

"Fem pinya, Castellers per un dia"

Els valors del món casteller aplicats a
organitzacions empresarials

Estudiant: Neus Casajuana Byrne

Tutor: Alberto Arauz

Codi: EM26

UPF 2014/2015, 1er trimestre

INDEX

1. Introducció	1
2. Satisfacció i motivació al lloc de treball	3
3. Política corporativa	6
4. Projecte: com aconseguim aquest canvi?	12
5. Workshop: "Fem pinya, castellers per un dia"	19
6. Conclusions i agraïments	27
7. Annex	29

1. Introducció

Vull fomentar una organització d'empresa on s'exalti la cooperació, el compromís individual envers el col·lectiu, la confiança en el grup, el respecte mutu, la disciplina i l'esforç. On les fites individuals passin a ser col·lectives treballant en equip i sumant esforços i on l'esperit de superació sigui la força motriu per aconseguir l'èxit. On la comunicació, el lideratge, la capacitat resolutiva, la flexibilitat i dinamisme siguin valors essencials per a l'empresa. On tots els seus treballadors s'identifiquin com a grup, que tinguin clars els seus rols i que coneguin d'una manera personal a tots els companys amb els que s'han de recolzar dia a dia a la feina.

El meu treball es basa en crear un projecte que aporti aquestes característiques a una empresa, sigui quin sigui el seu sector o activitat. Aquest projecte és la **realització d'un *workshop*** de tres activitats on hi participin, no només els treballadors, sinó tots els membres d'una empresa. El projecte s'anomena "**Fem pinya, castellers per un dia**" i es basa en els valors de les colles castelleres per assentar una sèrie de competències dins d'una empresa. És un taller per crear cohesió entre tots els membres d'una empresa i un exercici de *team building*; sota la metàfora que el castell enlairat pels castellers representa el bon funcionament de l'empresa com a resultat de la cooperació entre tots els seus integrants i la correcta aplicació dels valors en els que es sustenten. La descripció de valors i sentiments castellers pot semblar molt utòpica, però és real i efectiva. La meva intenció es vincular-los a les relacions humanes dins d'una organització empresarial: creant sinèrgies entre el que representa el manager d'una empresa en relació al cap de colla o a la plantilla de treballadors en relació a la pinya del castell.

En aquest treball empraré els coneixements adquirits tant en Recursos Humans com en Organització d'Empresa. Vull donar a conèixer els aspectes positius que pot aportar l'implantació d'aquest projecte a qualsevol empresa tant a nivell humà com corporatiu.

2. Satisfacció i motivació al lloc de treball

El capital humà és imprescindible per dur a terme qualsevol tipus d'activitat; es per això, que la **satisfacció** d'aquest capital és una **eina clau** per a un bon funcionament de qualsevol organització.

Entenem com a satisfacció laboral aquella actitud general d'una persona cap a la seva feina. El psicòleg Alfredo Muñoz la descriu com "el sentiment de grat o positiu que experimenta un subjecte pel fet de realitzar un treball que li interessa, en un ambient que li permet estar a gust, dins de l'àmbit d'una empresa o organització que li resulta atractiva i pel qual percep una sèrie de compensacions psico-socio-econòmiques d'acord amb les seves expectatives".

Aquesta satisfacció varia segons el caràcter de la persona; la feina, és a dir, que sigui interessant i proporcioni oportunitat d'aprenentatge i d'assumpció de responsabilitats; la compatibilitat d'aquesta amb la persona; la bona interacció amb els companys i gerents; la percepció d'una retribució justa i coherent amb la feina realitzada i la possibilitat d'ascensos; l'assimilació de la política d'empresa o els estàndards establerts de desenvolupament; l'existència d'unes condicions favorables, segures i còmodes; i la genètica.

Poden haver-hi molts altres factors que determinin la satisfacció laboral. Com és una complaença personal és lògic que aquesta sigui percebuda de forma diferent segons la persona, tot i que desenvolupin una mateixa acció.

Així doncs, l'avaluació de la satisfacció esmentada és la suma d'un nombre d'elements del treball que desencadenen a una actitud positiva o negativa de l'acompliment del lloc.

La satisfacció en el treball influeix fortament sobre la satisfacció en la vida quotidiana i afecta de manera directe al rendiment i productivitat del treballador, al comportament general en l'organització, a la disminució d'absentisme i dimissions i a la contentació del client. Si els treballadors d'una empresa es senten satisfets, existeix un bon ambient laboral. Aquesta situació positiva comporta un augment de la motivació; que es tradueix a un bon rendiment dels treballadors.

La paraula motivació prové del llatí *motivus* que significa "causa del moviment", el terme motivació està format per les paraules motiu i acció. Entenem doncs com a motivació, en l'àmbit laboral, aquella força que el treballador adquireix per aconseguir un objectiu; determinada per la seva forma d'aconseguir-lo, l'intensitat en que ho prova i el rendiment o perseverança de l'acte, és a dir, durant quant de temps persisteix aquest esforç.

Existeixen dos tipus de motivació: extrínseca i intrínseca. La primera fa referència a aquella motivació per a realitzar una activitat vinculada a una recompensa externa a la persona; mentre que la segona, està vinculada amb una recompensa interna, que dóna plaer, significat personal o, simplement, és important per a la persona. Ambdues coexisteixen i són necessàries per a un bon rendiment, tot i que afecten de manera diferent; la motivació intrínseca és a més llarg termini.

La suma d'aquests dos pilars dependents i necessaris per a una empresa, dóna com a resultat l'estat òptim pel bon funcionament de l'entitat. Aquesta positivitat és de vital

importància, ja que d'aquesta manera l'objectiu corporatiu passarà a ser també personal i comú per a tots els treballadors. És primordial per a totes les empreses o organitzacions que volen avançar que l'objectiu sigui clar, i que tothom que hi forma part treballi, seguint una mateixa línia, de manera conjunta i compromesa. Aquesta situació és anhelada tant pels treballadors com per l'empresa; ja que al treballador li aporta un benestar general contribuint a millorar la seva productivitat, així com la de l'empresa, obtenint com a resultat una millor rendibilitat.

En resum, una empresa necessita persones per a que funcioni; però si el que desitja és que prosperi, aquestes **persones han d'estar motivades i satisfetes**. Rau aquí la clau de l'èxit d'una empresa, tant a nivell corporatiu com econòmic.

3. Política Corporativa

Existeixen molts tipus d'empreses que es diferencien entre sí per la seva activitat, la seva meta, pel tipus de societat, etc. i per molts altres tipus de factors. En aquest cas ens interessa el factor de la política corporativa d'una empresa, que inevitablement repercuteix en els resultats d'aquesta.

Una política corporativa o empresarial és una **declaració de valors i principis generals** que l'organització es responsabilitza a complir i on exposa la seva filosofia. Aquesta declaració ha de ser difosa a tots els membres de l'empresa i ha de servir de referència per guiar l'actuació d'aquests alhora d'assolir objectius de forma efectiva.

És important que aquesta política englobi a totes les persones relacionades amb l'empresa per a garantir la creació d'una cadena de treball en equip, orientada a aconseguir l'objectiu comú de la companyia. Ha de ser clara, coherent i funcional.

La política corporativa presenta doncs el camí a seguir per aconseguir l'objectiu o objectius de l'empresa amb els recursos disponibles.

Entre aquests objectius sempre hi està present el de satisfer al client i aquest no s'assoleix si l'empresa no està ben estructurada interiorment; raó per la qual existeix l'estructura organitzativa en l'empresa.

El professor Henry Mintzberg defineix l'estructura organitzativa com el conjunt de totes les formes en que es divideix el treball en diferents tasques i la posterior coordinació d'aquestes; afirmant la necessitat d'una estructura interna consistent i equilibrada, basada en la divisió del treball, per a que una organització funcioni. És a dir, les diferents maneres en que pot ésser dividida la feina dins d'una organització i els

papers que cada un dels membres d'aquesta ha de desenvolupar de manera coordinada per a assolir els objectius de l'empresa.

Aquesta estructura determina l'assignació de rols, l'autoritat, les responsabilitat, els drets i els deures; alhora que regula el control, la coordinació i la comunicació entre els diferents nivells funcionals.

Dins una empresa trobem **dos tipus d'organització: formal i informal**. La primera fa referència al terme ja esmentat anteriorment, elaborat agrupament social que s'estableix amb el propòsit d'aconseguir un o uns objectius específics; i la segona, és el terme que utilitzem per referir-nos a les relacions socials que neixen de manera espontània entre els treballadors d'una empresa. Aquesta organització informal pot ser un valuós complement per a la formal si l'equip directiu la respecta i sap com controlar-la idòniament.

Tota empresa té la seva pròpia estructura organitzativa formal que s'adequa a la seva mida, especialització, tecnologia usada, entorn sectorial, entorn social, geografia, etc. així doncs, es molt difícil escollir quin seria la millor per excel·lència, ja que depèn molt de les necessitats de cada empresa.

L'organització de les empreses ha canviat molt al llarg del temps, des de el Taylorisme als anys 20, passant pel Fordisme o el Keynesianisme, fins l'estructura organitzativa tradicional basada en el sistema jeràrquic, molt popular en empreses actuals.

Aquestes estructures jeràrquiques o verticals s'assemblen a les piràmides, on el poder i l'autoritat descendeixen de dalt a baix de forma gradual. Des de temps antics, ja els

governos o els militars utilitzaven aquest tipus de gestió, que es va anar endinsant en el món empresarial per quedar-s'hi fins a dia d'avui.

Aquestes estructures tendeixen a adaptar-se de forma més lenta als canvis en l'entorn, és a dir, tenen una menor capacitat d'afrontar noves necessitats. Són unes estructures regides en la burocràcia i on es centralitza el poder als estaments més elevats, impedit així el rellevament o l'innovació. Aquest és un greu problema davant la situació canviant, ja sigui en la demanda del mercat o en noves tecnologies, d'avui dia.

Cada vegada més, el tipus d'organització jeràrquica tendeix a ser vista com antiga, poc dinàmica, burocràtica, centralitzada i amb una comunicació escassa; una entitat poc cohesionada, situació la qual comporta conflictes interns. Amb l'autoritat s'aconsegueixen fites a curt termini, però no és fructuosa a llarg termini. La figura del *jefe* ha passat de moda, actualment es busquen *líders*.

Entenem com a líder aquella persona que destaca per les seves característiques personals i carisma dins d'un grup; que estableix els objectius i reptes a assolir i dicta les pautes a seguir per aconseguir-los. Gaudeix del reconeixement i recolzament de la resta d'integrants del grup, que respecten les pautes establides amb la fi d'aconseguir els objectius plantejats. Aquests objectius han de ser reals, desafiants, mesurables i, sobretot, assolibles. Una de les principals característiques d'un líder és la retòrica, és a dir, saber transmetre i comunicar informació a altres persones d'una manera persuasiva; però alhora amb empatia. Destresa per inculcar uns valors, creant una cultura en comú entre els membres d'una empresa. El líder ha de disposar d'una gran capacitat resolutiva i habilitat per utilitzar la seva autoritat de forma efectiva i responsable. Ha de tenir una actitud receptiva i flexible per a poder dirigir, guiar i

equilibrar equips humans i poder-los motivar i integrar en un grup de treball cohesionat on hi predomini la cooperació i el bon clima laboral. Ha de saber transmetre il·lusió i acció conjunta per a conscienciar a cada un dels membres d'una empresa que formen part d'un equip; alhora que comprèn i diferencia a cada un dels individus de manera personal i individual, coneixent les seves necessitats, fortaleces i debilitats. Ha d'existir una bona comunicació i plena confiança entre el grup i el líder, ja que aquest representa al grup com a defensor dels interessos i sentiments conjunts; alhora que desenvolupa una labor mediatora conciliant els interessos diversos dins un grup. El líder ha de ser una persona molt perseverant, el líder no es rendeix mai fins i tot quan la situació es adversa. El bon líder disposa d'aquestes característiques i alhora duu a terme funcions operacionals, tècniques i directives.

Aquests **líders encapçalen empreses mes adhocràtiques** (absència de burocràcia), amb jerarquies horitzontals o planes, dialogants, on es fomenta la participació i l'apoderament. Aquestes presenten un organigrama més horitzontal on predomina la delegació d'autoritat i treball, però mai la responsabilitat final respecte els resultats; per això, es de sentit comú que existeixi una mínima verticalitat, ja que és la direcció la que ha de respondre davant possibles errades. Aquesta inevitable funció de control s'ha de percebre com una ajuda per atènyer els objectius, en cap cas s'ha de veure com una eina impositiva o coercitiva. Aquest control ben exercit pot aportar una gran retroalimentació o feedback a l'empresa, no només comprovant el desenvolupament positiu de l'activitat sinó alhora poder millorar aquells aspectes insuficients que puguin alterar el resultat final. Aquesta descentralització, està basada en la competència i no en la jerarquia; en la homogeneïtat i igualtat. La descentralització permet prendre decisions més ràpidament, ja que no ha de passar per tots els nivells burocràtics de

l'empresa i millora la capacitat d'adaptar-se a canvis en el context. L'empresa dóna més importància al apoderament que no a la delegació de poder. Elimina el valor del poder per ressaltar el valor de la col·laboració i el treball en equip. Es reforça la organització informal que es basa en el respecte mutu, el reconeixement del treball tant individual com col·lectiu, l'interès en les necessitats dels treballadors i la bona comunicació entre empleats i empresa.

És molt necessari que existeixi una bona comunicació interna per a que una empresa funcioni amb èxit. L'organització està formada per persones que es relacionen entre sí i on la comunicació entre aquestes és essencial, ja que en determina la qualitat i l'efectivitat d'aquestes relacions; influint en la seva productivitat. En organitzacions amb estructures jeràrquiques fortes, on els canals són verticals, la comunicació no flueix d'igual manera que en una organització més plana o horitzontal. En aquesta última existeix la comunicació interdepartamental, eliminant barreres comunicatives degut a tecnicismes o argots, involucrant en una mateixa xarxa de comunicació a tota l'empresa; compartint així, informació necessària d'aquesta entre departaments. Aquesta comunicació ha de tenir dos sentits, tant per a que els treballadors puguin transmetre la seva opinió, idees, necessitats,... a direcció; com per a que la direcció pugui transmetre als empleats raons de satisfacció, polítiques, canvis, errades, etc. D'aquesta manera es pot atendre i entendre les raons de descontentament dels treballadors de forma directe i buscar una solució ràpida i efectiva; i evitar que es tornin a produir, mantenint així el benestar general.

La comunicació és essencial pel bon funcionament, com així ho es la participació activa dels empleats. És important que els empleats se sentin participants dins les decisions

de l'empresa, creant un lligam d'identificació personal amb l'empresa i amb el grup. La seva seguretat i compromís augmenta si són conscients de que són escoltats, de que són lliures per expressar la seva opinió i de que l'empresa els confia els arguments que justifiquen les decisions preses. Quan existeix aquesta transparència i confiança entre treballadors i directius, neix una unió de solidaritat i comprensió davant les accions dels últims, que busquen el bé col·lectiu.

En definitiva, hem presentat un model d'empresa el qual valora adequadament als seus treballadors i reconeix la seva aportació a l'empresa, estimula el respecte mutu, la comunicació, la cooperació i les relacions a llarg termini; promou una millora constant en tots els seus nivells i fomenta una cultura participativa i basada en les relacions humanes. El tot, com a nosaltres, supera les parts; es coopera i col·labora conjuntament per assolir els objectius establerts, permetent així l'increment de la productivitat i la rendibilitat. Gràcies a aquest ambient es podria reduir el desinterès, possibles descuits, la negligència, la fatiga, l'absentisme, els conflictes interns, les baixes innecessàries i el mal clima laboral; punts negatius a eliminar per aconseguir la satisfacció dels treballadors. Quan existeix una satisfacció, entusiasme i motivació per part de tots els membres d'una empresa, augmenta el compromís i per tant les possibilitats d'èxit d'aquesta.

4. Projecte: com aconseguixo aquest canvi?

A tota organització li interessaria emprar aquests valors a la seva empresa i així aconseguir ser més flexible, eficaç i adaptar-se millor i més ràpidament als nombrosos canvis del mercat actual. Esdevenir una empresa més dinàmica, jove i moderna; sinèrgica i generadora de motivació col·lectiva.

A Catalunya, existeix un clar exemple de treball en equip, cooperació, esperit de superació, disciplina, sentiment d'unitat i solidaritat: **els castells**. A les colles castelleres, el capital humà és el més imprescindible i necessari; capital en comú amb qualsevol empresa. Apliquem llavors una **metàfora, on el castell representa l'empresa**; un excel·lent model de generositat, entrega i capacitat de construir sinergies sumant esforços en favor d'un objectiu comú: alçar el castell amunt.

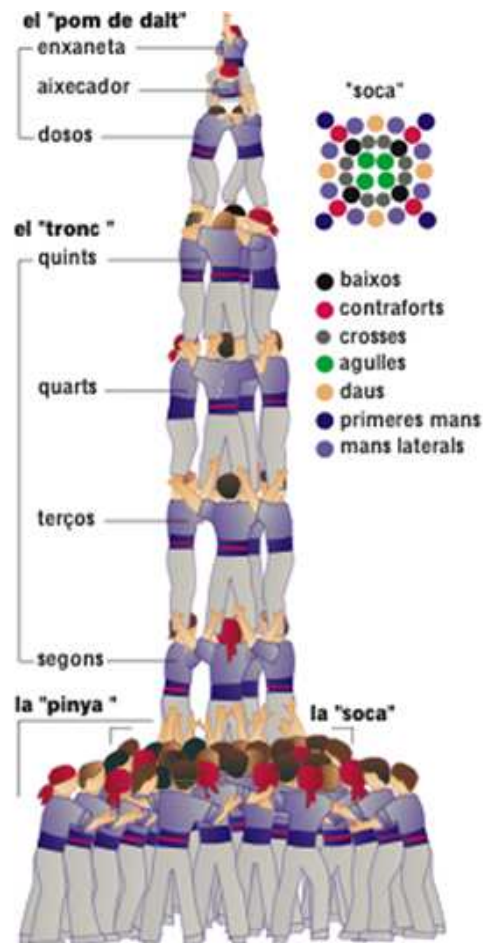
Es difícil percebre tots els valors que transmeten una colla castellera si no se'n forma part; però no cal ser-ne un gran entès per comprendre que es necessari el treball en equip per construir aquestes torres humanes. Representen una bona síntesi de valors associats a l'esforç, la cooperació entre persones diverses i la confiança en els altres; és per aquests valors humans que el 16 de novembre de 2010 els castells van ser reconeguts com a Patrimoni Cultural Immaterial de la Humanitat per la UNESCO.

El primer castell documentat data de l'any 1770, on només els homes podien ser castellers; no va ser fins als anys vuitanta quan la dona s'hi va incorporar de forma habitual. Els castells han tingut els seus alt i baixos al llarg del temps degut a fets històrics viscuts a Catalunya que hi van afectar de forma directa, ja que els castells representen una manifestació de la cultura i tradició catalana. Però quins són els valors

que han fet possible que els castells encara existeixin, i encara amb més auge, en l'actualitat? Les colles representen espais de convivència on tothom i té cabuda, sigui quin sigui el seu origen, sexe, edat, qualitats físiques, etc. on existeix una comunicació plural entre els participants, el respecte mutu, la cordialitat i la solidaritat. No existeix l'individualista, l'objectiu està molt per sobre de la figura individual, sinó el sentiment d'unitat i pertinença i de la contribució personal a un projecte comú. Tot casteller sacrifica el seu lluïment en pro de la colla, el triomf per l'objectiu assolit és de la colla i de tots els castellers; l'objectiu és una obra col·lectiva. Existeixen colles de més de quatre-cents castellers pel que és lògic l'existència d'una Junta Tècnica i Junta Directiva, les quals estan representades respectivament pel cap de colla i el/la president/a que són escollits per la colla democràticament cada dos anys. La Junta Directiva és l'òrgan format pels propis castellers majors d'edat que representa i administra la colla segons la llei, els Estatuts de les colles castellers i els acords adoptats per l'Assemblea General, la qual fa referència al conjunt d'associats. Cada colla, segons la seva magnitud, disposa de diferents càrrecs en la Junta Directiva; però els principals i essencials són el president, vicepresident/s, secretari, tresorer i cap de colla. En colles molt grans existeix la necessitat de persones que s'encarreguin del marketing, de les relacions públiques, del disseny, de les xarxes socials, etc. Aquests membres que constitueixen la junta són elegits per votació de tots els associats en reunió de l'Assemblea General i exerceixen els seu càrrec sense ànim de lucre. El **president de la colla** s'encarrega de la part més pública i legal, mentre que el **cap de colla** és el responsable de definir l'equip tècnic i organitzar i coordinar les activitats castelleres. L'equip tècnic està format per un cap que representa cada una de les parts del castell i el seu petit equip; així doncs trobem el cap pinya, el cap de tronc i el cap de

canalla. L'equip tècnic disposa del coneixement necessari per ensenyar i posar en pràctica les tècniques castelleres, així com organitzar la funció i posició de cada casteller en la construcció del castell. El cap de colla, així com la resta de caps, és plenament respectat pels castellers els quals li atorguen confiança per a que prengui les millors decisions en benefici del col·lectiu. Tot i existir aquests càrrecs jeràrquics, aquests no van més enllà de la necessitat d'organització per assolir les fites conjuntes; tothom està involucrat socialment i sentimentalment a la colla d'igual manera i existeix un vincle d'amistat, de solidaritat interna i d'ajuda mútua que va més enllà dels assajos i diades. L'existència d'aquesta bona i sana relació entre els castellers, que es converteixen en una gran família, fa possible l'èxit de la colla. El valor d'aquesta és el resultat de la suma dels seus individus, els quals des d'un inici comparteixen l'interès d'avançar plegats per assolir uns objectius comuns. Un dels valors més reconeguts de les colles castelleres és el d'involucrar i acollir tot tipus de persones sigui quin sigui el seu origen o classe social; tota persona hi pot participar i aportar un rol important dins la colla, sempre en col·laboració dels altres. Tothom és necessari, però cal tenir present que alhora ningú és imprescindible; és a dir, cal ser constant i disciplinat en la feina i mantenir el compromís personal envers el col·lectiu. És necessari l'assistència als assajos, la lliure acceptació del rol assignat, l'autodisciplina i el respecte tant per la colla com per la feina. La rivalitat entre colles existeix, però n'és només un complement; el que fa créixer i dóna força a una colla és l'esperit d'autosuperació tant a nivell de grup com personal, sense oblidar mai la prudència. És molt important que els castellers coneguin les seves capacitats i que es treballi conjuntament per millorar, així com que el cap de colla conegui la capacitat conjunta per saber com actuar per assolir objectius. Encara que existeixi l'ànsia de superació, el cap de colla ha de

procurar pel bé dels seus castellers i ha de conèixer els punts forts i febles de la colla, actuant sempre amb cautela. Ha de saber transmetre tranquil·litat i serenitat a la colla, ja que és la veu cantant durant la construcció del castell; ell mana pujar o baixar el castell i si es munta o no. Alhora el cap de colla ha de transmetre motivació a la seva colla, ha de saber com refer-se i animar als castellers després d'una caiguda; perquè tot intent té el seu risc. Els castells cauen, però si cauen és perquè s'han intentat i només s'intenten quan s'han treballat molt durament als assajos. Als assajos es treballa conjuntament per posar en pràctica els castells que es volen assolir, és per això que és essencial l'assistència; i és només quan el castell ha estat fermament descarregat, és a dir completat, que es porta a plaça. Per fer un castell tot casteller és necessari i el treball en equip és indispensable. Perquè l'enxaneta coroni el castell i faci l'aleta és necessari l'acotxador, sense els dosos l'acotxador no es pot acotxar, els dosos



no es col·loquen si no hi ha tronc i el tronc no puja si no hi ha pinya. Per tant, tot castell necessita una bona base per enlairar-se: la pinya.

La **pinya** és el primer pis dels castells, que manté però el contacte amb el terra; és on hi trobem el major nombre de persones i tasques a desenvolupar, on hi predominen els mots tècnics per definir les posicions i on tothom s'hi pot col·locar formi o no part de la colla.

La pinya està pensada amb antelació, el cap de pinyes organitza com serà la base del castell coneixent les capacitats dels seus castellers i la tècnica requerida per desenvolupar amb èxit cada tasca. En la pinya hi trobem:

- Baix: persona robusta i forta que ha de suportar en les seves espatlles el tronc del castell. Forma el nucli de la pinya juntament amb les agulles, les crosses i els contraforts.
- Agulla: persona alta que es situa de cara al baix, al centre del castell. La seva funció és amb els braços enlairats agafar per sota els genolls el segon que està sobre el baix que té al davant, per evitar que s'agenolli i alhora ocupar l'espai del centre del nucli de la pinya evitant que es tanqui. És la responsable de vetllar pel benestar del baix comunicant les seves necessitats al segon i a la resta de la pinya.
- Crossa: persona petita que falca i ajuda al baix situant l'espatlla sota l'aixella del baix. Cada baix té dues crosses, una a cada banda. Eviten que el baix es desequilibri suportant part del pes. Sol ser una de les posicions més renegades, sovint oblidades per l'espectador, però tant necessàries pel bé del baix.
- Contrafort o home del darrere: persona robusta que es situa per darrere el baix, falcant-li l'esquena i regulant la pressió que li arriba de la pinya al nivell del pit. Agafa a les dues crosses per sota la faixa per evitar que s'enfonsin.
- Mans: persona alta que es situa per darrere el contrafort de manera arreglada, exercint una doble funció. Donar pit, és a dir, força cap al centre del castell i fer força amb els braços empenyent amunt i vertical les natges dels segons. Existeixen les primeres mans, segones mans, etc i així successivament a mida que s'allunyen del castell. Els segones mans ajuden al primeres mans, agafant-lo pels canells, si s'arriba, i sinó pels colzes per evitar que es dobleguin; i així segueix el terceres mans, quartes i les que hi hagin.
- Lateral: persona alta que es col·loca just darrere les crosses, oferint-les un punt de suport amb la cuixa. Com les mans, dóna pit i controla els moviments laterals del segon, col·locant les seves mans per sobre el genoll (si no s'arriba per sota, mai al genoll) i fent força amunt. Com les mans, existeixen primer lateral, segon lateral, etc.
- Vent: persona alta que es col·loca entre un baix i un altre, col·locant una mà en un segon i l'altre mà a l'altre segon per evitar moviments en el castell. Alhora també dóna pit i ocupa l'espai per a què els laterals i les mans no es moguin de la seva posició.

També existeixen primer vent, segon vent, etc. També se l'anomena dau, mà-i-mà o crucificat.

- Taps: com el seu nom bé indica, han d'ocupar els espais buits entre les diferents rengles de mans, laterals; impeding el moviment i deformació de la pinya.
- Cordó: encerclen el castell tancant la pinya. Doble funció de donar pit i alhora fer de coixí humà per mitigar els cops en cas de caiguda. Com més alt és un castell, més cordons té. El darrer cordó de la pinya col·loca les seves mans als omòplats del penúltim fent pressió i observa el desenvolupament del castell.

La pressió de la pinya ha d'anar augmentat gradualment a mesura que es carrega pes al tronc. Els castells molt alts exigeixen la necessitat de col·locar més pinya sobre la pinya, que passa a anomenar-se soca, que es coneix com a **folre**, que ajuden als segons i fan la mateixa funció que la soca però cap als terços. En castells de més dificultat també hi podem trobar les **manilles**, que es situen sobre el folre al nivell dels terços i que ajuden a subjectar els quarts. En casos extrems i poc comuns, poden existir els **puntals**, que es situen per sobre les manilles a nivell de quarts.

El **tronc** és la part visible del castell. Determina el grau de dificultat del castell pel nombre de persones implicades, que han de ser àgils i valentes. El formen els segons, terços, quarts, quintes, etc segons l'altitud del castell fins un pis anterior als dosos.

Els dosos ja formen part del **pom de dalt** del castell, en les colles convencionals (no universitàries) aquesta posició la sol ocupar la canalla; és a dir, els més petits de la colla. El pom de dalt sempre té la mateixa estructura independentment del nombre de pisos del castell: els **dosos**, l'**acotxador** i l'**enxaneta**. L'acotxador o aixecador sol ser el més petit de la colla i és el punt de suport per a l'enxaneta en el moment d'aixecar-se i fer l'aleta. L'enxaneta és qui corona el castell i marca un castell carregat. Es descriu a la canalla com valenta i forta, ja que és la que puja més amunt; el cap de colla i de

canalla ha de saber com transmetre-li força i confiança perquè no es faci enrere i es pugui carregar el castell. Tota la colla és solidaria i comprensible amb la canalla i treballa conjuntament perquè aquesta es senti segura i pugui determinar amb fermesa l'èxit del castell.

Malauradament moltes vegades els espectadors a les places només admiren el tronc i pom del castell; però aquests, com s'ha explicat, no són res sense una bona pinya on s'hi desenvolupin tots i cada un dels rols de manera conjunta. La gent que valora més l'esforç de la pinya és precisament qui hi està a dalt; sol ser habitual a les places escoltar l'agraïment d'aquests a la pinya quan el castell es descarrega. Quan això passa, tots els castellers, sigui quina sigui la seva posició, celebren conjuntament el triomf.

Molts castellers estan d'acord en que tots aquests valors i sentiments i en definitiva filosofia, pot ser vista pel públic; però difícilment pot ser entesa i sentida fins que un no hi forma part. **És quan una persona s'endinsa en el món casteller quan fa seva aquesta filosofia** i la sent; sent que forma part d'un col·lectiu i hi té un sentiment que no pot expressar amb paraules. Un sentiment que només es pot entendre si es viu.

5. Workshop: "Fem pinya, castellers per un dia"

Entenem com a **workshop un taller de diferents activitats** que es poden desenvolupar fora o dins d'una empresa o organització, conjuntament amb totes les persones que hi formen part. Són activitats participatives dissenyades a mida per cobrir les necessitats d'una empresa; en un espai i dia determinat, per la qual cosa s'acostuma a presentar l'activitat com un esdeveniment. Aquestes activitats s'han de desenvolupar en un espai còmode per als participants, incitant a relacionar-se entre sí de forma desinhibida amb persones i no amb companys de feina. Aquests esdeveniments són principalment participatius, on la cooperació dels treballadors, que en són els protagonistes, és bàsica i necessària per dur a terme les activitats.

El *workshop* s'ha de portar a terme en un espai gran i ample que transmeti tranquil·litat, comoditat i alguna energia positiva per a realitzar l'activitat. Un espai obert, lluminós i lliure de tot mobiliari i material innecessari; on la persona pugui actuar de manera lliure i sense cap cohibició . Ha de tenir capacitat necessària per el nombre de persones a realitzar el *workshop*, així com, un espai còmode on poder descansar i socialitzar-se en el moments del *break*. S'ha de disposar d'una sala on poder fer la presentació inicial del taller amb la tecnologia adequada, on tothom hi tingui una plaça i hi pugui captar de manera clara i entenedora la informació transmesa. Sempre hi quan l'empresa disposi d'aquest espai es pot realitzar en aquesta mateixa, sinó és així, s'ha de buscar un espai que compleixi els requisits.

L'esdeveniment es realitza dins una jornada laboral d'un dia conjuntament amb tots els integrants de l'empresa. La temàtica del *workshop* s'ha de mantenir en secret per al

major nombre de participants possible, per així tenir un major impacte a l'hora d'iniciar el taller.

Per entendre millor el funcionament del taller, fem un supòsit de que estem treballant amb un total de 48 participants d'una empresa qualsevol.

A primera hora del matí es reuneix a tots els participants a la sala on es realitza la presentació del *workshop*. Aquesta presentació és **una introducció als castells**, per a situar a tots els participants al món casteller de forma visual, en vídeo o documental. Aquest vídeo ha d'explicar què són els castells i qui són els castellers, de manera entretinguda i captivadora. Aquesta presentació no és una mera introducció al món casteller, sinó que s'hi veuran reflectides les relacions que hi podem trobar amb el món empresarial de manera metafòrica o abstracte. Representa un avançament de la temàtica del *workshop*, mostrant la connexió lògica entre els dos móns. Un bon vídeo per captar l'atenció inicial del públic és el vídeo "Addictes als castells" de Maria Vicente Cordoba que es va realitzar per la XXII Diada dels Castellers de Sants. Seguidament de la presentació de la temàtica, s'explica com s'estructuren els castells: pinya, tronc, pom, junta directiva i junta tècnica; i quines són les tasques a desenvolupar en cada rol del castell, destacant-ne també les característiques necessàries per aconseguir-ho de manera efectiva. Aquest vídeo ha de transmetre els valors que s'amaguen a les places: cooperació, treball en equip, confiança, solidaritat, generositat, esforç, compromís, disciplina, entrega, sacrifici, etc. donant a entendre perquè el lema casteller per excel·lència és: <<**força, equilibri, valor i seny**>>. S'ha de mostrar no només la realització de castells a plaça sinó la feina treballada dia rere dia als assajos per tots els integrants de la colla. Ha de transmetre el sentiment i la motivació que els castellers

senten alhora d'alçar i descarregar torres humanes, compartint experiències i emocions reals de castellers de diferents colles en forma de petites entrevistes. Com a tancament de la presentació i per a provocar un *shock* visual s'ensenya com un castell *fa llenya*, és a dir, cau; per demostrar, tant per una banda el fet de que si no es treballa conjuntament no s'assoleixen els objectius, com per subratllar la importància de refer-se per tornar-ho a intentar. Per acabar amb la presentació i abans d'obrir el torn de possibles preguntes, es mostren castells de gamma extra per corroborar com es poden assolir objectius comuns treballant sinèrgicament i de quina manera es celebra aquest triomf col·lectiu. Aquest vídeo seria tant informatiu com una font d'imatges per concitar motivació i esperit d'equip.

Un cop entesos els principis i estructures bàsiques dels castells es duu a terme la **divisió dels participants en equips**. En aquest supòsit, dividim els participants en quatre equips de dotze persones.

A la sortida de la xerrada es col·loca una caixa opaca amb paperets mesclats de, en aquest cas, quatre colors diferents: groc, blau, vermell i verd. Cada un d'aquests colors representa una frase motivacional de treball en equip i sacrifici que es poden aplicar tant al món casteller com al laboral. Les quatre frases escollides són:

"La unió de moltes mans per a aconseguir conjuntament un únic i compartit objectiu"
Anònim

"Les fortaleces estan en les nostres diferències, no en les nostres similituds"
Stephen Covey

"Si he vist més lluny que altres, és per estar a espatlles de gegants"
Isaac Newton

"És increïble el que es pot aconseguir quan a ningú li importa qui s'emporta l'èxit"

Rober Yates

Aquestes frases es divideixen, en aquest cas, en dotze paperets cada una amb el seu corresponent color; de manera que a cada persona li correspongui un paperet. Aquests són escollits al atzar per als participants que s'han d'anar agrupant en funció del color del paper obtingut. Els grups es creen de manera aleatòria per involucrar persones de diferents departaments i rangs per a promoure el treball en equip i la cooperació interdepartamental; impulsant així la creació de bones relacions tant professionals com personals, bàsiques per al bon funcionament de l'organització.

Un cop els grups han estat formats, els integrants han de resoldre el puzle i formar la frase; un cop desxifrada n'han de discutir el seu significat i nombrar un portaveu per a que l'expliqui a la resta de grups. D'aquesta manera aconseguim iniciar el diàleg i la relació no professional entre els membres del grup; i alhora podem anar veient els rols que adquireixen els participants en cada grup.

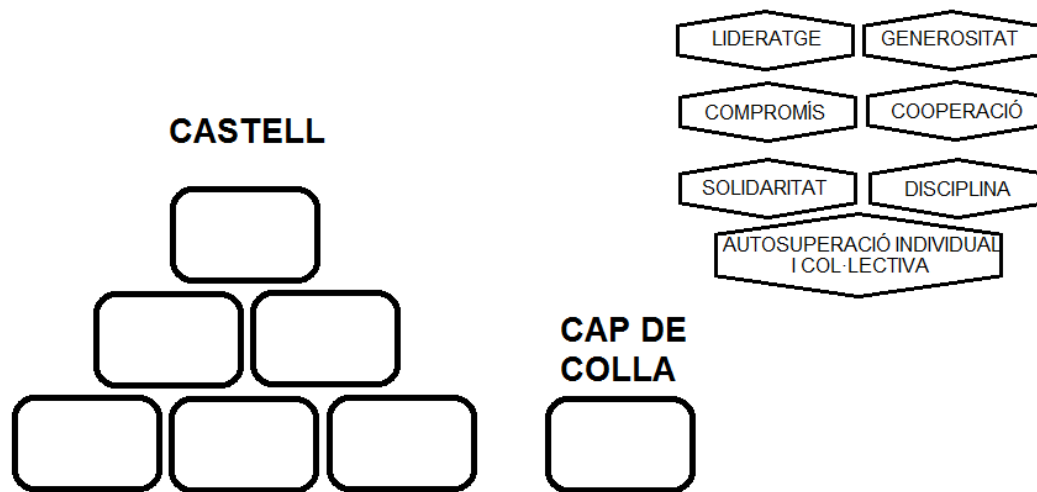
Abans de començar les activitats, hi ha un temps de vint minuts de *break* on els participants es presenten dins del grup alhora que es serveix l'esmorzar. La presentació ha de ser una petita definició més personal que professional; explicant als seus companys els seus hobbies, fortaleces i debilitats. Un cop acabat el *break*, els integrants d'un grup han de conèixer a cada un dels membres pel seu nom.

Per iniciar la primera activitat, s'adjudica un espai ampli amb una gran cartolina i estris de treball per a cada un dels grups. **La primera activitat treballa el valor del lideratge**, busca aflorar la figura del líder dins del grup i consolidar el rol que cada un dels membres adquireix, sense estar sotmesos a jerarquies o rangs laborals; fomentant la

comunicació fluida i receptiva. Aquesta consisteix en la "formació d'una colla"; el grup ha de decidir el nom, escut, color i emblema de la seva colla. La paraula grup deixa d'utilitzar-se per deixar lloc a la paraula colla, transmetent inconscientment el sentiment d'unió i pertinença. Cada colla disposa d'una cartolina amb tot tipus d'estris, com retoladors, colors, estisores, cola d'enganxar, cinta adhesiva,... i tot allò necessari per incentivar la innovació i creativitat dels participants. Un cop s'ha escollit i definit el nom, escut, color i emblema de la colla s'ha d'especificar el rol que cada un dels membres assoleix. La posició de cap de colla, que pren el paper de líder, és escollit per la colla democràticament. Tots els que es presentin com a cap de colla han d'exposar els seus arguments davant la colla per a ser votats com a tal. Un cop escollit, s'ha d'especificar quina tasca desenvoluparan la resta de membres de la colla ja sigui en la pinya, el tronc o el pom; i el perquè. Alhora de concretar aquests rols s'ha de tenir en compte les fortaleeses i debilitats a nivell personal i de colla; és a dir, alguna qualitat a nivell personal pot canviar quan s'adjunten amb les d'altres persones. Aquesta creació i estructura com a colla s'ha de presentar a la resta de colles de manera raonada, explicant com i perquè s'ha arribat a aquest resultat. Es dediquen uns cinc minuts per colla per a fer les presentacions finals, en aquest cas un total de vint minuts.

Un cop constituïdes les colles, s'inicia la segona activitat on aquestes "van" a plaça per a construir les "torres humanes"; amb aquesta **segona activitat es treballa la cooperació, el treball en equip, la comunicació i la cocreació**. Aquestes torres humanes no és més que una metàfora per a referir-se a una torre de valors que s'han de col·locar de forma estratègica per a que en conjunt s'alcin construccions fortes i equilibrades.

Al inici de l'activitat a cada grup se li lliure una làmina amb la següent informació:



En aquesta s'hi troben set valors necessaris per al bon funcionament d'una colla, castellera o laboral; els quals s'han d'estructurar per a què es pugui arribar a l'objectiu: descarregar el castell, metafòricament parlant. Literalment, aconseguir la cohesió d'equip i la sinèrgia dels treballadors per assolir els objectius de l'empresa. Aquesta làmina s'ofereix com a material per a treballar-la i convertir-la en un mural inspiracional; és a dir, no hi ha una estructura concreta dels valors, sinó que depèn del criteri de cada colla i les persones que la formen. El mural es pot completar amb altres idees d'inspiració pròpies, utilitzant tots els recursos que la colla cregui necessaris com retalls de revistes, diaris, cites, frases, cançons,... qualsevol cosa que els inspire l'estructura. S'hi poden afegir altres valors que la colla cregui essencials i necessaris i explicar-ne el perquè; o canviar l'estructura per a una d'altre que al parer de la colla sigui més coherent i donar-ne les raons explicatives. Aquest mural inspiracional, passa a ser un quadre o obra única que representa la inspiració, el pensament i la lògica de la colla; i crea la construcció de valors fonamentals per a assolir la cooperació conjunta de tots els membres d'una empresa. La importància de l'exercici és que pensin, valorin, discuteixin i al final arribin a una conclusió que, sigui quina sigui, mai és errònia perquè

estarà basada en uns arguments i lògica compartida per tota la colla. Com en l'activitat anterior, es dediquen cinc minuts per colla per a presentar l'estructura dels valors i la seva argumentació davant la resta de colles.

A continuació s'ofereix una hora per dinar, on els participants poden escollir on seure sense haver de fer-ho amb la seva colla. Incentivant el diàleg entre participants de diferents colles i per a què es puguin compartir experiències i idees de manera desinhibida.

La **tercera activitat representa un exercici d'empatia, solidaritat, flexibilitat, adaptabilitat i capacitat resolutiva**. En aquesta última activitat es presenta a cada colla una situació fictícia conflictiva que pugui crear debat entre els integrants, en aquest cas dotze. A cada un dels integrants se li assigna aleatòriament un rol que determina la seva opinió i postura sobre el conflicte; on esdevé una confrontació entre la moral i el personatge a defensar. La persona ha de deixar de banda la seva opinió personal per a interpretar un rol, amb el qual hi pot, o no, sentir-se identificat. Cada persona defensa una ideologia diferent i no coneix quins personatges interpreten els altres membres; aquests es van descobrint a mida que avança el debat. Per exemple, una situació hipotètica que es podria proposar seria la possible sol·licitud de dimissió del cap de colla degut a problemes econòmics que hauria causat, ja fos degut a una mala gestió, espoliació o pèrdua. En aquest cas es repartirien onze rols diferents ja que el cap de colla ja estaria assignat a una persona; aquests rols representarien opinions diverses, controvertibles i oposades. En aquest cas podríem trobar personatges com: el familiar del cap de colla, que el defensarà per motius sentimentals; una persona amb molta personalitat moral, que està en contra del cap pels seus actes; algú altre que ho estarà

per motius personals; aquell que no té una opinió clara i es deixa portar per la majoria; els amics que es regeixen per les emocions; i així tants rols diferents com persones que participin en l'activitat. Tots aquests personatges haurien de defensar amb lògica i coherència la seva opinió sense desvelar directament el paper que interpreten, sinó usant motius argumentats a partir del desenvolupament del seu personatge. En aquesta prova entren en conflicte els principis de la pròpia persona contra els que ha d'adoptar com a personatge; defensant arguments amb els que possiblement no creu. L'argúcia d'aquesta activitat és que els personatges, per la seva descripció, defensen punts de vista oposats i per tant, molts es veuran obligats a cedir per a trobar un punt comú; un acord que pugui ser acceptat per la majoria. No existeix una solució final única en la qual tots els diferents rols es puguin acomplir, rau aquí la complexitat de l'activitat.

La situació plantejada com a conflicte que es treballa en aquesta activitat i els rols pertinents a interpretar, variaran segons el *target* del *workshop* i tenint en compte el perfil amb el què es treballi.

A mode de tancament i recopilació de totes les activitats formatives executades, es durà a terme el debrief. La persona o persones que han dirigit i gestionat les activitats, qüestionen als participants quines sensacions n'extreuen, què han après i si han gaudit de l'experiència. És important valorar els coneixements adquirits i constatar que les metàfores usades han aconseguit transmetre el missatge.

6. Conclusions i agraïments

Sóc conscient de les meves limitacions en el camp dels recursos humans i en la creació d'un workshop; es per això que vull agrair a totes aquelles persones que m'han ajudat al llarg d'aquests dos curts però intensos mesos.

Per començar vull donar les gràcies al meu tutor Alberto Arauz, per accedir a guiar-me en el meu projecte i per ajudar-me a resoldre dubtes referents al factor humà dins l'empresa oferint-me un punt de vista professional. Gràcies per haver-me dedicat el temps necessari per avançar en aquest projecte.

Agrair també tota l'ajuda i col·laboració rebuda a la Judit Batayé, per assessorar-me tant a nivell teòric d'empresa com en l'enfocament del meu treball cap als castells. Agrair-li, tot i la distància, el recolzament rebut i l'interès pel seguiment del meu treball. En mateix pla nombrar a la meva amiga, considerada com una germana gran, Stephanie Morison; que va ser qui em va donar la idea del treball mentre gaudíem d'una diada a plaça aquest estiu dels Castellans de l'Alt Maresme. Aquesta idea té el seu origen en el service training program que va dur a terme la Judit en l'empresa australiana on treballa la Stephanie.

Agrair a la meva família per tot el suport rebut ens els últims mesos i per haver aguantat el monotema casteller; especialment als meus germans. A la meva germana per haver-me inspirat i ajudat a estructurar el *workshop* des del punt de vista d'una professional en el sector; i al meu germà, el qual sense ell no hauria mai arribat a entendre el sentiment casteller que descriu en el projecte, ja que va ell ser qui em va engrescar a formar part de la gran família dels maduixots.

A tots i cada un dels maduixots de l'Alt Maresme i als Trempats de la UPF per transmetrem a cada assaig i diada tots els valors descrits; no només fent-me entendre, sinó sentir perquè el castells són patrimoni de la humanitat.

A tots vosaltres, gràcies.

Sóc realista i sé que aquest projecte podria estar més acurat, però amb el termini de temps i longitud establerts no he pogut endinsar-me o estès tant com hagués volgut.

La meva voluntat ha estat unir una de les meves passions més recents amb una activitat a la qual hi dediquem molt de temps en la nostra vida. Transportant la dita *fer pinya*, tan escoltada a plaça alhora d'enlairar cap al cel una torre humana, en una situació quotidiana del nostre dia a dia: la feina. La meva intenció ha estat donar a conèixer els valors castellers a totes aquelles persones que no formen part d'aquesta realitat i endinsar-los en el món laboral per a la millora del clima empresarial.

Amb aquest treball he après a sintetitzar tot l'afluent d'informació que he anat recollint de diferents fonts: llibres, revistes, pàgines web, diaris, documentals, enquestes, vivències personals,... i de la meva pròpia experiència. He ampliat els meus coneixements sobre recursos humans, gràcies tant a la lectura com a les conversacions amb professionals d'aquest sector.

Em sentiria molt orgullosa si algun dia aquest projecte es portés a pràctica a la vida real. Sé que s'hauria de perfeccionar, però per millorar sempre si està a temps.

ANNEXES

BIBLIOGRAFIA

Pàgines web:

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/36.htm>

<http://www.ine.es>

<http://psicologiamotivacional.com>

<http://www.monografias.com/>

<http://empresamia.com/crear-empresa/crear/item/809-que-son-las-politicas-empresariales>

http://es.wikipedia.org/wiki/Elton_Mayo

<http://www.encyclopediafinanciera.com>

<http://www.gestiopolis.com>

<http://www.monografias.com/trabajos75/concepto-estructura-empresa/concepto-estructura-empresa2.shtml>

http://www.ehowenespanol.com/afecta-mala-comunicacion-organizacion-info_120451/

http://www.ehowenespanol.com/niveles-jerarquia-organizacion-info_232910/

http://www.ehowenespanol.com/jerarquia-empleados-info_231820/

http://www.ehowenespanol.com/estructura-organizativa-jerarquica-sobre_105024/

http://www.ehowenespanol.com/ventajas-desventajas-estructura-jerarquica-info_180466/

http://www.ehowenespanol.com/estructura-organizativa-basada-equipos-sobre_455663/

http://www.ehowenespanol.com/estructura-organizacional-centralizada-descentralizada-sobre_164934/

http://www.ehowenespanol.com/estructura-jerarquica-empresa-hechos_128823/

http://www.ehowenespanol.com/estructura-organizativa-vertical-horizontal-sobre_89971/

<http://ca.wikipedia.org/wiki/Castells>

<http://www.management-mentors.com/resources/coaching-mentoring-differences/>

<http://businesscasestudies.co.uk/business-theory/people/training-and-development.html>

<http://www.connectingbrains.es/>

<http://www.academieduservice.com/>

<http://insights.com/>

<http://lifeder.com/>

<http://www.soyentrepreneur.com/>

http://www.fotogramasencorto.com/ficha_corto.php?id=47

<http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/>

<http://www.diccionaris.cat/>

<http://utopia-consultores.com/10-dinamicas-y-actividades-de-team-building-para-romper-el-hielo-primera-parte/>

<http://www.lavanguardia.com/actualitat-castellera/20140515/54406957366/colla-castellera-xinesa-podria-participar-concurs-castells-tarragona.html>

<http://www.enciclopedia.cat/enciclop%C3%A8dies/gran-enciclop%C3%A8dia-catalana/EC-GEC-0224801.xml#.VH95pvlwuWY>

Libres:

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard i Snyderman, Barbara (1993). *The motivation to work*

Weinert, Ansfried B. (1985). *Manual de Psicología de la Organización*

Mintzberg, Henry (1979). *The structuring of organizations*

Hoopes, James (2003) *False Prophets: The Gurus Who Created Modern Management And Why Their Ideas Are Bad For Business Today*

Mayo, Elton (2003) *The Human Problems of an Industrial Civilization*

Armstrong, Sharon i Mitchell, Barbara (2008) *The Essential HR Handbook: A quick and handy resource for any manager or HR professional*

Mitchell, Barbara i Gamlem, Cornelia (2012) *The Big Book of HR*

Sans, Raquel i Martínez del Hoyo, Patricia (2013) *Quarts de nou*

Chumillas, Oriol (2005) *Els Castellers*

Brotos, Xavier i Beumala, Joan (2000) *Les Meravelles del Món Casteller*

Miralles, Eloi (1981) *Fem Pinya!: els castells, símbol i expressió del nostre poble*

García, Isabel (1998) *Relaciones en el entorno de trabajo. Ciclos formativos*

Estatuts de la Colla Castellera de l'Alt Maresme

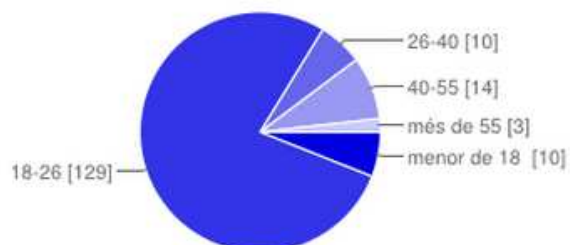
Caballero, Katia (2002) *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*

Zas, Bárbara; López, Vivian i Calviño, Manuel (2004) *Satisfacción laboral y participación*

RESPOSTES DE L'ENQUESTA

Enquesta realitzada amb Google Drive i contestada per 166 persones:

Edat:



menor de 18 anys	10	6%
18-26	129	78%
26-40	10	6%
40-55	14	8%
més de 55	3	2%

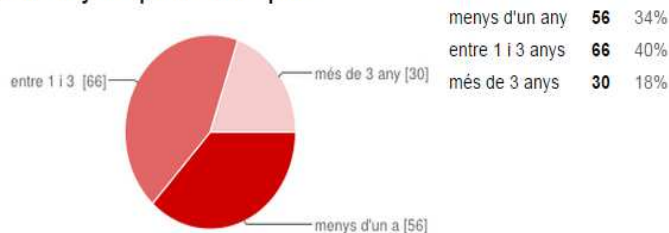
Formes part d'una colla castellera?



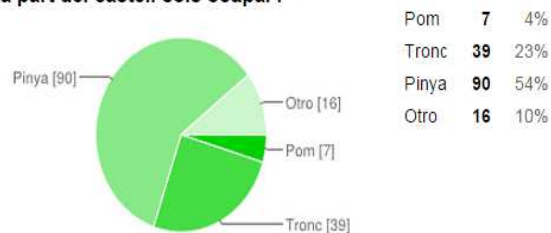
Si	152	92%
No	14	8%

Opinió dels 152 castellers:

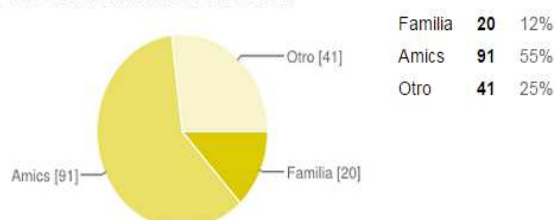
Quants anys fa que hi formes part?



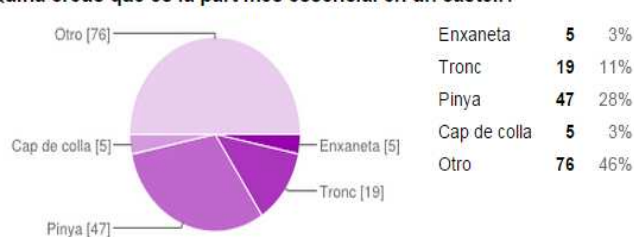
Quina part del castell sols ocupar?



Com vas entrar en el món casteller?



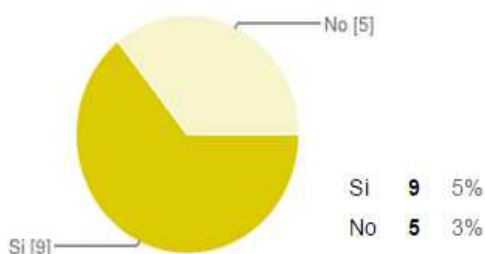
Quina creus que és la part més essencial en un castell?



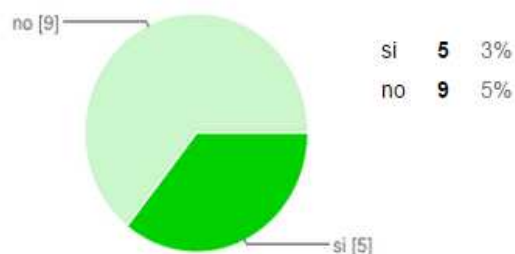
Com podem observar la majoria dels castellers que han contestat a l'enquesta no fa més de tres anys que formen part d'una colla i solen ocupar una posició a pinya. Més del 50% s'uneixen al món casteller gràcies a amics. Per una gran majoria de castellers la part més essencial d'un castell no són les posicions de les persones sinó els valors d'aquestes. Però, molts coincideixen en que la pinya és primordial pel castell.

Opinió dels 14 observadors:

Has estat mai present en una diada castellera?



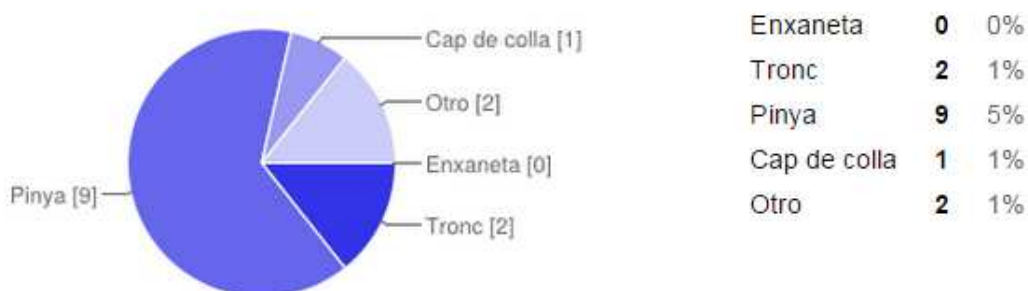
Has ajudat en la contrucció d'un castell fent pinya?



Nou dels catorze enquestats no castellers han esta presents en una diada castellera; dels quals cinc han ajudat a fer pinya en la construcció del castell.

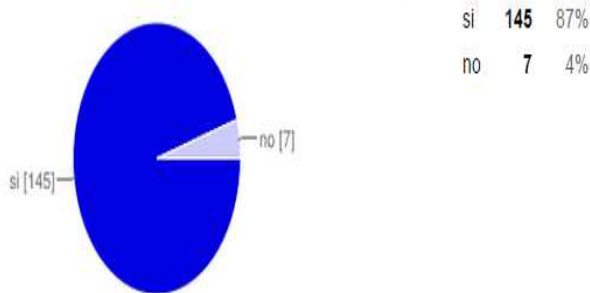
Una de les altres preguntes per als observadors era si li agradaria formar part d'una colla i perquè? La majoria ha contestat que sí, argumenta-t'ho amb els profunds valors de cooperació i treball en equip que es transmeten. Les tres persones que han contestat que no donen motius de salut com a raonament.

Quina creus que és la part més essencial en un castell?

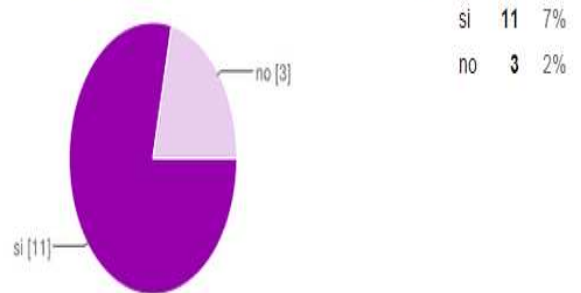


Els observadors creuen que la pinya és substancial per a un castell. Em sorprèn gratament, que cap dels catorze enquestats hagi nombrat l'enxaneta com a tal; a diferència d'un 3% dels castellers que sí ho ha fet.

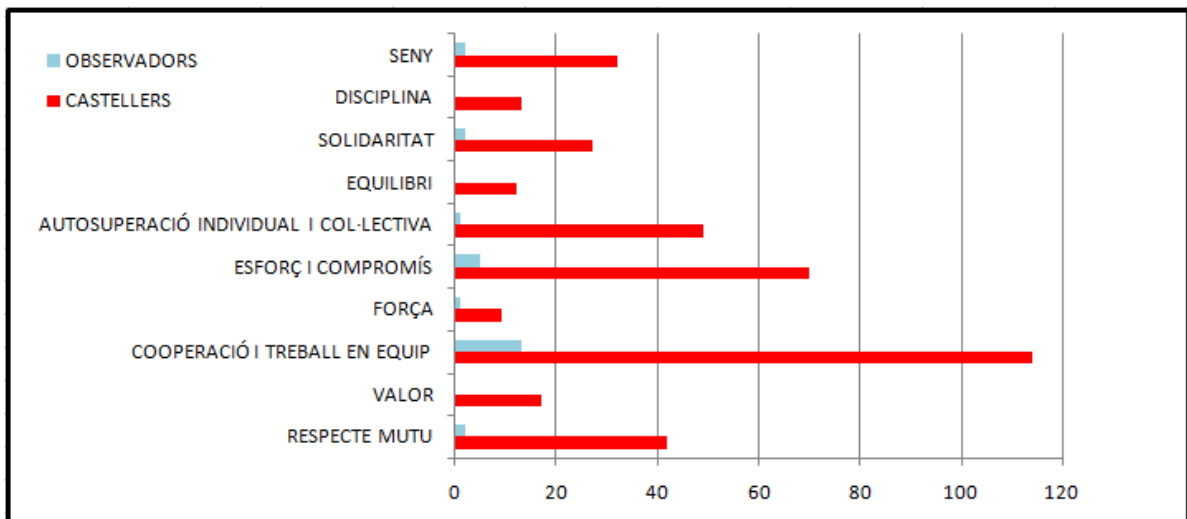
Com a pare/mare deixes/deixeries pujar al teu fill/a a dalt d'un castell?



Com a pare/mare deixes/deixeries pujar al teu fill/a a dalt d'un castell?



La gràfica en blau correspon a la resposta dels castellers i la lila a la dels observadors. Dels 166 enquestats el 94% deixaria pujar el seu fill a dalt d'un castell. Com és lògic, els que no formen part d'una colla tenen més temor a deixar pujar els seus fills.



La gràfica superior fa referència a la pregunta: quins creus que són els valors més importants en una colla castellera?

En color vermell veiem les respostes dels castellers, la qual la clara guanyadora és la de cooperació i treball en equip; com també ho és segons l'opinió dels observadors.

La segona més votada per ambdós perfils és l'esforç i el compromís.

Cal tenir en compte que aquesta pregunta acceptava respostes múltiples, per això la gran varietat de respostes.

Una pregunta oberta tant a castellers com a observadors era si creien que els valors d'una colla es podrien transmetre en altres situacions quotidianes i quines. La gran majoria de les respostes són afirmatives i parlen d'aplicar-los en treballs en equip en la universitat, a la feina, en els escoltes, en esports, amb els amics, amb la família... i en general en el desenvolupament de qualsevol projecte.

Respecte a la pregunta: creus que la gent que no forma part d'una colla castellera pot entendre la seva filosofia?, les respostes entre castellers són bastant bipartides. Els que ho neguen ho argumenten basant-se en la pròpia experiència i en la facilitat de veure aquests valors, però la dificultat en sentir-los. Tant els que ho afirmen com els que no, la majoria estan d'acord en que no s'entén plenament fins que es viu.

EXPERIÈNCIA PERSONAL

La idea d'aquest treball va sorgir una tarda d'estiu a plaça mentre gaudíem de la diada dels castellers de l'Alt Maresme amb la meva amiga neozelandesa Steph. La Steph estava emocionadíssima per poder veure per fi els castells en directe, així que no s'ho va pensar ni dues vegades quan li vaig proposar d'anar a veure el meu germà que hi actuava. La veritat es que els castells han aparegut molt recentment a la meva vida, ja que fins fa només una any no existia més que una colla al maresme: els Capgrossos de Mataró i el món casteller no gaudia de gaire popularitat en aquestes terres, a diferència d'altres indrets de Catalunya com Valls o Vilafranca. La Steph em va explicar que a l'empresa on treballa a Austràlia els hi van fer un *training program* encarat al servei del client anomenat "*Going for Care*". Aquest introduïa el concepte de simetria d'atenció, el qual es refereix a no només preocupar-se per als clients sinó també per als companys de feina. Tenir una bona relació amb els companys i demostrar que tothom té un paper important a desenvolupar per a l'organització; valors compartits pels castellers. Aquest *training program* el va dirigir la Judit, una catalana actualment residint a París que m'ha ofert tot el seu suport quan ho he necessitat.

Tornant a aquella tarda... feia molt de temps que el meu germà m'insistia en que provés els castells però amb la universitat i la feina no tenia gaire temps i sempre trobava alguna excusa; però aquella diada em va fer canviar d'opinió. Aquell dia a plaça faltaven mans i van demanar que la gent s'unís a fer pinya i així ho vaig fer. Va ser en aquell moment, mirant el castell des de primera fila i amb la vista ben amunt quan vaig sentir que volia saber-ne més. Quan el castell es va descarregar i tota la colla va saltar d'eufòria vaig sentir que jo també volia cridar, sentir i emocionar-me com ells; volia formar part d'aquella família que s'esforçaven junts per aconseguir un mateix objectiu: descarregar el castell.

Un cop acabat l'estiu, vaig poder anar a provar el que feia temps que passava pel meu cap: els castells. Vaig anar a un assaig a principis de Setembre amb els maduixots i d'ençà que hi sóc. Va ser amb el pas de les setmanes quan em vaig adonar que volia enfocar el meu treball en aquesta passió tant nova i tant viva que acabava de conèixer.

El tema castells es converteix en l'únic tema de conversació i comptes els dies per a que arribi el dia d'assaig i poder practicar els castells que el cap de setmana es duran a plaça. És difícil que algú que no sigui casteller pugui arribar a entendre aquesta il·lusió i ganes de fer castells. Més d'una vegada havia sentit la frase de "si ho proves, t'enganxes", doncs sí, així és: els castells són com una droga. Una droga que t'omple d'esperit col·lectiu, de motivació, d'adrenalina, de positivitat, de ganes d'intentar i superar nous reptes, d'aconseguir millorar els castells dia a dia i de conèixer altres addictes com tu a les places.

Al mes d'octubre vaig entrar a formar part a la colla castellera de la universitat: els Trempats. Formar part de la colla universitària m'ha demostrat que poca cosa és impossible si es treballa en equip. Tot i ser pocs i ser tots d'entre 18 i 26 anys, hem crescut a un ritme vertiginós. Hem sabut com equilibrar forces i pesos per alçar castells amunt davant atentes mirades d'altres colles universitàries que porten en aquest món molts més anys que nosaltres i es sorprenen davant la nostra enteresa i força de voluntat.

La meva posició en els castells dels maduixots sol ser de crossa, però en els dels trempats sóc massa alta i ocupo altres posicions. En cada posició que em puguin col·locar jo sóc feliç i em sento realitzada per poder aportar el meu granet de sorra perquè la colla arribi a tocar el cel. Fins fa poc sempre havia estat a pinya, però després de varis assaigs em van donar l'oportunitat de portar un pilar de 4 fent de terça a plaça. Aquell dia vaig entendre perquè els castellers ploren! Vam obrir la diada amb dos pilars de 4 simultanis i quan l'enganeta ja l'havia carregat vaig caure. Els nervis em van jugar una molt mala passada. Gràcies a la pinya i a la gent d'altres colles que ràpidament es va acostar no vam prendre mal. El primer que vaig fer va ser trobar l'enganeta i esbrinar que estigués bé; quan vaig veure que estava perfecte i no vaig poder evitar plorar de ràbia i impotència. Ràbia per no haver pogut porta a plaça el que havia estat assajant les darreres setmanes, ràbia per no haver aprofitat l'oportunitat que la colla m'havia donat, ràbia per haver fallat a la pinya que havia dipositat en mi confiança. I vaig plorar, moltíssim. La diada va continuar i jo ocupava la meva posició sense poder treure'm el malestar i la pena que sentia. Sentia que m'havia fallat tant a mi mateixa com a la colla. Aquí es on van aflorar tots els valors dels quals

parlo en el meu projecte. Tots i cada un dels meus companys, tant petits com grans, dels quals hi havia parlat molt o gens, no van parar d'animar-me i consolar-me durant la resta de la diada. Al final, alhora de fer els pilars de comiat, em van proposar tornar-ho a intentar aquesta vegada però sobre un segon que no havia provat mai. Va ser gràcies als ànims de la colla que em van donar la força i les ganes per tornar-ho a intentar. Aquella era la meva primera oportunitat per pujar a plaça i l'última per fer-ho bé, ja que al gener me'n vaig d'Erasmus i era de les últimes diades que podria assistir. Vam fer el pilar de 4, el vam descarregar! Baixava l'inxaneta, la colla em felicitava, les gralles sonaven,... però semblava estar sola a la plaça, només sentia una emoció que em recorria tot el cos i que rodolava en forma de llàgrimes per la meva cara. Encara avui, després de setmanes, m'emociono pensant en aquell instant. Vaig sentir que tot l'esforç i el patiment previ havien valgut la pena. No podia amagar la felicitat que sentia! Aquell 16 de novembre va ser un dia que recordaré tota la meva vida, un cúmul d'emocions inexplicables amb paraules. Es fàcil que algú que no està en una colla pugui entendre el que estic descrivint, però és difícil que s'emocioni.

Aquesta experiència m'ha ajudat a motivar-me per endinsar-me més en aquest món i poder fer un treball amb ganes i passió.

EXPERÈNCIA CASTELLERA VISCUDA PER UNA FRANCESA

Gràcies a l'enquesta que vaig penjar a les xarxes socials vaig conèixer la Floriane, una noia francesa que compartia aquesta il·lusió pels castells. La seva experiència com a castellera em va semblar molt entusiasmant i vaig pensar que seria molt interessant afegir-la en el meu treball per oferir un punt de vista diferent al meu i, amb més inri, estranger. Li vaig proposar la meva idea i ella encanta em va escriure un text narrant com va trobar-se immersa en aquest món.

"Fent un taller de danses al sud de França vaig conèixer a unes persones catalanes, una d'elles em va invitar a casa seva durant les vacances. Coincidia amb la Festa Major de Terrassa i em va dur a veure "castells". Jo no en sabia res d'aquelles torres humanes, no n'havia sentit parlar i no ho hauria imaginat possible.

Em van fer molta impressió, va ser una de les coses que més han marcat el meu primer viatge a Catalunya. Encara recordo com d'emocionada estava! Em costava imaginar tota la pràctica que calia, eren com els artistes de circ que em fascinaven de petita, hi havia una cosa màgica allí.

En matricular-me a la universitat a França vaig triar el català com a optativa, i dos anys després vaig tornar a Barcelona per estudiar a la Universitat Autònoma. A l'ocasió de la festa major de la universitat em vaig assabentar de que existeix una colla pròpia a la universitat, els vaig anar a veure actuar i en buscar per internet em vaig adonar de que no era tancada, que els castells eren populars i podia anar-hi tothom, no calia ser expert o fer castells des de petita per poder entrar a la colla. Sense pensar-m'ho més, em vaig apropar a l'assaig següent. No coneixia ningú que estigués a la colla, hi vaig anar sola.

La gent era molt acollidora, enseguida em van deixar una faixa i explicar com enfaixar-me i pujar a sobre d'una persona: "falca, doble-falca, força de braços com quan surts de la piscina... no passa res, torna-hi, falca, doble falca, força de braços, molt bé, ara el genoll, un peu, l'altre peu... el pit ben recte i els colzes amunt, mirant al davant..." Somric: ja està! Havia fet el primer pas!

Evidentment no era tot, hi ha coses que anava aprenent a poc a poc, a assaig em vaig adonar de que la pinya, la base, és molt ben organitzada i que cadascú hi té un lloc determinat. Vaig llegir el que vaig trobar a internet per tal de comprendre millor la part més tècnica dels castells.

Poc després van començar les diades, vaig anar a diverses ciutats a fer castells i festa amb altres colles universitàries, descobrint què hi ha molta més gent del que creia amb qui comparteixo la mateixa passió de fer castells, i em vaig anar obrint al món casteller més enllà de la meva colla. Ja era capaç de reconèixer el color de les camises de diverses colles, anava agafant confiança als assajos, les cares dels altres castellers de la colla eren familiars i hi travava amistats; em vaig adonar de com d'important era anar als assajos per a mi, i que posar-me camisa i faixa dos cops a la setmana havia esdevingut una necessitat. No faltava mai a assaig.

Vaig començar a pujar als castells i no només a les columnes: vaig començar a assajar un quatre. No sortia bé o volien assajar castells més alts, amb altres castellers, no ho sé, no va tirar endavant. Vaig tenir por de no poder pujar mai a plaça. Estava molt contenta a la pinya, sempre em ficava i a la de les altres colles també, estava molt agraïda de poder formar part de la colla, però alhora desitjava més. Volia tenir la oportunitat de pujar també, al menys un cop, perquè sabia que després passarien anys abans de poder tornar a estar en una colla castellera, si és que hi torni algun dia. A estones pensava que no ho aconseguiria, plorava, esperava però tenia molta por de quedar-me amb una decepció tan immensa com els meus somnis. Tot i aquells remolins interns, en cap moment vaig plantejar-me deixar d'anar als assajos o a les diades. Amava els castells. Ja em rondava pel cap la idea de formar una colla a Rennes, anava preguntant a la gent si coneixen castellers a l'exili allà.

Després, vaig assajar un pilar. Amb una altra noia vam començar alhora a assajar aquesta estructura, a un assaig jo vaig caure i ella no, llavors ella va portar-l'ho a plaça primera. En baixar, em va venir a abraçar i em va dir que el proper pilar seria meu. Jo estava molt emocionada i contenta per ella, ho havia descarregat a la primera i la seva alegria era contagiosa. De fet, no va ser fins l'última diada de la temporada que jo vaig pujar, anàvem assajant i agafant més confiança poc a poc. La meva enxaneta i el meu segon portaven molts anys fent castells, tenia una confiança absoluta en ells; tot i això, havia vist que sense la pràctica no era prou com per a descarregar el pilar. Els nervis m'acompanyaven a plaça, fins l'últim moment contrabalançats per la idea de que potser no el faria: la meva enxaneta i el meu segon pujaven a altres castells, feien el pilar de cinc i podien caure. Si es llastimaven, jo no pujaria a cap pilar de comiat. Van descarregar el pilar de cinc. Jo no els podia fallar i caure al

pilar de quatre. A més, la Queralt, que em feia d'enxaneta, acabava la carrera era la seva última diada universitària. Portava vuit anys a Ganàpies, no podia deixar que caigués el seu pilar de comiat. I per mi era alhora una estrena i un comiat, ja que se m'acabava l'any. Per totes aquestes raons, per la colla que em va recolzar, li vaig donar moltíssima importància a aquest pilaret de quatre.

Estava tan il·lusionada, per fi el meu somni s'anava a fer realitat, recordava les primeres impressions que em van fer els castells anys enrere i que encara eren vives a la meva memòria. Ara era jo la maga, ja sabia que el secret és a la cohesió de tota la colla empenyent cap a un sol objectiu d'un mateix impuls per a tocar el cel amb la mà. Lluïa la camisa de la colla amb orgull i sabia que al meu cor hi ha per sempre una marca blava. M'estimava molt a la colla, i li era infinitament agraïda.

Era també el primer cop que pujava sobre la pinya, a assaig eren sempre pilars de tres nets, i quan vaig veure tota la gent "fent pinya", com es diu, la emoció va ser brutal. Em feia la impressió de que estaven tots i totes aquí per a mi, per que pogués pujar en seguretat amb un pis més. És realment impressionant la cohesió i la dedicació que cal tenir a la pinya, des de dalt vaig sentir com d'indispensable és cada persona i em vaig adonar de tota la energia que es despenia d'aquest conjunt de persones cap a mi. Jo només podia transmetre aquesta força que venia de la terra a través de tