y admiración por las personas que nos rodean y nos apoyamos siempre.” (Genially, s. f.-a) Preguntant als treballadors perquè defineixin Genially -a més a més de la seva pròpia definició:- “Define a Genially en una palabra’ Además de genial, claro Hicimos este ejercicio entre todos. Lo más destacado fue equipo, familia y diversión. Esto nos encanta porque significa que nuestra cultura está viva hacia dentro y la transmitimos hacia afuera. Tenemos suerte de hacer cada día lo que más nos gusta junto a gente talentosa, curiosa y más cualidades terminadas en osa.” (Genially, s. f.-a) “Las personas lo primero:				
--	--	--	--	--	--

	Más que un trabajo Trabajamos sin olvidarnos de disfrutar Respetamos el tiempo libre. Ah, y cero drama si tu hijo grita en una videollamada. Sacamos brillo al talento Cada día aprendemos algo nuevo. Creemos en la formación continua y desarrollamos nuestras habilidades con clases y talleres.” (Genially, s. f.-a)				
--	--	--	--	--	--

Taula 1: elaboració pròpia a partir de recursos de les diverses empreses objecte d'aquest estudi

7.2. Annex 2: guió de l'entrevista en català

Bon dia/tarda, em dic Lara Armengol i sóc estudiant del darrer any ciència política i gestió pública i dret a la UAB. Estic realitzant el meu TFG sobre la cultura de l'autenticitat dels treballadors com es manifesta a l'empresa actual, amb l'objectiu d'analitzar com les dinàmiques laborals contemporànies troben noves formes d'expressió com pot ser l'oci al propi entorn de treball, la idea de família a la pròpia empresa o la creixent autonomia i presa de decisions a la pròpia figura del treballador. L'entrevista es divideix en sis blocs i aniré explicant una mica al principi de cadascun en què consistiran. Serà anonimitzada i has firmat un document de confidencialitat en què em dones permís per reproduir les teves opinions i consideracions. La entrevista serà gravada, em dones el teu permís per tal de fer-ho? Moltes gràcies.

Bloc introductori

- 1. Quant de temps vas estar treballant a Factorial/Telus/Glovo?**
- 2. Quin era el teu càrrec a l'empresa?**
- 3. Com definiries el que es fa a la empresa?**
- 4. Com descriuries l'ambient de treball a l'empresa?**
- 5. Com eren les condicions laborals? *En cas que no ho digui* → quantes hores treballaves al dia?**

Ser un mateix i oci a l'empresa

- 6. Diries que en aquest temps l'empresa va encoratjar que fossis tu mateix a la feina?** amb això em refereixo a moltes empreses consideren que l'autenticitat es poder ser un mateix a la feina; això és, expressar-se com un és al seu dia a dia al lloc de treball, ja sigui a través de la diversió i l'oci o d'altres formes que es veuran més endavant.
- 7. Què entén Factorial/Telus/Glovo per ser un mateix? De quina forma l'empresa encoratjava aquest comportament i en què consistia?**
- 8. Hi havia algun manual pels treballadors que incentivés el ser un mateix?**
- 9. Factorial/Telus/Glovo fomenta la diversió dels treballadors al lloc de treball? Amb quines activitats? → Telus li dona molta importància?**
- 10. Personalment, aquesta diversió t'aportava benestar al lloc de treball?**
- 11. Consideres que aquesta diversió pot augmentar les ganes de treballar i la productivitat i fer-te sentir millor o algun tipus d'insatisfacció laboral dels treballadors?**
- 12. Les activitats *afterwork* són una de les característiques principals de Factorial. En què consistien i quan es feien?**
- 13. Vas poder assistir a alguna i quina és la teva opinió?**
- 14. Les oficines tenen zones d'oci? Si és així, quines i quina funció tenen?**
- 15. Algun cop les has fet servir? Personalment, et servien per treballar amb més benestar o amb una sensació de més felicitat i desconnectar?**

16. **Glovo va insistir en tornar d'un règim flexible de treball gairebé remot a un ambient físic. Creus que això té a veure amb que les oficines de Glovo motiven els treballadors per tal d'expressar-se de forma més desenfadada al treball?**

Cultura empresarial i *people first*: benestar dels treballadors → com he dit abans, la cultura d'aquestes empreses sol donar un focus molt important al treballador i al seu benestar, el que alhora repercuteix en la seva felicitat i auto expressió al lloc de treball:

17. **Quines creus que són les prioritats o principals objectius de Factorial/Telus/Glovo?**
18. **Quin creus que és el significat de *people first* per Factorial/Telus/Glovo i què significa per tu?**
19. **Aquesta cultura del *people first* s'implementa al dia a dia de l'empresa i com?**
20. **Creus que realment es compleix i que els treballadors es troben al centre de la seva cultura i preocupacions?**
21. **Vas rebre suport per controlar les demandes laborals?**

Autonomia vs control dels treballadors → entenem l'autonomia com la llibertat de poder prendre decisions de forma independent i sense una supervisió tan directa. El control, en canvi, pot ser exercit de moltes formes, ja sigui com una supervisió per tenir una major posició a l'empresa o el control dels comportaments o resultats dels treballadors.

22. **Vas sentir algun tipus de control per part de l'empresa tot i que t'animessin a ser tu mateix?**
23. **Consideres que aconseguir ser tu mateix al treball és aconseguir ser la teva millor versió o es convertia en una pressió per a tu?**
24. **Vas sentir que l'autonomia i la responsabilitat requeien sobre tu? Prenies decisions i et feies càrrec de les conseqüències?**

EN EL CAS DE GLOVO:

25. **Glovo parla de "crear la teva pròpia carrera". Creus que és així?**
26. **Creus que és important que els treballadors de glovo siguin autònoms a l'hora de treballar? Com definiries aquesta autonomia?**

Solidaritat entre els treballadors: entenem per solidaritat el recolzament i col·laboració entre treballadors, normalment impulsat per pertànyer a una mateixa classe social.

27. **Creus que entre els treballadors existia en general un grau d'implicació alt amb aquesta cultura de l'empresa?**
28. **Definiries com una família la relació entre els treballadors i també entre els directius?**
29. **Durant el temps que hi vas treballar, et senties identificat/da amb els teus companys?**
30. **Com descriuries la relació entre els treballadors?**
31. **Creus que hi havia un ambient de companyerisme i col·laboració entre els treballadors? L'empresa l'encoratjava?**

- 32. Creus que els treballadors compartieu interessos, motivacions i valors comuns?**
- 33. Algun cop els treballadors van actuar col·lectivament per la millora de les condicions de treball?**

Situació i opinió personal sobre la pròpia trajectòria a l'empresa i l'acomiadament

- 34. Com era el tracte real als treballadors per part dels directius?**
- 35. Què va passar, com vas marxar de l'empresa?**
- 36. Com es van produir els acomiadaments?**
- 37. Creus que va ser una decisió dura per Glovo, tal i com ells van declarar?**
- 38. Consideres que es van respectar els teus drets com a treballador?**
- 39. Quines creus que eren les avantatges de treballar a Factorial/Telus/Glovo?**
- 40. I les desavantatges?**
- 41. Tornaries a treballar-hi si tinguessis la oportunitat?**
- 42. Durant el temps que has estat treballant a Factorial/Telus/Glovo t'has sentit valorat/da?**

7.3. Annex 3: entrevista 1

Me llamo Lara Armengol, soy estudiante de la Universitat Autònoma de Barcelona y estoy realizando mi trabajo de final de grado sobre la cultura y la autenticidad en la empresa moderna y cómo se manifiesta, con el objetivo de analizar cómo las dinámicas laborales contemporáneas encuentran su forma en ocio en el trabajo, en divertimento, cosas así. Más adelante te explicaré mejor en qué consiste esta autenticidad. La entrevista se divide en seis bloques. La primera es introductoria, es un poco explicarme el cargo que ejercías, un poco cómo era la empresa, o sea, muy general. Luego ya es un poco más sobre cómo la empresa incentivaba a ser uno mismo, y aquí ya entramos en más detalles. Luego, el tercer bloque es un poco sobre el tema de la cultura empresarial, la cultura que ellos proclamaban, cuáles eran los objetivos, las prioridades dentro de la empresa. Esto te lo iré explicando más en detalle. Luego el tema del compañerismo, solidaridad entre los trabajadores y en último lugar, una opinión más personal, una cosa ya más para cerrar.

Antes de empezar, te tengo que pedir permiso para realizar la grabación de esta llamada. ¿Te parece bien?

Sí, ningún problema.

Te explico, son cuarenta preguntas, pero en teoría son cortas, no creo que nos extendamos mucho. Y ya te doy paso para empezar. En primer lugar, la primera pregunta sería:

¿Cuánto tiempo estuviste trabajando en CCC Barcelona Digital Services?

Pues fueron dos años, y contando lo que estuve en tiempo de ERTE, fueron dos años y medio, me parece, algo así.

Vale. ¿Cuál era tu cargo en la empresa?

Moderadora de contenido.

¿Cómo definirías lo que se hace en la empresa?

Pues analizar contenido de las redes sociales y entonces tomar decisiones en base a políticas de la empresa.

¿Cómo describirías el ambiente de trabajo?

Bueno, con los compañeros bien, ameno.

¿Cómo eran las condiciones laborales?

Pues en principio parecían buenas. O sea, sí, el salario estaba por encima de otras empresas, con el mismo puesto. Y bueno, te daban seguro, *tickets* de comida. En teoría te daban también como apoyo psicológico y también como una hora a la semana como de recreación. O sea, que más o menos bien en comparación con otras empresas.

Muy bien. ¿Cuántas horas trabajabas al día más o menos?

Pues había días que trabajaba siete y otros días que trabajaba ocho, creo.

Muy bien. Vale, pues esto sería la introducción. Ahora vamos a pasar a un bloque más específico, que es sobre ser uno mismo y el ocio en la empresa. Entonces, en primer lugar, te hago una pregunta, pero te la voy a explicar, ¿vale? ¿Dirías que en este tiempo que tú estuviste trabajando, la empresa alentó que fueras tú misma en el lugar de trabajo? Y con esto me refiero a que muchas empresas consideran que la autenticidad, el ser uno mismo, es poder expresarte de la forma que tú eres genuinamente en el trabajo, a través ya sea de diversión y ocio, como ahora te preguntaré. Entonces, ¿tú crees que ellos alentaron a que fueras tú misma?

Sí, sí, hacían actividades y cosas para eso.

Vale, ¿qué crees que entendía la empresa por ser uno mismo? ¿O de qué forma lo alentaba?

Bueno, pues normalmente tú podías tener la iniciativa de hacer algún taller o una actividad de algo que te gustara o que te dedicaras en las horas de tiempo libre. Pero básicamente era como, no sé, era otra manera más de explotarte, yo creo, porque al final era como, bueno, aquí lo vas a hacer gratis, pero es para que lo hagas con tus compañeros y todos se la pasen bien.

Vale. Entonces, ¿crees que se fomentaba un poco la diversión en el puesto de trabajo?

Sí, trataban de hacerlo. O sea, organizaban como actividades ellos como empresa, pero también te daban a ti la libertad de realizar tus talleres o cosas, si tú quisieras. Entonces se

hacía como una agenda semanal de todo lo que había. ¿Y qué tipo de talleres eran? Había yoga, había, si querías jugar a la consola, que no me acuerdo qué tipo de juegos eran, había ping-pong, había creo que de baile a veces, talleres de fotografía, de meditación, no sé si de cartas yo creo también había, cosas así.

¿Consideras que esta diversión, o mejor dicho, te aportaba bienestar en el puesto de trabajo?

Bueno, el yoga sí. El yoga sí. Sí, estirarme un rato al día me hacía muy bien.

Vale, ¿consideras que esta diversión aumenta las ganas de trabajar y la productividad o más bien, y consigues hacerte sentir mejor, o más bien puede llegar a causar algún tipo de insatisfacción laboral?

No, en verdad el día que teníamos esa hora libre era más ameno.

Perfecto. ¿Las oficinas tenían zonas de ocio?

Sí, tenían un piso para eso.

Vale, ¿y qué función tenían? Un poco las actividades que me has comentado, ¿no?

Sí, ahí era donde se hacían todas.

Perfecto. ¿Te servían estas zonas para trabajar con más bienestar o tener una sensación de mayor felicidad y desconexión?

No, no precisamente.

¿Por qué?

Bueno, o sea, sí hacíamos el yoga y eso, pero luego si, por ejemplo, tú decidías ir a pasar el rato, pues también tenías que estar como en silencio. O sea, no es que fuera como súper divertido.

Vale, perfecto. Vale, pues vamos al siguiente bloque, ¿vale? Que, como te he dicho, es un poco de cultura empresarial, un poco los principios de la empresa. Muchas de estas empresas tienen la cultura *people first*, que es un poco el trabajador lo primero, ¿Vale? El bienestar de los trabajadores. Y por eso se le pone como en el centro, lo que, a su vez, pues, para estas empresas repercute en la felicidad y en su autoexpresión en el puesto de

trabajo. Entonces, a mí me gustaría preguntarte ¿Cuál crees que son o eran las prioridades o valores de tu empresa?

Pues... Sí, yo creo que iba por ahí. O sea, como... Hacerte sentir como especial. Y que... Sí, bueno, como que podía ser como libre. Al final no tenían como muchas políticas de vestimenta o de nada a comparación de otras empresas, otras oficinas. Entonces era como, bueno, sí, tú trabajas y hay un buen ambiente con los compañeros y aquí somos como súper abiertos de mente. No hay como muchas normas. Sí, no sé.

Perfecto. ¿Y cuál es el significado de *People First* para la empresa? Del trabajador primero. Un poco lo que me has dicho ahora, ¿no?

Pues sí. O sea, yo creo que al principio está bien porque uno dice, guau, qué bien. Voy a ir a un lugar donde soy como... O sea, no me tengo que someter a un código de vestimenta o que tampoco... O sea, en comparación con otros lugares de trabajo, es verdad que no te sientes tan... No sé cómo decirlo.

Tan controlado.

Sí, exactamente. Pero bueno, hasta cierto punto solo.

¿Tú crees que esta cultura se implementaba en el día a día de la empresa o era simplemente un eslogan?

No, yo creo que es un eslogan, sí. Bueno, no sé. No sé, es que yo les tengo mucha rabia.

No repercutía en vuestro día a día. O sea, se decía algo de esto, pero luego...

O sea, claro, era como muy libre todo, entre comillas, pero a la hora de luego tener como los derechos laborales básicos, mal. Entonces, es como, bueno.

Perfecto. Sí, te preguntaré de eso más tarde, pero si quieres hablarme de esto, puedes hablarlo ahora cuando tú prefieras y te sientas más cómoda. Bueno, la siguiente pregunta era un poco lo que veníamos diciendo. ¿Crees que realmente esto se cumple y que los trabajadores se encuentran en el centro de su cultura y sus preocupaciones?

No. No. O sea, sí, yo creo que es como, bueno, disfrazamos el ambiente de libertad y cosas así, pero luego con cosas básicas, no sé, de salud o del puesto de trabajo, lo que sea, era todo como muy caótico, desorganizado, negligente. Entonces, no es que realmente les importara.

¿En qué sentido era negligente o desorganizado?

Yo creo que en todo, en todo momento. Pero sí, lo que más me causaba problemática era en las oficinas. Siempre había negligencias con la calidad del aire porque no había ventilación en los pisos y la calidad del aire siempre era horrible. O sea, tú ahí, todo el mundo estaba enfermo siempre de la misma mierda que estaba respirando todo el día en el, ¿cómo se llama? El aire acondicionado.

Bueno, sí. La ventilación, ¿no?

Sí, y eso siempre se reportaba y siempre llegaban correos de sí, ya sabemos que está mal, ya lo hemos confirmado y ya tomaremos acciones, pero luego nunca pasaba nada. La temperatura también mal, era como de repente había unos días como que nos tenían ahí helándonos y no, o sea, decíamos como, oigan, pero esto no puede ser. Y así podían pasar días, si no era una cosa era la otra.

¿Recibiste en algún momento apoyo para controlar cualquier demanda laboral que tú tuvieras? Bueno, ahora me has dado un ejemplo de que en este caso no. ¿Alguna tuya personal que sí que se cumpliera o que no se cumpliera?

Pues, tuve una guerra porque yo, bueno, a veces me duele aquí la muñeca porque, bueno, hago muchas cosas con la mano y justo estar tantas horas con el *mouse* me dolía un montón las, ¿cómo se llama esto?

Las articulaciones.

Las articulaciones, sí. Entonces yo pedí que me dieran un *mouse* ergonómico porque en teoría por derecho te lo tienen que dar.

Sí.

Y entonces era como, uy, no, es que para eso tienes que ir al médico, no sé qué y yo, bueno, vale, pues tramítame la cita esa y pasaban, no sé, creo que pasaban tres o cuatro meses que no me la daban. Entonces mientras eso pasaba yo llevé el mío y entonces era una guerra porque me decían, no, es que no puedes usar ese porque ese no es de la empresa y es como, ya, pero ya, o sea, llevo tres meses pidiendo la cita esa.

Claro, claro.

Al final fui a la cita del médico este de la empresa y la señora también me dijo, es que esta empresa tiene un montón de problemas con eso, o sea, la gente viene y aún así luego no se los quieren dar, y así pasó, o sea, tuve que estar varios meses ahí en guerra para que al final la empresa me diera el *mouse*. Mientras tanto peleándome con la jefa de ahí como de no, este no, y es como, bueno, mientras tanto lo voy a usar porque no me da de lo otro.

Claro, no tenías otra opción. Pues ya hemos terminado este bloque, ahora vamos al siguiente que es un poco del tema de autonomía de los trabajadores y también de control por parte de la empresa y te explico antes. Básicamente, la autonomía se entiende como libertad de poder tomar decisiones de forma independiente y sin una tan directa supervisión o tan firme. El control en cambio puede ser ejercido de muchas formas en la empresa, ya sea con una supervisión más firme o por una mayor posición o por un control de resultados, de comportamientos o actitudes de los trabajadores, ¿vale? Entonces, en primer lugar, ¿tú sentiste algún tipo de control por parte de la empresa, aunque te animaran a ser tú misma?

Sí, siempre.

¿Cómo era el control? ¿Cómo se ejercía?

Pues, bueno, no sé si está bien lo que voy a decir, pero en mi tiempo y económicamente, yo tenía un control total de mi tiempo siempre. Era como el horario cambiaba cada dos semanas, iba rotando, yo no sabía cuándo iba a descansar y había veces que la gente que lo gestionaba, no sé, tenían problemas e igual yo no sabía que iba a descansar la semana siguiente. Eso no me permitía ni hacer actividades, nada. O sea, no podía planear mi vida nunca.

¿Nunca sabías cuándo podrías tener un descanso laboral?

Sí, o sea, yo podía suponer, pero al final iba rotando, entonces nunca había un patrón. Y había veces también que yo no cobraba el día que tenía que cobrar y pasaban cuatro o cinco días y era como Dios mío, no puede ser.

O sea, también económicamente, ¿no?

Sí.

¿Y a nivel control, en cuanto a tu trabajo, lo que tenías que hacer?

Ah, bueno, sí. Pero totalmente, bueno, todo el rato te están vigilando. De hecho, cuando tú estás trabajando, si dejas de mover el *mouse* o teclear cosas, a los, me parece que eran, no sé si cinco minutos o menos, ya saltaba una cosa que entonces como que te... Como que estuvieras inactivo y entonces tú tenías que ir con tu *mánager* a decir por qué salió eso. Tenías que dar explicaciones.

¿Consideras que el hecho de conseguir ser tú misma en el trabajo es conseguir también ser tu mejor versión o se convertía en una especie de presión para ti?

No, no. En verdad no llegó a ser presión.

Perfecto. ¿Sentiste que si, en el caso de que te dieran autonomía y responsabilidad para actuar libremente, había mucha responsabilidad que recaía sobre ti?

Bueno, en parte sí. O sea, ya por el trabajo en sí mismo había decisiones que... O sea... Sí. Sí, a veces sí me sentía así. O sea, tomabas más... También tomabas decisiones y tenías que hacerte cargo de las consecuencias.

Sí. Perfecto. Vale, ahora vamos al bloque del tema de solidaridad entre los trabajadores que se entiende como apoyo, compañerismo entre los trabajadores, ¿vale? De una misma empresa. ¿Crees que entre los trabajadores de la empresa existía un grado de implicación alto en la cultura de la empresa?

Bueno, yo creo que... Había gente que sí, pero en general no.

¿Definirías como una familia la relación entre los trabajadores y también la gente, los superiores o directivos?

No, no, no. Para nada.

¿Por qué?

Para empezar, porque éramos muchísima gente y entonces no siempre coincidíamos todos al mismo tiempo porque rodaban los horarios. Y aparte eran muchas plantas y en verdad los caps, yo los vi solo un par de veces por reunión así virtual y solo un par de veces así en la oficina que iban a dar un comunicado. O sea, nunca había un trato.

¿Cuántos trabajadores erais?

Más o menos. En el mercado mexicano éramos más de 500. Solo en el mexicano. Entonces, como también había otros, había Latinoamérica, España, Francia, Italia, no sé, miles.

Vale. ¿Y en el cargo que tú ejercías en la empresa era más o menos cercano a cargos directivos o no?

No, no. Yo estaba en el más bajo.

Y como me has dicho ahora, ¿no habías visto muchas veces a lo que eran los cargos más altos?

No, no.

Vale. ¿Durante el tiempo que trabajaste te sentiste identificada con tus compañeros?

Bueno, sí. Todos la pasábamos mal parejo.

Claro, ese es un modo, ¿no? La identificación. ¿Y cómo describirías la relación entre los trabajadores?

No, bueno, en verdad estaba bien. Sí.

¿Crees que había un ambiente de compañerismo y colaboración entre ellos, entre vosotros?

Depende. O sea, en parte sí. O sea, para cosas del trabajo sí, pero a la hora de cuando tuvimos el problema del ERTE y eso, no.

¿Y la empresa crees que podía alentar al compañerismo entre los trabajadores o no?

No, no estoy segura. O sea, solo por las actividades esas que hacían, como que decían, sí, cojan como su hora libre juntos y eso, pero fuera de eso, no.

O sea, en lo que es el tiempo de trabajo, realmente no.

No.

¿Crees que compartíais intereses, motivaciones y valores comunes entre compañeros?

Sí. Sí, la mayoría sí.

Menos lo que me has explicado de lo que pasó luego del ERTE, ¿no?

Sí.

¿Alguna vez los trabajadores actuasteis colectivamente por la mejora de las condiciones de trabajo?

Bueno, se intentó. Pero yo creo que fue la minoría el final. O sea, no hubo una alta implicación de todos.

Bueno, ahora ya hemos llegado a la última fase o bloque, ¿vale? Que es un poco ya más tu opinión personal sobre la trayectoria en la empresa y sobre lo que ahora te voy a preguntar que es el tema del ERTE. Entonces, ¿cómo era el trato real de los trabajadores por parte de los directivos?

Terrible. Bueno, o sea, nunca me daban la cara. De hecho, las dos veces que lo vimos era porque ya era como insostenible la situación. Pero era... Bueno, no sé, supongo que se les salía de las manos. Yo no sé hasta qué punto era solo en esta sede de Barcelona o en general sea así. Yo creo que es más aquí por lo que he escuchado. O sea, que la gente que está en el puesto así de superior como que lleva poquísimos años no tiene ni idea de cómo manejar una empresa y nunca daban la información clara. Todo era como a medias. No sé, o sea, no sé. No había una comunicación directa, por decirlo así. Y por más que se buscaba cómo entablar la comunicación, no. No había manera. No era recíproco.

Vale, cuéntame un poco qué pasó, cómo fue que se produjo el tema del ERTE.

Pues, bueno, fue como muy... No sé, fue un poco violento porque fue de un día para otro que dijeron, no, pues, en una semana o dos, creo fuera, se van a ir a ERTE creo que eran 300 personas o algo así. Habían dicho la cifra. Y fue como, bueno, ¿y qué hacemos? O sea, ¿cómo? ¿No nos van a decir nada más? Y es como, no, no podemos decir nada más. Ya el sindicato les comunicará lo que tengan que saber en su momento. Y pues, obviamente, todo el mundo entró como en súper pánico y pues, les pedíamos, ¿no?, que nos dijeran algo más o cómo podíamos proceder en caso de que fuéramos nosotros los que nos íbamos. También había mucha gente nueva que no sabía como que qué iba a pasar porque llevaban, no sé, semanas o un mes en la empresa y no decían nada. Los del sindicato tampoco. Y, bueno, no sé, fue mal.

Bueno, la siguiente pregunta era un poco esto, cómo se produjeron los despidos, pero ya me lo has explicado, que fue muy caótico, sin información. ¿No os dieron una información que os permitiera tener una seguridad?

No, es que, o sea, yo, por lo que todos dedujimos fue que, o sea, al final son empresas grandes, saben cómo hacer las cosas para librarse legalmente. Entonces, no nos dieron tiempo buscar como ni siquiera abogados o manera de verlo porque ya íbamos con el tiempo atrás y era como, sí, cuando nosotros ya habíamos encontrado a, no sé, unos abogados que nos habían dicho, bueno, hacer esto, junto a tantas firmas, ya habían sacado el papel del ERTE y era como, no, pues ahora tienen que firmar, pero poner esto y era como, es que ya no

podemos hacer nada porque ya, o sea, nos tienen contra diez y al final, o sea, mucha gente por miedo, pues tampoco hacía nada y siendo también tanta gente de fuera, como que tú tampoco sabes cómo funcionan las leyes, los derechos laborales y justo, la gente que, o sea, la mayoría que somos de Latinoamérica era como que, no sé, o sea, ¿qué hacemos? ¿Qué se hace en estos casos? Por miedo un poco a las repercusiones, por ejemplo, legales de la empresa. Sí, es que también, bueno, meten un montón de cláusulas ahí de privacidad de, podemos hacer esto si dices cualquier cosa y era como, yo creo que mucha gente por miedo no quiso como hacer nada allá y también era como, bueno, no sé, a ver cuánto dinero nos dan, no sé qué, y era como, bueno, ya, pero hay gente que, no sé, acababa de entrar a la empresa y prácticamente era un despido sin indemnización.

¿Qué motivos dieron ellos?

Eh, según de productividad, pero bueno, en verdad está súper demostrado que no tenía, o sea, que no, que no era nada de lo que ellos estaban diciendo, porque de hecho ahora están contratando, que es como, claro, en fin.

¿Consideras que se respetaron tus derechos como trabajadora?

No.

¿Durante los despidos, también durante el tiempo en que tú estuviste trabajando allí?

Bueno, es que, bueno, sí, al final yo firmé como ese contrato, pero, o sea, de repente había cosas como que no sabías cómo defenderte, y era como, bueno, no sé, ya lo acepto, o sea, que te cambiaran de horario, también me acuerdo que al final, eh, bueno, empezaron como a presionar un poco a la gente para que se saliera del horario nocturno, porque era donde pagaban más dinero, y era como, sí, mira, te mejoramos el horario, ya no vas a rotar dos semanas, vas a rotar en un mes y medio, y era como, bueno. Entonces sentías, o sentíais en general que no quedaba otra opción más que aceptarlo. Sí, sí, varias cosas fueron haciéndolas así.

¿Qué tipo de cosas?

Bueno, estuvo eso de la rotación, bueno, lo del ERE, que luego se convirtió en un ERTE, porque, de hecho, o sea, me fui al ERTE y dijeron, bueno, esto en seis meses o así, entonces sí tendremos que llamarlos, porque así lo dice la ley. Y entonces, no, o sea, cuando nos tenían que llamar, era como, ya nos dijeron ese día, puede ser de un día para otro, entonces no se

vayan del país, porque igual un día les llamamos y tienen que regresar. Y llegó un mail un viernes o sábado por la noche, como de, ah, tienes que volver el lunes, y fue como, ¿qué? Y justo yo tenía que ir a México a arreglar papeles, y dije, es que no, no se cansan de joderme la vida. Y entonces ya estaba yo pensando, y dije, bueno, pues no sé qué, ya a ver qué hago, ¿no? Eso, o sea, el mail ese llegó no me acuerdo si fue viernes o sábado, el domingo llegó otro, como de, bueno, si no puedes volver, te ofrecemos este dinero y das tu baja voluntaria. Y fue como, uf, pero no te dan tiempo a buscar un abogado, alguien que te diga, o sea, que esto es legal, que se puede hacer, ni nada.

O una alternativa.

Sí, y entre compañeros como que salió que alguien había buscado un abogado, que le dijeron, bueno, te conviene más esto, el otro, pero, no sé, al final como que siempre ibas haciendo las cosas diciendo, bueno, a ver, espero haberlo hecho bien.

¿Y conseguisteis ayuda legal de forma colectiva o tú buscaste?

Se buscó, pero me parece que teníamos que haber juntado, no me acuerdo, eran creo que 150, o sea, la mitad de los 300 que nos íbamos a ir, y no, no, no se llegó a la cifra, entonces no pudieron hacer nada.

¿Crees que no hubo suficiente empeño por parte de los trabajadores o fue más bien que la empresa no dio la opción?

Bueno, ellos no dieron la opción, ellos directamente decían, no, es que ustedes no, o sea, que busquen un abogado o hagan algo colectivo, la decisión ya está tomada, no sé qué, y los del sindicato decían lo mismo, pero igualmente nosotros buscamos y, o sea, ya lo teníamos, solo que no se implicó, o sea, no hubieron suficientes trabajadores que se implicaran en la demanda colectiva.

¿Crees que fue por miedo?

Sí, también había muchos que no sé, o sea, que decían como, es que igual luego me mandan a mí o cosas así, porque también, pues estaba el miedo este de, es que si hicieron esto ahora, lo van a hacer después otra vez, o sea, como que nadie se va a librar, claro.

¿Cuál crees que eran las ventajas de trabajar en la empresa?

Bueno, yo lo único que le veo así de, bueno, ahora así a distancia, pues era el salario, que en verdad era mejor que en otros trabajos, pero fuera de eso, nada.

Te iba a preguntar, ¿y las desventajas?

El horario, las vacaciones, o sea, estar en la torre, que no, o sea, no estaba bien, las condiciones desde la torre. En general, a veces el trabajo, o sea, había días que el contenido no era muy, o sea, no era molesto ni nada, pero igual hubo así un par de días concretos que sí me afectó bastante y tampoco sentí que la empresa hiciera algo como prometían, ¿no? Como no, sí, apoyo psicológico y claro que al final cuando en serio lo necesitabas nunca había nadie o según estaba ocupado, no sé, pues cosas siempre.

Eso iba a preguntar, ¿ellos tenían una persona o un departamento específico que se encargara un poco del tema de la ayuda psicológica a los trabajadores?

Sí, o sea, justo había una, no, no era una planta, creo que solo tenían un despacho y había en teoría una o dos personas siempre en la torre, pero luego no era cierto. O sea, yo creo que estaba de baja o yo que sé, pero no. O sea, que si alguien requería de este tipo de atención...

No había suerte.

No, y había un número en teoría de emergencias por si la persona no estaba presencialmente, pero claro, era absurdo porque, o sea, tenías como el número en el escritorio, pero tú no podías tener papeles ni nada para anotar nunca y entonces era como, y luego, ¿y cómo llamo? Tenías que salir de la torre casi para llamar y era como, no, o sea, eso no se sabe, es inviable.

Claro. ¿Y alguna vez tú necesitaste hacer uso de esto?

Dos veces.

¿Y no pudiste conseguirlo?

O sea, alguna vez lo conseguí, pero aún trabajaba desde casa que yo creo que fue más sencillo por eso, pero luego en la torre cuando lo necesité no.

Y he visto que has dicho que en la torre había como una zona exclusivamente de ocio, también había un despacho para ayuda psicológica, o sea, era un poco, se dividía así un poco por zonas temáticas.

Sí, de hecho, al final cuando yo ya me fui empezaron a cambiar todo pero cuando yo entré a trabajar a la torre era un piso de México con Latinoamérica, había otro piso entero de

Latinoamérica y me parece que había otro para Francia, otro Italia y me parece que arriba estaba el mercado nórdico que había varios ahí.

¿Y crees que había diferencia de trato o...?

Sí, sí, sí, los nórdicos ganaban mucho más que nosotros. O sea, había incluso diferencia salarial. Sí, sí, eso también siempre fue como algo que se quería como luchar, pero nunca, nunca se dio.

¿Y crees que fue porque no hubo suficiente empeño también por parte de los trabajadores o porque no era viable?

Sí, es que al final era como bueno, ganamos mejor que en otro lado y para luchar y que nos pase algo mejor no hay que decir nada. Mejor no arriesgarse.

¿Volverías a trabajar si tuvieras la oportunidad? Bueno, depende en qué condiciones.

O sea, seguramente que si tengo algo peor o eso iré a eso, pero ojalá no.

¿Crees que si hubiera alguna mejora de los temas que me has comentado en ese caso eso sí que podrías volver a planteártelo?

... Bueno, yo creo que, si modifican la manera en la que está lo de las vacaciones, al menos con eso ya volvería.

¿Durante el tiempo que estuviste trabajando te sentiste valorada?

Hm... No, bueno, no, en verdad no.

O sea, no consideraste que los directivos tuvieran una preocupación, ya no solo por ti sino por los trabajadores en general.

No.

¿Por el tema que me has comentado de la ayuda psicológica que hay gente que no la puede conseguir, etc., un cúmulo de cosas?

No, sí. Al final nuestras quejas eran como... le decíamos a nuestro mánager, pero estaba casi al mismo nivel que nosotros. Él era como, bueno eso se lo dices al señor, y el señor al otro. Pero era como no, que nadie se enteraba. Tú se lo dices a tu mánager y el otro se lo dice al otro. Tampoco tienen los recursos, al final los que eran los superiores, nada.

¿Crees que a los superiores les llegaban vuestras demandas y quejas?

Yo creo que sí, pero creo que estaban saturados, que se les salía de las manos, la verdad. O no les importaba, pero yo creo que más bien que no sabían gestionar.

¿Qué debería tener un trabajo para tú sentirte valorada?

Hm... Lo mínimo: con que en la torre uno se sintiera con salud ya estaría bien... La gestión de los horarios, las vacaciones, los sueldos..., había gente a la que le llegaban mal los sueldos. Yo creo que era de saturación, de que no daban abasto con todo lo que tenían que gestionar, y al final tú no disfrutabas ni tu tiempo ni tu dinero porque ellos no sabían gestionarlo.

¿Crees que una vez entras al trabajo este tema de más diversión, de hacer más actividades se ve como algo más apetecible, pero con el tiempo te vas desencantando?

Sí, al principio parece que es divertido, pero luego no.

Esto ha sido todo, muchas gracias de nuevo por la paciencia y por concederme la entrevista. Informarte de que es anonimizada o sea que no voy a poner tu nombre, sino un seudónimo, como habrás leído en el consentimiento informado que me has firmado, y que lo que me has explicado lo voy a transcribir literal y textualmente por escrito. Espero que hayas estado a gusto, muchas gracias.

Perfecto, sí, muchas gracias.

7.4. Annex 4: entrevista 2

Yo me llamo Lara Armengol, soy estudiante de Política y Derecho en la Universidad Autónoma de Barcelona y estoy realizando mi trabajo de final de grado sobre la cultura de la autenticidad en los trabajadores y cómo se manifiesta en la empresa actual, con el objetivo de analizar cómo las dinámicas laborales contemporáneas encuentran nuevas formas de expresión, ya sea en el ocio, en el divertimento, un poco la idea de familia en la empresa o la creciente autonomía del trabajador. Esta entrevista se divide en seis bloques. Te iré explicando al principio de cada uno en qué consisten antes de entrar en lo que son las preguntas. Decirte que será anonimizada una vez esté hecha, que ya has firmado un documento de confidencialidad y, lo último, que sí será grabada y si tienes algún problema en que se grabe esta entrevista.

Bien, no, yo no tengo problema. Recuerdo en aquel momento que me hizo la mini entrevista para el periódico, la persona que nos contactó, que sí, le dije, por ejemplo, esto no porque, por más anónimo que sea el nombre, se sabe que soy yo, entonces era como muy, aunque no dijeran mi nombre, se sabe que era yo, entonces le hice como desfigurar alguna cosa porque no quería quedar en evidencia.

No te preocupes, no te preocupes. Cualquier cosa que no quieras que se diga o no quieras contestar, no hay problema. Yo lo quitaré, en todo caso, tú me avisas y yo lo quitaré.

Sí, salvo esas cosas muy específicas, la verdad que no tengo ningún problema.

Perfecto. Pues, si te parece bien, empezamos con un bloque más introductorio, que es ¿cuánto tiempo estuviste trabajando en Glovo?

Estuve un año, aproximadamente, quizás un año, un mes, algo así.

¿Cuál era tu cargo en la empresa?

Estaba como ingeniera de datos.

¿En qué consiste, más o menos?

Ingeniería de datos es un puesto que es muy ingenieril, como lo dice el nombre. Mucho de lidiar con, no sé, con las bases de datos, con la información en la nube, estructurar la información de la empresa. Es más que nada eso. Son muchos procesos, quizás, automatizados. Bueno, más que nada eso, nada de contacto con el exterior, digamos, con proveedores o con clientes. Es un área totalmente interna, que nos manejamos entre nosotros.

Perfecto. ¿Cómo definirías lo que se hace en la empresa?

¿En general?

Sí.

Es muy amplio. Para mí es difícil definirlo porque hay demasiadas áreas, demasiados roles, muchos distintos tipos de áreas de información, de tareas. Yo estuve muy metida en el área donde yo estaba, o sea, sin mucha interacción o casi nada de interacción con otras áreas. Entonces puedo adivinar o percibir lo que hacen otras áreas, pero no... Sólo desde la intuición me lo podría decir cualquiera, digamos. No porque yo haya estado en otros lugares. Así que es una empresa demasiado abarcativa. Es muy, muy diversa.

¿Cómo eran las condiciones laborales?

A ver. Por un lado, a nivel económico, tengo la fortuna de que en la parte de tecnología los salarios son buenos. Entonces a mí me tocó tener un salario muy bueno que ellos me ofrecieron. Digamos, ellos me ofrecieron un paquete cuando yo estaba en Argentina. Me contactaron por LinkedIn y me hicieron una oferta. O sea, por supuesto, hice todo el proceso, ¿no? Y después me hicieron una buena oferta y me pagaron la relocación a Barcelona sin ningún problema, pasaje, bono. Todo diez puntos. Entonces en ese sentido, muy bien. Después el pago siempre era a término. O sea, en ese sentido la verdad que las condiciones económicas eran buenas. Cuando estuve allá me dieron la notebook. ¿Qué más? Bueno. En ese sentido, todo bien. Estaba todo muy bien. No se me ocurre ahora otra cuestión para decirme. ¿La pregunta era cómo eran las condiciones?

Sí, condiciones laborales. También el tema de horarios.

Tema de horarios. Bueno, el tema de horarios era muy flexible. O sea, a ver, al principio era como más flexible. Podías... De hecho, yo empecé a trabajar en forma remota los primeros tres meses. Pero después, estando en Barcelona, era muy flexible en el sentido que uno elegía en general, no solo mi puesto ni mi área. En general, uno elegía los días que podía ir. Era muy libre. Podías ir un día, otro día en casa. Sobre el último tiempo que yo estuve, se pusieron más estrictos y no se permitía todo esto. Dijeron, en principio, tiene que ser sí o sí, dos días a la semana. Sí o sí tiene que venir los viernes. Se puso como más estricto el tema este. Pero de ninguna manera eran estrictos en los horarios. O sea, hay gente... A mí me gustaba un horario tradicional, más de 9:00 a 18:00. Pero había gente que a lo mejor empezaba a las 10:00 o a las 11:00, pero después se quedaba hasta muy tarde. En ese aspecto no había una cosa muy estricta. No había control, era bastante relajado. Pero, como te digo, después eso cambió

bastante. A lo último... Y tengo entendido que después que me fui, empezaron a exigir ir todos los días de la semana.

De manera presencial.

Sí.

Ahora vamos a entrar en el segundo bloque, que es sobre ser uno mismo y el ocio en la empresa. Te voy a realizar la primera pregunta, pero antes de contestar te la voy a explicar un poco, en caso de que no se entienda. La primera pregunta es, ¿dirías que en el tiempo que tú estuviste allí trabajando, la empresa te instó a que fueras tú misma en el trabajo? Y con esto me refiero a que muchas empresas consideran que la autenticidad es poder ser uno mismo en el trabajo, expresarse genuinamente, ya sea a través de la diversión y ocio, de otras formas que más adelante te preguntaré.

Sí. La verdad que... Yo puedo hablar solamente por el área en la que estuve. No sé si en toda la empresa es así, pero nosotros teníamos mucha libertad no solo para trabajar, sino para también esto de expresarnos, de proponer cosas. Hacíamos cosas como equipo, organizábamos actividades online, o juegos, o alguna salida. Como había gente remota, no solo yo que al principio estuve remota, había otras personas remotas, se organizaban como actividades dinámicas de diversión, de ocio, online. Y yo, como cualquier otro, teníamos la oportunidad y la libertad de proponerlas. Así que eso era algo como que estaba bien.

¿Qué crees que entiende Glovo por ser uno mismo? ¿O de qué forma alienta este comportamiento y en qué dirías que consiste?

Bueno, quizás en que no había nada impuesto. No me imponían ni comportarme de determinada manera, ni hacer determinadas cosas. Cada uno venía con su impronta y estaba todo bien. No se me ocurre mucho más, pero era como bastante así, bastante libre en ese sentido.

¿Había algún manual para los trabajadores que incentivase el tema de ser uno mismo?

No, no. No, pero lo que sí había, que era muy fuerte, un concepto muy fuerte en la empresa, eran los valores, una lista de seis valores, que yo no me los acuerdo, pero los que sí me acuerdo puntualmente, y que es lo que después al final me hizo más ruido, un valor de care que ellos lo presentan como algo de ser, de preocuparse por el otro, por el otro, por el par, o por otras áreas, o sea, de tener mucha compasión y cuidado, el cuidado por el otro. Ese es uno de los valores. Otro valor era la humildad, como ser humilde en todo sentido. Otro valor era

lo que ellos le llamaban gas, que era como ser proactivo y hacer todo, ir más allá, ir siempre más allá. Esos son los tres que me acuerdo, los otros realmente no me acuerdo, pero esos son los tres que me acuerdo. Y para la empresa, se lo dibujaban como que todos los valores valían por igual. Entonces no era una imposición, pero era como que te incentivaban a que le des importancia a todos esos valores.

O sea, es verdad, uno podía ser uno mismo, pero siempre teniendo presentes los valores de la empresa.

Exactamente. Lo que yo fui viendo con el tiempo es que, aunque te lo pintaban como que era todo igual, en definitiva a la empresa lo que más le importaba era el que le llamaban gas, que lo ponían todo lindo con un dibujito bonito de un cohete, pero eso significaba que el que trabajaba mucho, no dormía, no se tomaba vacaciones, al final de cuentas era mejor visto. Es mi punto de vista.

De acuerdo. Perfecto. Ya me has comentado un poco que se realizaban unas actividades un poco más de ocio, más de diversión. ¿Crees que se fomentaba la diversión por parte de Glovo en el puesto de trabajo? Y si me podrías describir un poco las actividades.

En el puesto de trabajo, mientras uno cumpliera con las actividades, con las tareas, las responsabilidades, se fomentaba en el sentido de que nadie te iba a decir nada porque propusieras una actividad de ocio el martes próximo de 2 a 6 de la tarde. No pasaba nada, se podía hacer. Estaba muy bien, de hecho, si nadie proponía nada, alguien aparecía diciendo “hagamos algo, hay que hacer algo”. Eso era promovido.

¿Y se hacían fuera de las horas de trabajo o dentro de las horas también?

Dentro de las horas de trabajo, sí. Alguna cosa fuera, sí, pero en general dentro. Incluso alguna vez de tomarse un día entero para hacer una actividad, no todo el tiempo, pero sí, eso sí, se promovía.

¿Y qué tipo de actividades eran? ¿En equipo?

Sí, por ejemplo, no sé, alguna vez fuimos a un lugar a hacer juegos de láser o un día fuimos toda la tarde a la costa, ¿cómo se llama? Bueno, a la playa, a un lugar a estar ahí, los chicos jugaron al vóley. A ver, sí, y alguna vez hemos salido a cenar, bueno, claramente fuera del horario de trabajo, pero en general sí, actividades al aire libre dentro de un día laboral, estaba esa posibilidad.

¿Dirías que personalmente esta diversión te aportaba bienestar en el puesto de trabajo o durante cuando tú estabas trabajando allí?

Sí, porque se generaba como buen clima, aunque uno estuviera quizás estresado con una entrega o con un error, un problema, estaba ese clima de compañerismo y de proyectos y de ocio y de diversión, siempre estaba como ahí presente. Y siempre hablo de lo que sucedía en mi área, porque yo realmente no sé si en todas las áreas habrá sido lo mismo, pero donde yo estaba era así.

¿Tú crees que estas actividades eran más bien promovidas por compañeros o también se promovían por áreas más superiores?

Sí, muchas veces las promovía el cap, digamos, la persona con más alto cargo en el área. Y yo creo que eso venía desde arriba, venía como una directiva de que sucedan esas cosas, no era una idea nuestra individual. Sí, eso creo que venía como mandato de arriba, hacer estas cosas, para promover el buen clima en general.

Y también me has comentado que vosotros también podíais tener iniciativa en caso de proponer algo.

Sí, sí.

¿Consideras que esta diversión aumenta las ganas de trabajar y la productividad y consigue hacerte sentir mejor, o genera algún tipo de insatisfacción laboral de los trabajadores?

No, sí contribuye definitivamente, yo creo que si lo hacen es porque saben que contribuye. Porque si no sería una empresa que pierde plata, solamente si genera puro ocio y diversión, yo creo que saben muy bien que contribuye. Y sí, porque uno, bueno, yo por lo menos, no sé, he tenido situaciones de... para decirte un caso muy extremo y muy concreto: la navidad del año pasado, que fue un mes y medio antes de irme, hubo unos errores tremendos que no los podíamos resolver. Y yo vi que la semana de esa navidad me quedé dos, tres días, hasta las cuatro de la mañana tratando de resolver un problema junto con dos personas más. Y lejos de sufrirlo o de protestar contra la empresa, al contrario, entre nosotros de paso conversábamos y no sé, hacíamos chistes, no sé, y pudimos sobrellevarlo más o menos bien con todo ese esfuerzo y ese estrés que tuvimos esos días. Entonces eso es un ejemplo de cómo al tener un buen clima de trabajo, compañerismo y todo, ese tipo de situaciones no parecen tan duras.

Porque la verdad que hoy lo pienso y digo, ¿cómo pude hacer eso? Pero ese es como un ejemplo muy puntual de que para mí sirve tener un buen clima, un buen equipo, buenos compañeros y compartir experiencias de ocio, bueno, hacen que esto sea todo más llevadero.

Perfecto. ¿Las oficinas tenían zonas de ocio?

No me acuerdo, quizás no los recorrí todos, porque el último tiempo, bueno, inauguraron un edificio nuevo, o sea, tuve oportunidad de tener dos edificios distintos, pero realmente no me acuerdo que hubiera lugares específicamente de ocio. O sea, sí, el lugar donde está el comedor habría, no sé, espacios, sinceramente no me acuerdo, habría espacios con algún juego de mesa, había como juegos de mesa en algún lugar. La verdad que como yo no los disfruté, no me interesé, por ahí no los conozco, algo había, sí.

Lo que me has comentado antes, Glovo insistió en regresar a un régimen flexible de trabajo que era más bien remoto a un ambiente físico, entonces ¿tú crees que esto tiene que ver un poco con las oficinas de Glovo como forma de motivación de los trabajadores para expresarse de forma más desenfadada en el trabajo o era por otro motivo?

La verdad que no sé, por lo menos mi tarea en particular y las de las personas que trabajaban conmigo eran tareas perfectamente que se podían hacer en forma remota, 100%. Quizás no es lo mismo en otras áreas, pero nuestra área es una tarea que se puede hacer 100%. Entonces el hecho de que nos hagan volver era medio raro, decían que era para fomentar más el equipo cosa que ya lo teníamos incorporado nosotros, entonces realmente no entendí muy bien por qué lo hacían. Lo que nos llegaba era como que querían como hacer valer toda la inversión que habían puesto en ese edificio nuevo que era muy muy grande y moderno y tenía muchas cosas, entonces como para que se pudiera justificar haber invertido en semejantes instalaciones. No lo sé si es por eso, yo no le veía mucho sentido, pero tampoco nos explicaron por qué.

¿Os dieron esta justificación y ya está?

No, no. Querían que empecemos a ir, por ejemplo, no me acuerdo, pero, por ejemplo, martes y jueves y un viernes sí o sí por mes toda la empresa tenía que ir específicamente. Eso mientras yo estuve. O sea, tengo entendido que después pidieron ir todos los días de la semana, pero eso la verdad que no lo vi. Mientras yo estuve fue esto de que había que ir sí o sí algunos días.

Perfecto. Pues ahora vamos a pasar al siguiente bloque que es un poco sobre cultura empresarial y *People First* que se refiere un poco al bienestar de los trabajadores. Entonces esto como te he comentado antes es un poco que la cultura de las empresas suele dar un foco muy importante al trabajador, le ponen el centro, lo que a su vez puede repercutir en su felicidad y autoexpresión en el puesto de trabajo. Entonces te pregunto, ¿cuál crees que son las prioridades o los valores? Bueno, un poco los valores ya me los has comentado de Glovo, un poco los que me has dicho, ¿no?

Sí, efectivamente son esos y a ver si trato de recordar los otros realmente se ve que no me habrán impactado mucho porque no los recuerdo. Bueno ahí he estado como una como dos caras de lo mismo porque por un lado es lo que te comentaba antes, que lo que nos decían era, todos estos son nuestros valores por igual. Lo que yo creo es que no eran todos por igual. Y por ahí, no sé si me adelanto, pero sucedió y fue muy claro y no fue lo que vi yo solamente, sino todo el equipo, toda la gente los que nos fuimos todos juntos, que tenemos hasta el día de hoy un grupo de *WhatsApp* y ahí compartimos mucho el sentimiento. Ellos decían que el *care* era una de las cosas principales. Cuando nosotros nos fuimos, mientras a nosotros nos decían que no había plata, en las redes sociales mostraban los eventos donde realmente se veía que plata sí hay, porque es dinero, porque si no eso no sucede. Y entonces, no solo de que sí había dinero, sino que a nadie le importaba el sentimiento de la gente, que nosotros estábamos con un gran signo de pregunta, que no sabíamos qué iba a pasar... Bueno, cómo íbamos a terminar las negociaciones. O sea, sin preocuparse por el sentimiento de todo este grupo de gente estaban ahí como si nada de grandes festejos. Entonces ahí el *care* para mí vale cero.

Eso es lo que un poco te iba a preguntar, ¿cuál crees que es para ti el significado que le da Glovo al *People First* y cuál crees que es para ti ese significado? Y si realmente se implementaba en el día a día.

Sí, para mí es solo, eso realmente no sé si es un punto de vista mío por la forma que yo me fui, pero para mí ese *People First* es una farsa. No digo que sea todo farsa, que no digo que sea todo malo, al contrario, hacen muchas cosas para que uno esté bien, de hecho, en los casos que te he comentado es así de verdad, es así, hemos hecho cosas de gozo, la hemos pasado bien, hemos hecho un buen hábito de compañerismo, había diversión, pero creo que es todo solamente un medio para la productividad que necesita la empresa. No deja de ser un medio para el objetivo principal y único de la empresa que es hacer dinero. ¿Cierto?

Realmente la siguiente pregunta era un poco, además de que simplemente en su día a día, o sea, que realmente un trabajador lo pueda percibir, que si realmente crees que esta cultura empresarial se cumple y si los trabajadores se encuentran en el centro de su cultura y sus preocupaciones, que más o menos ya me lo has contestado con esta pregunta, que al final hay una productividad que son unos objetivos y es una forma de cumplirla también de esa forma. ¿A eso te refieres?

Sí, exactamente. Y de todas formas bueno, yo doy mi punto de vista, yo creo que hay seguramente otras personas actualmente empleadas o ex empleados que lo verán diferente y que para eso sinceramente no les importa si la empresa hace eso para generar dinero, si ellos la pasan bien, sinceramente les importa solamente eso y están conformes con eso y ya está, y no se plantean nada, ¿no? Yo trato de darle un poco más allá y digo claro, bueno, está bien, si yo tuviera una empresa y mucho dinero quizás haría lo mismo. No lo sé, no lo sé, no tengo la idea. Pero claro, yo lo veo como desde afuera ahora como un mecanismo de la empresa para poder generar dinero. Pero bueno, así es lo que veo en otras empresas similares, no esta en particular. Yo he trabajado en otras empresas del mismo estilo y creo que eso un poco todas comparten también esa cosa de hacer sentir feliz al empleado, poniéndole todo a disposición y como mencionabas antes, las salas de *ping-pong* y de videojuegos y de no sé qué para que estén felices y se queden a vivir en la oficina. No es algo de lo, digamos, es algo de la cultura de hoy en día.

¿Sí, crees que es un poco una cosa, un tema de las start ups que son así, empresas más modernas?

Sí, exactamente, es de las start ups y además porque, bueno, yo ya tengo muchos años de trabajo y ya estoy como más allá, pero las empresas estas contratan muchísima gente, chicos estudiando o gente muy joven, de los 20 y pico, que quizás justamente el ambiente es el ideal para ellos. Entonces está todo bien.

¿Y crees que este tipo de contratación de gente más joven y tal, hace que al final la gente no dure mucho en este tipo de empresas y decidan irse antes por las condiciones de trabajo o es al revés?

No, lo que yo veo por lo menos es la gente de los veintitantos y que estén estudiando o no, lo que yo veo es que ellos valoran y disfrutan todo esto, pero donde hay más dinero se van a otra empresa. O sea, los mueve el dinero, más que las satisfacciones en el ambiente de trabajo y

todas estas cosas de las que estuvimos hablando. Entonces, claro, si no pueden darles mucho dinero, quizás eso también es una forma de retenerlos, crearles ese ambiente.

Sí, como una cultura más cercana.

Entrarle a la felicidad de la persona por otro lado, no solamente por el dinero.

La otra pregunta que te iba a hacer y ya para terminar este bloque, es un poco si recibiste apoyo de forma particular para controlar las demandas laborales por parte de la empresa.

No. ¿Te refieres mientras estaba ahí o...?

Sí, mientras estabas trabajando.

No, de ninguna manera, no. No, no. Autogestión.

Perfecto. De hecho, me viene muy bien que digas esta palabra, porque el siguiente bloque tiene mucho que ver, ya que es sobre la autonomía y el control también de los trabajadores. Entonces, antes de empezar a hacerte las preguntas, te lo defino un poco. Entendemos la autonomía en este caso como la libertad de poder tomar decisiones de forma independiente y sin una supervisión tan directa. El control, en cambio, puede ser ejercido de muchas formas dentro de una empresa, ya sea con una supervisión por tener una posición más alta o por el control de comportamientos, actitudes o de resultados de los trabajadores. Entonces, ¿tú sentiste algún tipo de control por parte de la empresa, aunque te animaran a ser tú misma?

No. A ver. Control no, de ninguna manera. Yo creo que realmente sí, teníamos como bastante libertad de, mientras cumpliéramos las tareas asignadas, teníamos bastante libertad de cómo gestionarlas, cómo hacerlo. Bueno, en ese sentido, sí. A ver, por ejemplo, no sé si está muy relacionado, pero cada tantos meses, no me acuerdo si era cada tres meses, había como una autoevaluación y estaba bien visto que ahí nos diéramos cuenta que no éramos tan productivos y decir: “no, me está faltando de esto, me está faltando de lo otro”, y entonces darle la oportunidad a tu superior para decirte, sí, que está faltando eso. Quizás eso sería lo más cercano a una especie de control, porque no era directo, no era venir a decirte tenés que mejorar acá, pero era una forma...

Era como un examen que os hacíais a vosotros mismos.

Sí, era como un autoexamen en estos valores, justamente. “En este valor, ¿cómo crees que, por ejemplo, en el de humildad, ¿cómo crees que...?” Bueno, era medio raro decir, “soy

rehumilde”, porque justamente, si sos humilde, no vas a decir que lo sos. Pero bueno, en cada valor, uno autoevaluar, es decir, acá estoy bien, acá no, qué sé yo, y escribir, bueno, qué siento que me falta, o sea, era autoevaluación, pero muchas veces era para que después tu superior lea eso y diga: “no, estás equivocada, acá no estás tan bien como crees que estás, acá te falta”. Entonces, eso sería como la forma de no controlar, no sé si controlar, pero...

Un poco más indirecto, quizás.

Sí, para mí sí. También estaba esto de, te obligaban a evaluar a un compañero, o a dos compañeros de trabajo. Al azar, quiero evaluar a esta persona y a esta que hayan trabajado en lo mismo, o sea, que uno tuviera argumentos para evaluarlo. Entonces, uno era evaluado también por otro, que era un poco raro, a veces era difícil hacer eso, ¿no?, de evaluar a otro o de sentirse evaluado por un par, pero eso para mí estaba bueno, pero era todo parte de lo mismo, ¿no? Era para que uno pudiera ser más productiva, de todas las herramientas.

Sobre esto que me has contado, lo primero, ¿el feedback del superior era siempre obligatorio o no tenía por qué darse?

Sí, sí, sí. Después que uno hacía la autoevaluación, venía la instancia de la evaluación del superior a partir de lo que uno se había autoevaluado.

Y sobre la evaluación de los compañeros, ¿era de forma anónima o se sabía quién la había realizado?

Se sabía.

Vale, perfecto. ¿Consideras que ser tú misma o el hecho de que se te alentara a ser tú misma en el trabajo, ¿se convertía en una presión para ti o por el contrario era intentar ser una mejor versión de ti misma en el trabajo?

No, para mí estaba bien, era alentada a... O sea, primero que uno no tiene la presión de seguir un patrón. Para mí estaba bien porque cada uno con su propia forma de ser, con su propia... También con la cultura de cada uno, porque éramos todos de países diferentes. Pocos de España, la verdad, por lo menos en mi área creo que ni había, había dos personas y al resto todos de distintos lugares, entonces cada uno con su impronta, con su cultura, con su experiencia podía ofrecer cosas diferentes y con total libertad y para mí eso es algo positivo que rescato de la forma de relacionarnos y de trabajar.

Me has comentado que se resalta mucho como el tema de la autonomía y entonces ¿crees que había mucha responsabilidad que recaía sobre ti?

No. No lo sentía así. La responsabilidad la sentí sólo en la parte técnica cuando tenías una tarea que había que cumplirla y listo. Si se cumple bien y si no, no está tan bien. Para mí pasa por ahí en el resto de las cosas, en la forma de relacionarse, en la forma de trabajar, de organizarse y todo eso tenía libertad y nunca sentí que me dijeran “no, no está bien como lo estás haciendo”, no, para nada. Entonces tomabas decisiones y te hacías cargo de las consecuencias necesarias.

Bueno, he estado mirando, no sé si decirlo como un manual, me parece que es como un libro que ellos denominan el libro amarillo, que ellos hablan de crear tu propia carrera a los trabajadores. ¿Tú crees que es así? ¿Que se da la posibilidad durante el tiempo que tú estás trabajando de crear tu propio camino en la empresa?

Vale, ahora sí, perdona. Está bien, bueno, esto de tu propio camino, yo no sé, desde un principio tuve muchas conversaciones para que me cambien un poco el rol, porque en el rol en el que entré por ahí no era el que me habían dicho que iba a tener. Y en muchas oportunidades quise hacer otro camino y todo el tiempo me dijeron después, después, después, después, hasta que el día después fue el día que me fui. O sea, que yo no tuve la oportunidad de hacer mi camino, ni mi carrera, ni nada. Así que no es mi caso, no sé si otras personas sí tienen esa posibilidad o se les ha dado la posibilidad de hacer su camino en la empresa. Bueno, no lo sé, mi caso no fue así. Quizás cada uno vive un camino diferente.

O sea, ellos como que te negaron esta posibilidad.

Sí, sí.

¿Crees que es importante, bueno, un poco lo que íbamos diciendo, que los trabajadores de Glovo sean autónomos a la hora de trabajar?

Para mí sí, quizás, no sé si una persona *junior*, que sea su primer trabajo, su primer año de trabajo, quizás para ellos no sería tan bueno, porque al contrario se pueden abrumar y necesitan una guía y que sí o sí les digan hacer tal y tal cosa. Puede ser, pero en general a mí me parece como positivo tener esta forma de manejarse dentro de la organización.

Con más libertad, ¿no?

Sí.

Perfecto, pues ya hemos acabado este bloque, vamos al penúltimo, que es sobre solidaridad entre los trabajadores. Y en este caso con solidaridad nos referimos al apoyo y colaboración entre trabajadores de una misma empresa, ¿vale? Entonces, la primera

pregunta es si crees que entre los trabajadores de Glovo, en el momento en que tú estabas trabajando, existía en general un alto grado de implicación con la cultura de la empresa.

Sí, ¿a qué te refieres con la cultura de la empresa?

Un poco los valores que me has comentado, si eran compartidos, si no únicamente se defendían por la empresa, sino que los trabajadores también lo sentían suyos, el tema del *People First* también, un poco esto.

Sí, creo que sí, y sobre todo esto del *care*, preocuparse por el otro. Dentro por lo menos del equipo, de la burbuja que éramos nosotros, creo que eso sí estaba muy presente, y entre nosotros como que sí éramos de ayudarnos, de compartir, de ver qué necesita el otro. Sí, por lo menos en mi área eso sí yo lo veía.

¿Definirías como una familia la relación entre los trabajadores y también entre cargos más superiores?

Por lo menos en mi equipo, en donde yo estaba, sí, entre comillas, porque se terminaba el horario laboral o la actividad y cada uno a su casa, y yo nunca supe de qué era de la vida de nadie, entonces no sé si tan familia, o por lo menos estoy acostumbrada a otra cultura que acá es diferente, acá quizás empezamos a conversar los primeros días y hacemos una juntada en alguna casa. Bueno, eso no sé, yo nunca supe dónde vivía nadie, o sea, es un tema cultural también, ¿no? Pero familia sí se puede decir, dentro de los horarios y del contexto de la empresa, sí, había como un clima así muy muy ameno y conversábamos mucho de muchas cosas, nos divertíamos, íbamos a almorzar juntos, sí.

¿Era también, no únicamente entre gente del mismo nivel, trabajadores del mismo nivel, sino con cargos más superiores, por ejemplo?

Sí, sí. Todos se involucraban. Totalmente. Quizás no era usual, por ejemplo, en la salida del almuerzo, quizás no era usual ir con un *mánager*, pero si de repente un *mánager* salía a almorzar e iba para el mismo lado que nosotros, se sentaba en nuestra mesa y no importa, éramos todos igual. Sí, sí, eso no era un problema.

¿Durante el tiempo que trabajaste, te sentiste identificada con tus compañeros?

Sí, sí, la verdad que sí.

¿Cómo describirías la relación entre los trabajadores?

De confianza, sí, quizás... Bueno, por supuesto, siempre va a haber casos aislados, habrá una persona que yo la vi siempre bastante egoísta, que no quiere compartir lo que está haciendo o ayudar a otro, pero bueno, como en todos lados, ¿no? Salvo casos aislados, así, para mí, la relación entre pares era muy amena y muy de confianza y muy de querer ayudarse, sí.

¿Crees que había un ambiente de compañerismo y colaboración entre los trabajadores y la empresa alentaba este compañerismo?

El tema de compañerismo me parece que fue autogestionado, fue algo que se creó entre nosotros, no me parece que haya sido algo alentado por la empresa, quizás es como una consecuencia indirecta de que esto, que la empresa alienta a que hagamos actividades y quizás como consecuencia después se genera el compañerismo, puede ser, puede ser.

O sea, tú lo veías más entre compañeros que no algo que se creó. Perfecto. ¿Crees que compartíais entre trabajadores intereses, motivaciones y valores comunes?

No, eso no lo vi tanto, porque todas las actividades, todo lo que hicimos fue en el contexto de la empresa y de las cosas que se organizaron, pero para poder responder esa pregunta quizás tendría que haberse dado algo más fuera de la empresa, para saber si compartimos valores, eso no lo puedo decir.

De hecho, la última pregunta de este bloque es un poco si alguna vez los trabajadores actuasteis colectivamente por la mejora de las condiciones de trabajo.

No, nunca. No, no, que yo recuerde, no.

¿Había alguna vez que alguien quisiera poner algo en marcha o alguna demanda laboral?

Nunca, no, jamás. Que, de hecho, ni siquiera yo nunca supe ni cuánto era el salario de mis compañeros, si estaban bien de pagos o no, si tenía algún beneficio, yo nunca lo supe, o sea, no se hablaba de eso.

Perfecto. Y ya el último bloque, que es un poco de situación y opinión personal sobre la propia trayectoria en la empresa y el tema del despido. Entonces, lo primero que te quiero preguntar es cómo era o cómo percibías tú el trato real a los trabajadores por parte de los directivos o superiores.

¿Estando dentro de la empresa o antes de irme? Bueno, el trato siempre fue muy ameno.

Es un poco trayectoria, como te parezca.

Sí, sí, sí. No, el trato en realidad siempre fue muy ameno, siempre, no hubo como... no te hacían notar esas diferencias de jerarquía, para nada, como decía recién. Si estamos en una mesa de repente y almorzamos lo que sea con un *mánager*, nada, era un trato entre pares, nada para decir en particular. Lo que sí vi en algún momento, por ejemplo, se hacían reuniones que se llaman de Q&A, preguntas y respuestas, ¿no? Entonces, donde uno podía preguntar cosas al CEO de la compañía, cosas de la empresa, ¿no? Proyecciones de futuro, no sé, cualquier cosa. Lo que yo sí, no me pasó a mí, pero escuché que, por ejemplo, algunas preguntas eran censuradas, no se podía preguntar cualquier cosa. Entonces, como que abrían ese espacio para que pudiéramos ser transparentes, para que la empresa sea transparente y todos estemos juntos en el, no sé, en que todos apuntáramos para el mismo lado, ¿no? Por eso debían ser transparentes con nosotros, pero tengo entendido que algunas preguntas no se podían hacer, o se hacían, pero no eran respondidas.

Ahora te quería preguntar sobre tu experiencia con el tema del despido, ¿cómo se produjo, cómo pasó?

Fue una experiencia muy *shockeante* para todos, ¿no? No solo para mí. Porque un lunes a las 9:50 de la mañana nos mandaron un mail diciendo que nos sumemos a un *Zoom* a las 10. Nos sumamos al *Zoom* y dijeron, hoy quedan despedidas 150 personas y cortaron el *Zoom*. Y eso fue todo. Y después nos llegó un *mail* individual, diciendo: “si ustedes reciben este *mail* es porque ustedes son parte de los despedidos”. Y fue así, totalmente frío. Después de todo esto que te cuento, de repente recibir eso, ahí es donde uno se da cuenta que no tiene nada que ver una cosa con la otra. O sea, las formas no fueron las mejores para mí. Y después hubo una reunión, a todos nos tocó, ¿no? Tener una reunión ese mismo día por la tarde y lo que fue, una reunión, un *Zoom*, un *Meet*, también de 15 minutos, con el cap más alto en el área, que no era cap mío, yo ni siquiera lo conocía, y mis caps directos, dos personas que fueron mis caps directos. Esas tres personas y yo en un *Zoom* diciendo: “lamentamos mucho, gracias por todo”. Totalmente impersonal, ¿no? Y eso fue todo.

Y todo pasó el mismo día.

Sí, nos sacaron los accesos a todo. Sí, todo eso pasó el mismo día.

Y fue lo que me has dicho, se envía un *mail*, se hace una reunión, se comunica esto. A este nivel, como que no da tiempo a procesarlo, ¿no?

No da tiempo a nada, claro. Exacto, no da tiempo a nada. Estuvimos un par de horas con accesos a los chats. Entonces, en ese chat, por ahí mis compañeros de trabajo, algunos

dijeron, qué pena, no sé, dos palabras. De mi área nos fuimos tres, creo. Sí, tres. Y ya está, después perdimos el acceso a todo. Y yo con culpa de no poder terminar una tarea que la tenía por la mitad, digo, ¿cómo les aviso que estaba ahí? La verdad que, ¿para qué? O sea, pero bueno, fue muy abrupto todo.

¿Qué motivos les dieron ellos?

La verdad que los motivos no fueron muy claros. Ellos están obligados a darte los motivos individuales. O sea, más allá de los motivos generales, económicos, financieros, los que sean. Que los tuvieron y los explicaron. Ellos, el motivo que dieron, o sea, están obligados a dar explicaciones individuales. ¿Por qué me eligieron a mí? Porque, bueno. Y dieron un montón de motivos que no eran creíbles. Por ejemplo, algunas personas que acababan de recibir un bono por performance, el motivo que les dieron era que no eran productivos, por ejemplo. O sea, no tenía sentido. A mí en particular el motivo que me dieron era que había demasiadas personas en el área. Qué sé yo, puede ser que haya demasiadas personas, pero entre todas esas personas, ¿por qué me eligieron a mí? No me lo dijeron. Entonces no fue muy claro todo eso.

¿Crees que fue una decisión dura para Glovo, tal y como ellos declararon?

Puede ser. Porque rompe con las premisas o con la imagen que ellos están dando para adentro. Sí, puede ser. Después quizás se les pasa y ya está. Y siguen viviendo la vida como si nada. Tengo entendido que ahora están habiendo despidos nuevamente. Como que ya lo hicieron una vez y creo que ahora quizás ni les duele, ni es doloroso para ellos, ni les molesta y lo hacen como nada. Pero para mí quizás no se esperaban que tuvieran que tomar una decisión así. Y de hecho lo que nosotros pensamos es que fue, no sé si hasta nos lo dijeron los abogados, que fue como una estrategia para hacer subir las acciones. Porque al mismo tiempo que nos despidieron estaban publicando avisos de empleo al mismo tiempo. Entonces, por eso no fue una buena experiencia desde ningún punto de vista. Fue muy shockeante e hicieron las cosas mal.

¿Consideras que se respetaron tus derechos como trabajadora?

Bueno, desde el punto de vista legal sí, porque nos cumplieron, negociamos lo que pudimos y nos pagaron todo. Se tomaron su tiempo también. Hubo cosas que las pagaron varios meses después. Pero cumplieron con esa parte, así que en ese sentido sí.

¿Cuáles crees que eran las ventajas de trabajar en Glovo?

A ver, una ventaja es esta libertad o flexibilidad que había, que en realidad en el último tiempo que yo estuve no fue tal. Por ejemplo, esta de elegir qué días ir y qué días no ir, la flexibilidad en los horarios. Eso para mí es una ventaja, aunque después se limitó un poco. Por ejemplo, también lo que había al principio que también se limitó es, por ejemplo, si yo extraño a mi familia y quiero venirme un mes a Argentina y trabajar remoto, eso se podía. Y al último tiempo lo quitaron, ese beneficio. Dijeron que no se podía más, que si yo quisiera hacer eso tenía que pedir una autorización a mi superior y ese a otro y ese a otro y ver si me lo daban o no. Al principio era más libre y más flexible. Que de hecho yo vine en una oportunidad, en ese año vine y estuve como un mes acá sin ningún problema. Un día dije: “me quisiera ir por tal y tal cosa”, me dijeron: “sí, no hay problema”. Pero después eso ya no se podía. Pero bueno, al principio era una ventaja, ¿no? Toda esa flexibilidad.

Hay otra cosa que había, vacaciones ilimitadas, que puede sonar como una ventaja, pero para mí no lo es, porque es como que al final a todo el mundo le da miedo pedir vacaciones, por cómo me van a mirar, porque nadie se las pedía. No sabías cuánto pedir. Es como raro. Había excepciones, había gente que se iba todo el tiempo y no les decían nada, porque de hecho estaba estipulado que uno se podía pedir un montón de vacaciones, pero en general como que la gente no se las pide y a uno tampoco le da cosa a pedir. Entonces para mí eso no era realmente una ventaja. Para mí mejor que me digas, tenés 20 o 30 o 40 días y listo, me los tomo cuando puedo, cuando quiero.

O sea, era un poco el efecto contrario al final.

Sí, para mí sí. Así que eso no, pero para mí la ventaja de trabajar en Glovo era la flexibilidad que teníamos al principio, de horario, de presencial, remoto. Eso para mí era como quizás una ventaja.

Creas que en el tema de los horarios la gente podía llegar, lo que me has contado, ¿no?

O sea, por tener una identificación con la empresa, pues se podían llegar a hacer más horas de las que se suelen hacer, quedarse más tiempo, cosas así.

Sí, hay gente que disfruta hacer eso, que, de hecho sí, se queda un montón de tiempo y no pasa nada. O sea, ni se quejan ni piden que les paguen horas extras. O sea, lo hacen por placer y porque la pasan bien ahí dentro de la empresa.

¿Y por compromiso con la empresa?

Sí, sí. Y sienten como que la empresa los trata bien, entonces está bien retribuir a la empresa trabajando duro y muchas horas.

¿Y cuáles dirías que eran las desventajas de trabajar allí?

¿Desventajas? Bueno, en su momento estando ahí yo no vi desventajas. Para mí estaba todo bien. Quizás hay cosas que no me gustaban. Por ejemplo, no sé, esto de la autoevaluación era una cosa que me estresaba y a muchos nos interesaba, no me gustaba. Pero eso no me parece una desventaja, simplemente es el modo que la empresa implementó para la evaluación de las personas. No veo desventajas. Algo que por ahí para mí no era la parte más buena, pero yo no veía desventajas.

¿Durante el tiempo que estuviste trabajando en Glovo te sentiste valorada como trabajadora?

Depende. Desde el punto de vista de las tareas que hacía y lo que yo quería hacer, no. Porque, como te comentaba, todo el tiempo me justificaban que no podía, que no podía, que no se podía, que no, que no. Y nunca pude lograr hacer tareas que realmente encajasen con mi perfil. Nunca lo logré. Y lo pedí, lo pedí insistentemente. Que creo que, por ahí, quizás ese es uno de los motivos, porque yo estuve en la lista, pienso yo, porque esa fue la forma de decirme, bueno, quieres hacer otra cosa. Andá a hacer otra cosa. Pienso yo, no sé, nunca me lo dijeron. No tuve ni la oportunidad de conversar de esto. Son todas especulaciones mías.

¿Y te daban motivos por los que no poder ejercer lo que tú querías hacer?

No, al principio no. Y en el último tiempo, en diciembre habrá sido, me dijeron, bueno, puede ser, pero ahora hay que esperar que se abra una posición. No podemos así, sin más porque sí, ponerte en otro lado. Hay que esperar que se abra una posición. Qué sé yo, fue toda la explicación que me dieron, al fin y al cabo. Así que, en ese sentido, no, no puedo decir que me sentí valorada. De hecho, yo me considero capaz de hacer muchas cosas que ahí no las pude plasmar, porque justamente no estaba en un rol que me encajara muy bien. Por otro lado, siento que sí se me valoró como persona, no como empleada, como capacidades técnicas y eso. Como persona, sí, porque me daban toda la libertad. Y yo muchas veces tenía iniciativas de las cosas, estas actividades grupales. O de, por ejemplo, cuando venía una persona nueva, una persona contratada, había que guiarla para que empiece a hacer todo su trabajo. Yo muchas veces me ofrecía para hacer ese trabajo, y eso era valorado. O sea, a mí me gustaba hacerlo y la empresa me agradecía por hacerlo. Ese tipo de trabajo que no es un trabajo técnico, al contrario, es un trabajo humano. Entonces, ahí sí, considero que eso sí se valoraba. Pero a nivel de como trabajadora, como empleada, como el rol que yo tenía que ejercer, me parece que no, que no se valoró.

¿Y qué crees que es importante o cómo crees que una empresa debería mostrar a sus empleados el valor que tienen?

A ver, no lo sé. Para mí, no sé, por ejemplo, yo creo que algo tendrían que haber, por ejemplo, en mi caso particular, algo tendrían que haber podido hacer para cambiar mi lugar en la empresa. Porque fueron muchos meses, ¿no? Entonces, no sé si a la empresa le cuesta tanto tomar una actitud, una acción, para una vez en el año, para algo chiquito, para que yo me sienta valorada. Y pudieron hacer esto, no es gran cosa, pero pudieron hacer algo. Bueno, no sé, cada historia es diferente y otras personas tendrán otras cuestiones. Pero en mi caso, si yo pienso cómo me hubiese sentido valorada yo, con una acción mínima, quizás no la que yo esperaba, pero algo chiquito, capaz que digo: bueno, se esforzaron y me están valorando lo que yo puedo hacer o lo que yo necesito o lo que yo estoy pidiendo.

Perfecto, pues eso ha sido todo. Esa ha sido la entrevista. Muchas gracias de nuevo por contestar las preguntas, me ha parecido súper interesante. Antes de acabar, me gustaría preguntarte si quieres que quite algo en específico de lo que me has comentado o te parece bien que...

No, no, está bien. Sí, sí, no pasa nada.

Perfecto, pues muchas gracias por la paciencia y por participar. Espero que haya estado a gusto y mucha suerte con todo.

Muchas gracias a ti, e igualmente.

7.5. Annex 5: entrevista 3

T'explico, jo em dic la Armengol i sóc estudiant del darrer any de Ciència Política i Gestió Pública i Dret a la UAB. Estic realitzant el meu treball de final de grau sobre la cultura de l'autenticitat dels treballadors i com es manifesta això a l'empresa actual, amb l'objectiu d'analitzar com les dinàmiques laborals contemporànies troben noves formes d'expressió com pot ser l'oci a l'empresa, la idea de família o la creixent d'autonomia i pressa de decisions a la figura dels treballadors.

L'entrevista en sí es divideix en sis blocs i abans de cada bloc t'explicaré una mica en què consistiran. Serà anonimitzada, però en tot cas ja m'has donat els permisos amb el document que et vaig enviar. I això era una mica el que et volia dir abans de començar l'entrevista. Tot i això, et vull tornar a demanar permís per realitzar la gravació ara, perquè hauré de gravar tota aquesta conversa.

Sí, cap problema.

Perfecte, el primer bloc és l'introductor. És un bloc sobre una mica la teva experiència, abans de començar a entrar més en matèria. Llavors, la primera pregunta seria quant de temps vas estar treballant a Factorial.

Vaig estar dos anys i deu mesos, més o menys.

Quin era el teu càrrec a l'empresa?

Era dissenyador de productes Senior.

I en què consistia, més o menys?

Doncs jo m'encarregava del que és el disseny de la UI (interfície d'usuari), de la part que em tocava del producte de Factorial.

I com definiries el que es fa en general o el que es feia a l'empresa?

Factorial és un *software* de gestió de l'empresa. Va començar com a recursos humans, però després va créixer una mica. I al final és un software de gestió de l'empresa, que és una aplicació que fan servir els clients pagant una subscripció mensual o anual.

Perfecte. Com descriuries l'ambient de treball a l'empresa?

El tema és que aquest tipus d'empreses són molt canviants. Jo vaig estar gairebé tres anys i tres anys amb una empresa d'aquest estil que em va donar temps a veure diversos Factorials. L'ambient que hi havia al principi, quan vaig entrar el 2020, era molt diferent a l'ambient que hi havia quan vaig sortir el 2023. Quan vaig entrar eren 80 i quan vaig sortir eren 1.100. L'ambient no pot ser el mateix.

Si hem de trobar punts en comú, malgrat aquestes diferències, jo crec que l'ambient era bo. Amb els companys, dintre de l'equip, era un ambient bo, un ambient sa. Tot i que a mesura que l'empresa anava creixent, hi havia veies com anava augmentant la competitivitat entre les persones, com la cultura s'anava fent una miqueta més tòxica a mesura que anava passant el temps.

Entra de cop molta gent, la gent que entra nova, molt visibilitat, les coses de maneres diferents... Tot i així crec que l'ambient que hi havia a l'equip era bo. Una altra cosa és que quan era *top down* o *bottom up*, les relacions estructurals no eren tan positives.

Com eren les condicions laborals a l'empresa?

Les condicions laborals respecte al mercat de start-up nacional estaven bé. No eren allò l'hòstia, però estaven per sobre de la mitja.

Quantes hores treballaves al dia, més o menys?

Això és una pregunta una mica difícil per aquest tipus d'empreses... jo treballava més o menys unes 8 hores. Factorial no era una empresa com altres, com altres start-ups que hi ha a Barcelona i a la resta d'Espanya, on hi ha una exigència d'estar a la feina moltes hores. Jo treballava més o menys una mitja d'8 hores. Potser hi havia gent que treballava més, però no era una cosa molt exagerada.

Passem al següent bloc, que és sobre el seu mateix i una mica l'oci a l'empresa. Et faré una pregunta, però abans et definiré una mica. La primera pregunta és si diries que en aquest temps l'empresa va encoratjar que fossis tu mateix a la feina? I amb ser tu mateix em refereixo a que moltes empreses consideren que l'autenticitat és poder expressar-se genuinament com un és al lloc de treball, ja sigui a través de la diversió, de l'oci i d'altres figures que més tard et preguntaré. Creus que se't va encoratjar d'alguna forma?

Sí, però no. És a dir, sí que ens encoratjaven molt per destacar, per tenir idees innovadores per sí mateix, però el que no deien, el que hi havia darrera, és que ells volien que tot això que

fessis fos en benefici de la companyia i amb un punt de vista centrat en la companyia. És a dir, no volien que fossis tu a l'hora de queixar-te, sinó que volies que fossis tu a l'hora de treballar i que donessis beneficis a l'empresa.

D'acord, llavors tu què creus que entenia factorial per ser un mateix? Com ho definien ells? Com us encoratjaven a ser-ho?

Bé, el *management*, així per un general, sempre ens encoratjava a pensar *out of the box*, a no contentar-nos amb les coses, a sempre anar una mica per davant, a exigir-nos més, a no estar contents, sempre amb una part, sinó anar a buscar una mica més.

Creus que a factorial es fomentava la diversió dels treballadors en lloc de treball i es feien algun tipus d'activitats?

No més enllà del típic que es fa una mica pel paper, més enllà d'allò, jo no veig que hi hagués una voluntat real d'això. El departament de *People* tenia clar que de cara a la galeria s'havia de fer, però es feia per fer el xec, però a factorial tot anava gairebé bé.

I personalment, aquesta diversió que ells promulgaven una mica, t'aportaven a estar en lloc de treball?

La veritat és que sí, perquè al final érem un equip molt gran i poder treballar amb gent que no és com tu, a mi personalment m'agrada. M'agrada perquè crec que et pot enriquir molt en molts aspectes, ja no només professional, però també personal. Llavors a mi sí que m'agradava, no crec que fos una cosa com et deia abans, buscada. Però sí, s'havia de contractar... Jo, per exemple, el meu equip, l'última persona que va entrar era una noia que vivia a Benin, a l'Àfrica, i no crec que la contractéssim perquè... la contractava perquè li pagaven poc. Però al final a mi això sí que em servia per el que et deia abans. Crec que és enriquidor.

Perfecte. Consideres que aquesta diversió o aquest ser on mateix pot augmentar les ganes de treballar i la productivitat i fer-te sentir millor a tu mateix o pot generar algun tipus d'insatisfacció laboral?

Jo crec que el nostre nivell és positiu. És positiu pel que et deia abans, perquè des d'un punt de vista pràctic de disseny, si tots els dissenyadors d'una companyia fossin homes blancs de 30 anys, això impactaria molt en els resultats, en el disseny, en el producte. Poder tenir un equip divers fa que aquest punt de vista s'obri molt. Al final això és positiu per a tothom.

Jo em referia més al tema diversió [havia entés malament la paraula diversitat en ves de diversió.] No sé si fèieu algunes activitats.

Ah, d'acord, d'acord. Sí que fèiem bastantes coses. Potser no tant com a *Glovo*, que són més així, però sí que fèiem molta cosa.

Sí que procuràvem, en aquest aspecte, tenir més o menys contenta la gent. Aquest tipus d'empreses es nutreix molt de gent molt jove. Aquesta gent jove... per mi aquesta cosa de diversió potser no és tan important, perquè tinc unes altres prioritats i sóc més gran, però les persones de 20 o 22 anys ho veuen d'una manera diferent.

A més, poder sortir, poder divertir-te, poder passar molta estona fora del treball amb gent del treball, a mi personalment res, però sí que és cert que a molta gent li agrada. Crec que les companyies creuen que és bo per a elles. No estic segur que ho sigui, perquè és tot girar a l'empresa i a la gent que hi ha a dintre, però en certs punts sí que crec que pot ser positiu.

La mateixa pregunta que t'he fet abans sobre la diversió, si creus que aquesta diversió a nivell individual pot augmentar les ganes de treballar una mica la productivitat o, pel contrari, pot generar algun tipus d'insatisfacció laboral?

No, crec que pot ser bona, perquè al final el que fa és que tinguis més lligams amb la gent amb la qual treballes, et portis millor, i això crec que facilita molts processos que es donen al lloc de treball. Des de la comunicació, poder ser més transparent i més franc amb algú que coneixes, jo crec que és bo.

Abans m'has comentat que després del treball també es feien activitats d'*afterwork*, em sembla que es diuen. Llavors, en què consistien més o menys i cada quan es feien?

Al principi, quan vaig entrar, era més institucional, perquè érem poquets, i després, quan ja érem mil i *pico*, es creaven petits *grupúsculs* perquè érem molts i no podíem anar a un bar amb 800 persones. I per la part institucional es va quedar com, per exemple, festes a la platja, moments puntuats i coses així. Però, bàsicament, tot girava entorn a l'oci més obvi, beure alcohol, sortir “por ahí”, coses així. Després també es feien coses més de *team building*, amb petits comitès, *escape rooms*, coses així, una mica per aquest tipus de coses.

I, com m'has dit, creus que això reforçava que poguessis conèixer altres persones, de l'equip, i tenia un impacte positiu?

Sí, jo crec que sí.

Les oficines tenien zones d'oci, que no fossin exclusivament de treball?

Sí, poquetes sí. Teníem a la part de la cuina, que era on dinàvem. Hi havia una sala amb un *ping-pong*, amb un futbolí, jo mai vaig entrar, però sí que es feien sopars... jo crec que Factorial no és la companyia que més aposta per aquestes coses, però sí que hi havia una miqueta els típics de start-up.

Perfecte. Doncs ara passem al següent bloc, que és una mica sobre cultura empresarial i *people first*, una mica sobre el benestar dels treballadors.

Llavors, la cultura d'aquest tipus d'empreses, de les start-ups, solen donar un focus bastant important al treballador i el col·loquen al centre de la seva cultura, el que repercuteix en la seva felicitat i autoexpressió al lloc de treball. Llavors, jo et volia preguntar quins creus per tu que eren les prioritats o principals objectius de Factorial.

Respecte a les persones?

Sí, o si realment creus que les persones eren les prioritats o objectius de l'empresa.

No crec que cap empresa tingui com a objectiu la felicitat dels seus treballadors. Crec que els objectius sempre són els diners i créixer, sempre, el 100% dels casos. Però sí que és cert que per poder assolir aquestes coses, per poder créixer i per poder guanyar més diners, has de tenir els teus treballadors al menys en certes etapes de la vida de la teva empresa més o menys contents.

Quin creus que és el significat o era el significat de *People First* per Factorial?

Crec que és només un eslògan publicitari. Jo no crec que... vull dir, dintre de Factorial, abans que ens fessin fora tots, aquest eslògan era com de, *bueno*, aviam sí, però..., queda molt bonic, però no, no, saps? No és *People First*.

Vull dir, no crec que ningú pensés això. Jo crec que era un... en aquest cas concret de Factorial, crec que era un eslògan que jugava a dues bandes, amb la part aquesta de “ens importen els nostres treballadors”, que, *bueno*, dintre de lo normal d'una empresa, no? i a part, *bueno*, que al final a Factorial, el *software* que fèiem i que fan, està dedicat una mica a recursos humans i llavors també va una mica per aquí, no? “si et preocupa la teva gent, doncs, *bueno*, fes servir Factorial”, jo crec que juga en aquests dos sentits.

De fet, la següent pregunta era una mica sobre això, si aquesta cultura del *People First* s'implementava al dia a dia de l'empresa i en tot cas com es feia. Si tu creus que això és així.

No, no, no crec que... És un eslògan que es va treure del *marketing* o *branding* i ja està, no?

Llavors no consideres que els treballadors es trobin al centre de la seva cultura i preocupacions, no?

No.

I finalment, si vas rebre, en el teu cas, individual o personal, en algun moment en què estiguessis treballant, suport per controlar demandes o queixes que tu tinguessis en determinat moment per part dels teus superiors?

No explícitament. *Bueno*, hi havia les típiques enquestes... Però, de nou, no crec que estiguessin enfocades en què jo o qualsevol treballador pogués queixar-se, sinó en mesurar una mica el descontent o el contrari dels treballadors.

Perfecte. D'acord, doncs, ara entrarem en el bloc d'una mica autonomia *versus* control dels treballadors i, primer de tot, et definiré una mica. Entenem l'autonomia com la llibertat de poder prendre decisions de forma independent i sense una supervisió tan directa. El control, en canvi, es pot exercir d'altres formes, ja sigui com una supervisió a tenir una major posició dins l'empresa o amb el control dels comportaments o dels resultats dels treballadors. Llavors, la primera pregunta seria una mica si vas sentir algun tipus de control per part de l'empresa tot i que t'animessin a ser tu mateix.

A nivell personal, no del que produïem allà, no?

Sí, bueno, en realitat, em pots respondre el que consideris. És una mica a nivell personal, però si hi ha qualsevol altre tipus de control, també.

No, jo no vaig... Jo no vaig percebre ni crec que hi hagués cap tipus de control de com jo m'havia de comportar o com havia de treballar o aquest tipus de coses. Òbviament, sí que hi havia cert control a l'hora de... a l'hora de què fèiem, o sigui, quin era l'objectiu del nostre treball, al final. Vull dir, crec que fins que va haver-hi en primer lloc tots els *squads* i tota la gent que fèiem producte teníem molta llibertat dintre doncs de què hi havia unes directrius que t'orientaven una mica cap on havies d'anar, però teníem molta llibertat a l'hora de prendre decisions productuals. Vull dir, el que fèiem, no? A què dedicàvem el nostre temps a l'hora de la feina.

Sé que després d'aquest punt tot això va canviar i ara el control és completament... Hi ha molt de control i la gent... Els equips no són autònoms, no poden fer el que vulguin, però abans sí que ho érem bastant.

M'has dit abans que sempre, en el sentit que t'exigissin o t'encoratgessin millor dir-te ser tu mateix, era una mica aconseguir la teva millor versió. Entenc jo que hi havia una mica com aquesta idea i llavors la següent pregunta és si realment creus que aconseguir ser tu mateix al treball és ser convertit en la teva millor versió o si era com alguna mena de pressió per a tu?

Jo crec que era la segona. Crec que tot això, vull dir, el fet d'*emputxar-te* a donar més de tu, a tindre una *performance* més gran, crec que òbviament era pressió, no directa, però sí que es repetia molt. De fet, ho deien molt els pòdcasts que fan, que volien gent que fos *high performance*... A mi personalment és una cosa que jo no feia cas perquè jo, no ho sé, tinc 40 anys i he tingut un moment que aquestes motivacions la veritat és que són igual, però sí que és cert que jo tenia molts companys molt més joves que ells això ho veien d'una altra manera. Jo crec que podríem dir que es creien aquestes coses i pretenien donar constantment cada cop més, cada cop més hores... Al final vivíem molt a Factorial i *bueno*, hi havia aquesta competitivitat amb els altres i amb tu mateix que potser a certs punts no era tan sana com hauria de ser.

Llavors jo crec que personalment no m'afectava d'aquesta manera però sí que és cert que veia que hi havia companys que sí que els afectava. D'una manera negativa des del meu punt de vista.

M'has comentat que en el moment en què tu treballaves hi havia com més autonomia llavors tu creus que la responsabilitat o les conseqüències que hi pogués haver requerien més sobre tu que sobre per exemple els directius que tu tinguessis al tenir més autonomia a l'hora de treballar?

Sí, de fet jo vull entendre que gran part, perquè jo no parlaré de la part que no, però gran part de la raó per la qual ens vam fer fora a 30 persones va ser per això. El discurs oficial va ser perquè havíem pres males decisions. Al final tots els que ens van fer fora érem sèniors cap a amunt, llavors diguéssim que el discurs oficial diu que sí que nosaltres tenim autonomia per prendre decisions i aquestes decisions moltes no van ser correctes, però també hi ha altres coses.

Sí, més tard et preguntaré sobre el tema dels acomiadaments però si vols parlar en qualsevol moment no hi ha cap problema.

Llavors el següent apartat és sobre el tema de solidaritat entre els treballadors bàsicament s'entén com el recolzament i col·laboració entre treballadors normalment impulsat per part d'una mateixa classe social. Llavors jo et vull preguntar que ja m'has avançat una mica al principi si creus que entre els treballadors existia un grau d'implicació alta en la cultura de l'empresa?

Crec que al final de la meua època a Factorial sobretot entre gent jove sí. Bé i entre gent gran també sí. No vull ficar-m'hi com a exemple perquè crec que jo soc una mica desarrelat però sí que hi havia gent més jove que sí que se sentia realitzada.

I en quin sentit creus que compartien molt els lemes de l'empresa? Es sentien com part de la família de l'empresa?

Bé, sí. Al final quan tu et relaciones, quan el teu dia a dia només et relaciones amb gent de la teua companyia quan acabes de feinar i te'n vas a prendre unes cerveses amb gent de la teua companyia i després te'n vas a casa i vius amb gent de la teua companyia és molt fàcil sentir-te part d'allò perquè no hi ha res més a la teua vida. Però no crec que això tingui res a veure amb els valors de l'empresa. Crec que són dues coses diferents. Llavors el primer sí que existia, el segon no perquè no crec que Factorial tingués uns valors definits amb els que ningú pogués sentir-se identificat.

De fet la segona pregunta era una mica en relació amb això. Si tu definiries des de la teua perspectiva com una família la relació entre treballadors i també fins i tot entre directius dins l'empresa?

Aquesta paraula em fa molta ràbia aplicar-la a l'entorn laboral però crec que és el mateix. Jo crec que hi havia molta gent sota tota la part de ventes i d'atenció del client que era gent molt jove que potser era la seva primera o segona feina, que potser venien de fora de Barcelona i venien a Barcelona a viure i viuen amb gent de l'empresa. Crec que per aquesta gent sí que era tota una família. Però clar, a nivell no a nivell cap amunt sinó a nivell a baix. Ells amb els seus companys el dia a dia. No tant amb els *caps*, perquè no, però clar quan treballes amb gent cada dia i la veus cada dia, doncs *bueno*, els creen uns lligams. Des del meu punt de vista crec que aquesta sensació de família no és tant amb l'empresa sinó amb els companys amb els que tractes al dia a dia.

Durant el temps que hi vas treballar et senties identificat amb la resta dels teus companys?

Amb molts sí. També jo a Factorial vaig treballar amb molta gent amb la que ja havia treballat amb anterioritat, també treballava amb molts amics que eren amics abans de treballar a Factorial. Llavors, clar, per mi era un entorn molt controlat en aquest aspecte. Llavors, sí, sí.

Com descriuries la relació entre els treballadors en general?

Al final la relació entre els treballadors crec que era crec que era bona, crec que era molt bona.

És cert que hi havia certa competitivitat entre els dissenyadors i entre els *product managers* però crec que està embeguda dintre del món de les start-ups. Crec que quan una start-up creix i aquest és un volum tan gran en un any i han de contractar tanta gent nova, crec que no es pot evitar.

Creus que hi havia un ambient de companyerisme i col·laboració entre els treballadors i que era, en tot cas, encoratjat per l'empresa o no?

Encoratjat per l'empresa segur que no però sí que hi havia. Òbviament, aquest sentiment de companyerisme que pot haver-hi a una start-up com Factorial és cert que existeix però en cap moment pot arribar a ser el mateix sentiment de companyerisme que pot haver-hi a una fàbrica. Jo crec que aquests aspectes de consciència de classe, aquest tipus de coses més polítiques en un món com el de les start-ups queda molt, molt, molt diluït. Llavors jo sí que ho veia perquè, com et dic abans, tenia molts amics allà dintre però crec que és com una mica agafat amb pinces. Una persona que treballa en una fàbrica fent caixes, en el millor dels casos tindrà una consciència de classe d'un cert nivell molt diferent a un dissenyador de 23 anys que està cobrant 60.000 euros i que ni se li acudiria ni de broma afiliar-se a un sindicat. Són dos mons diferents. Sí que existeix, però al final queda molt diluït.

En quin sentit creus que queda diluït? Quina és la diferència principal que veuries en el món de les start-ups, perquè sigui molt més complex?

Perquè es guanya, o s'ha guanyat fins ara, molts més diners molt més ràpidament i sent molt més jove que la majoria de sectors. No hi ha aquest sentiment de defensar els teus drets o d'ajuntar-te amb els altres per queixar-te. Cadascú es busca la vida. I el fet que fins ara hi hagi estat un sector on hi havia molt poc atur, quan em van fer fora al mig dia ja tenia feina. Entenc que molta gent, si et fan fora a tu o a l'altre, no és cap drama, perquè podem trobar feina més o menys ràpid. Això està canviant, però fins ara ha estat així, no hi ha hagut cap d'aquest tipus d'acció.

M'has comentat que cap al final sí que hi ha existia més competència amb els treballadors, perquè hi havia més contractació amb persones joves, o per quin era el motiu? Creus tu?

Jo crec que és perquè... Una cosa és... Al final quan jo vaig entrar a l'equip de producte i vaig veure que hi havia 9 persones amb el VIP de producte, llavors allà, vulguis o no, tu estàs al centre. Perquè hi ha molt poca gent, tot el que es treu, tot el que es fa està molt tancat, hi ha molta visibilitat, s'anuncien... No has de lluitar perquè se't vegi, perquè és tan petit que no hi ha una altra. Però quan l'equip de producte passa a ser 50 persones i tu tens l'equip de costat que no paren de treure coses i no paren de guanyar reconeixement, tu el que vols és que també se't vegi, que també es vegi les coses que tu fas, que tu aportes, també vols reconeixement. I això fa que al final hi hagi certa competència. No té tant a veure amb gent jove, tot i que potser la gent jove sí que necessita una mica més de reconeixement, però al final quan hi ha tanta gent... Des del meu punt de vista és lluitar per la visibilitat i el reconeixement que ve després.

Perfecte. ¿Creus que els treballadors en general compartíeu interessos, motivacions i valors comuns?

Sí, jo crec que sí.

Algun cop, ja m'ho has contestat més o menys, però algun cop els treballadors van actuar col·lectivament per la millora de les condicions de treball?

No, no. Sí que va passar... Et dono un exemple que és el més a prop que he vist sobre això. Quan ens vam fer fora, les condicions de treball van canviar bastant. Per exemple, van treure el remot, van treure l'autonomia... Llavors, van haver-hi alguns companys que es van queixar... O sigui, van ajuntar la part dels acomiadaments amb la part d'aquests retalls de les condicions laborals, però van ser casos súper puntuals i que, des del meu punt de vista, van ser molt valents, perquè una cosa és ajuntar-se amb 60 persones i anar cap allà, i una altra cosa és que dos, per la seva banda, comencin a alçar la veu, a queixar-se... I això.

Perfecte. I ja el darrer bloc, que és una mica sobre la situació i l'opinió personal sobre la pròpia trajectòria a l'empresa i el tema de l'acomiadament.

Llavors, en primer lloc, com consideres que era el tracte real als treballadors per part dels directius?

Jo crec que això no és només cosa de Factorial. És a dir, quan una companyia... I de fet, no és només cosa única de les start-ups. Quan una companyia va bé, els treballadors se'ls tracta bé. Quan la cosa no va tan bé, els primers que paguen, òbviament, són els treballadors. Llavors, a nivell de *management*, va ser just això. Quan les coses van anar malament, el primer que van fer és fer fora un munt de gent, retallar-los la confiança d'una manera brutal als que es van queixar... i bueno, rebaixar les condicions laborals. A nivell concret de Factorial, dels 3 *founders*, es va veure molt clar quins d'ells estaven a favor de tot això i quins en contra. De fet, el que estava en contra va marxar. La versió oficial és perquè volia passar més temps amb la seva família, però la realitat era que no hi estava d'acord en fer fora gent, en “carregar-se” tota la cultura que havia costat tants d'anys de construir... Dels altres dos, són dos empresaris que van néixer rics, que mai han treballat enlloc, només han fet les seves empreses i clar, ells són empresaris, és la seva empresa. No dic que m'agradi, ni que estigui d'acord, però des del seu punt de vista de persones que mai han hagut de treballar per guanyar diners, entenc el seu raonament. Al final, crec que això és el que fan totes les empreses, i al món de les start-ups, encara més, és molt més cruel. No dubten a l'hora de “carregar-se” a la gent. En el cas de Factorial, crec que part del *management*..., bueno algun d'ells és un cas especial.

En quin sentit creus que les start-ups són més cruels?

El que busca una start-up al final quan es converteix en una *scale-up* és un creixement acceleradíssim. A l'estàndard, si una empresa normal podia trigar 10 anys, ells creixen a tot el volum del món. De la mateixa manera que creixen molt ràpid, són conscients que quan hi ha alguna cosa que no funciona, ho han de tallar igual de ràpid. A la start-up, són conscients que ells mai pensaran que no faran fora aquest home que té dos fills, vull dir, això els hi és igual. Les reaccions que tenen són molt més directes, ràpides i van molt més a la *saco*.

Ara t'anava a preguntar una mica pel tema dels acomiadaments, com van passar? Més o menys que m'ho poguessis explicar.

Factorial va créixer molt ràpid, en un any va passar de 120 a 1.000. Això és molt difícil. Jo crec que va tenir molt de mèrit, però lligat a això has de tenir certa estratègia en quant al producte, al que tu vens. Una estratègia no pot ser només créixer i ja està. Créixer, però per fer alguna cosa. Des del meu punt de vista, va ser l'error que van cometre *management*: no hi havia cap estratègia. Amagat sota el rellotge de l'autonomia, ens van deixar fer. Va arribar un punt que van créixer molt i clar, van abarcar molt, és el que et deia al principi. Al principi eren unes situacions molt bàsiques i per créixer més i per pagar més diners, es van obrir

noves coses diferents, noves apostes, experiments. Va arribar un punt en què les parts més *core* del *software*, que era el que ens donava el 95% dels diners mensuals i anuals, es van quedar una mica desateses. Va arribar un punt que vam fer un *assessment*²¹ i vam dir que aquí teníem un problema molt gran, perquè hi ha un *chart*²² brutal, no estem perdent diners però no podem créixer com volíem i tots els clients s'estan queixant perquè diuen que la cosa està fatal. Van fer fora el CPO²³, i llavors el CEO²⁴ va fer un *assessment* des del seu punt de vista durant un mes de com estava el producte, i va arribar a la conclusió que el producte estava trencat.

Bueno... Hi havia moltes coses a fer. Teníem un equip molt gran i molt bo, que des del meu punt de vista hagués pogut redirigir la situació sense cap tipus de problema, perquè tampoc era cap drama, però crec que ell va prendre la decisió de... *bueno*, de com canviar la companyia. És a dir, ell no era el CEO abans, llavors ell es va canviar i el l'altre va sortir, i ell és va quedar CEO, llavors ell volia portar la companyia d'una altra manera. Llavors va voler cremar-ho tot, des del meu punt de vista. Tampoc entenia que hi hagués gent que cobrés el que cobràvem, perquè deia que ell trobava dissenyadors per 20.000 euros, i no veia el valor d'això de *People First*, doncs òbviament ell no hi estava d'acord. Llavors el que va fer va ser... *bueno*, va *fotre* fora a 30 persones, totes súper sèniors, entre ells molts líders de producte. Va fer fora, sobretot, relacionat amb el que tu deies abans, amb una pregunta del principi. Va fer fora, sobretot, gent que li qüestionava les coses, que... tenien una veu una mica més pròpia, saps? Aquesta gent la va fer fora, i ell va reconèixer en privat que això també ho va fer per donar exemple als que es quedaven. Clar, va retallar totes les condicions laborals, i *bueno*, des de llavors crec que ha marxat mig equip del que es va quedar.

Consideres que has de respectar els teus drets com a treballador?

Bueno, sí. Aviam, els que hi ha ara sí. Bueno, l'acomiadament, la trucada de Zoom a 24 persones va ser encara rara. Però a part d'això... sí.

O sigui, us van avisar amb una trucada a tothom, alhora?

Ens van... Sí. Nosaltres... ell, *bueno*, com deia abans, va dir... Jo faré un... valoraré com està això i prendré mesures d'aquí un mes. Llavors tots ens pensàvem que hi hauria molts canvis a l'equip, reestructurar equip, reestructurar gent, i que potser els alguns *midmanagers* els farien fora, perquè és cert que n'hi havia molt, hi havia una càrrega de sous en *midmanagement* molt

²¹ Avaluació.

²² Gràfica, quadre.

²³ *Chief product officer*, la persona encarregada de gestionar el producte a l'empresa.

²⁴ *Chief executive officer*, el cap executiu de l'empresa.

alta. Però ningú es pensava que faria una purga d'aquest estil. Llavors era un dimarts, em sembla, i a la tarda, a les 4, havia ficat una reunió per explicar una mica els canvis que volia fer.

Llavors el següent matí, a les 10, a les 11, menys quart, ens fica un munt de gent en un grup de *slack*²⁵, i ens diu “d'aquí un quart d'hora us vull parlar amb vosaltres per *zoom*²⁶”. Òbviament, quan veus allò, dius, home, m'acomiaden. Llavors a un quart d'hora vam ficar el *zoom*, estàvem tots allà, tothom estava en remot, i va dir que marxàvem.

Quins creus que eren els avantatges de treballar a Factorial?

Doncs que era una empresa molt coneguda, era un unicorni. Crec que els reptes de productes de disseny que hi havia eren molt interessants, no ens avorriem. No en el sentit de què treballàvem molt, sinó que la feina que hi havia era bastant motivadora. Després, l'equip era molt bo. Anar a treballar amb tots els meus companys m'encantava, perquè hi havia gent boníssima. A més, era remot, el sou no estava malament.

I els desavantatges?

Els mànagers... Jo al final, a l'època, estava una mica cansat, en el sentit que hi havia un problema amb els mànagers, amb els *founders*. No hi havia estratègia. Hi havia molta autonomia, però jo no només vull autonomia, jo vull que algú em guiï, vull créixer. Això no existia. Amb la meva mànager, potser sí, perquè treballàvem molt junts, però a dalt no hi havia res, estava tot buit. Era bastant difícil créixer, un cop assolies cert nivell. Créixer no a nivell de sou o de càrrecs, sinó a nivell d'aprenentatge, de com fer la meva feina. La veritat és que no hi havia gaire cosa dolenta. Després, sí que hi va haver-hi, però quan es fes fora, es treballava molt bé.

Tornaries a treballar-hi si tinguessis l'oportunitat?

Tal com està ara, no.

Pel tema que m'has dit que hi ha molta menys autonomia...

Perquè ara hi ha una cultura tòxica brutal.

En quin sentit?

Jo, òbviament, encara tinc companys i amics d'allà dintre, i m'expliquen barbaritats. És una cultura molt tòxica, molt d'esforç, esforç, esforç, esforç, molt de família, molt també de zero

²⁵ Plataforma de missatgeria instantània normalment per professionals i organitzacions.

²⁶ Plataforma per realitzar trucades o videotrucades.

autonomia, zero confiança en ningú, tot està supervisat, ningú pot prendre una decisió si el de dalt no se l'aprova, la gent està molt desmotivada, molt frustrada. Encara hi ha competitivitat, m'expliquen històries de... Al final, tothom lluita contra l'altre, li posen pals a la roda perquè no li vagin bé les coses... i aquest tipus de coses que va lligat a tot això.

Durant el temps que vas estar treballant a Factorial, et vas sentir valorat com a treballador i com a persona?

Em vaig sentir valorat pels meus companys i pels meus mànagers, no em surt la paraula..., directes. És a dir, pel *leadership*²⁷ de dalt..., no, els és igual, ells els resultats i ja està.

Perfecte. Doncs seria això, no sé si vols afegir alguna cosa més, jo no tinc problema, però moltes gràcies de nou per fer l'entrevista, m'ha semblat molt interessant.

No, potser algun nom que he donat... moltes gràcies.

²⁷ Lideratge.

7.6. Annex 6: model consentiment informat



Treball de final de grau: La cultura de l' autenticitat a l' empresa actual

Siusplau, llegeix acuradament aquest document de consentiment abans de decidir-te a participar en aquest estudi.

Objectiu de la recerca

El propòsit d' aquesta investigació és identificar com es manifesta l' autenticitat en l' empresa moderna i el seu impacte en els treballadors i les seves actituds. El meu objectiu és analitzar com les dinàmiques laborals contemporànies troben noves formes d' expressió com pot ser el lleure en el propi entorn de treball, la idea de família en la pròpia empresa o la creixent autonomia i presa de decisions en la pròpia figura del treballador.

Implicacions de la participació

Et demanarem en primer lloc algunes dades bàsiques sobre la seva estada a l'empresa i el càrrec que exerceix. Seguidament, que responguis i expliquis de quina forma l'empresa t'instava a ser tu mateix/a, si es que ho feia. També et preguntaré sobre el teu benestar personal a l'empresa i, per tant, sobre la cultura empresarial i si els treballadors estaven al centre d'aquesta. Un altre dels blocs tracta sobre l'autonomia o llibertat que tu mateix/a podies tenir com a treballador i si existia algun tipus de control per part de l'empresa. A més, el penúltim apartat tracta sobre la solidaritat i el companyerisme entre treballador/es i com ho percebies tu amb els teus excompanys. Finalment, per acabar, se't preguntará per la teva situació i opinió personal després d'haver hagut de deixar de treballar a l'empresa.

Durada

L'entrevista, que es realitzarà a través d'una connexió virtual, té una durada prevista de 60 minuts, tot i que això depèn molt del tipus de respostes que les preguntes et puguin suscitar i que al seu torn això pugui generar més preguntes.

Riscos i beneficis

No hi ha riscos de cap tipus en la teva participació.

Compensació

No està prevista cap compensació per participar-hi.

Confidencialitat

Si decideixes participar, la teva identitat es mantindrà confidencial i només els membres de l'equip de recerca tindran accés a les dades del projecte. En el treball escrit s'utilitzaran sempre pseudònims.

Els investigadors mantindran aquest consentiment informat en un lloc segur i el destruiran al cap de 5 anys un cop finalitzada la investigació. Quan l'estudi s'hagi completat i s'hagin analitzat les dades, tota la base de dades serà anonimitzada i posada a disposició de la resta dels investigadors interessats.

Voluntarietat de la participació

La participació en aquest estudi és completament voluntària. No hi ha cap penalització per no participar-hi.

Dret a retirar-te de l'estudi

Tens el dret a retirar-te de l'estudi en qualsevol moment sense donar explicacions i sense conseqüències negatives; només ens ho has de comunicar per qualsevol mitjà. A banda d'això, si així ho desitges, pots exercir els teus drets reconeguts pel Reglament europeu de protecció de dades personals dirigint-te a _____, Investigadora Principal del projecte amb la teva sol·licitud i una fotocòpia del DNI. Les sol·licituds per exercir els teus drets estan disponibles al web de l'Oficina de Protecció de Dades de la UAB

(<https://www.uab.cat/web/coneix-la-uab/itineraris/proteccio-de-dades/drets-de-les-persones-interessades-1345764799916.html>).

També tens dret a presentar reclamacions davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (<https://apdcat.gencat.cat/ca/contacte>), i sempre que ho consideris necessari pots contactar amb el delegat de protecció de dades de la UAB (proteccio.dades@uab.cat).

En qualsevol cas rebràs una resposta per escrit de l'acció realitzada en el termini establert legalment.

Enregistraments i ús de testimonis

__Estoy d'acord que es registri (àudio/vídeo) l'entrevista amb objectius d'investigació.

__Autorizo que es facin citacions literals de les meves intervencions sense esmentar el meu nom.

__Autorizo l'ús de les meves intervencions d'àudio i vídeo per a finalitats de divulgació científica, sempre que s'articulin mecanismes per preservar la meva privacitat.

Persona de contacte

En cas de dubte o consulta pots contactar amb:

Correu:

Tel:

Consentiment

- He llegit la informació sobre el projecte de recerca i he tingut l'oportunitat de fer preguntes, les quals se m'han respost satisfactòriament.
- Estic d'acord a participar i he rebut una còpia d'aquest consentiment.

Nom i cognoms del participant _____

Signatura _____ Data: _____

Investigador/a:

Firma _____ Data:

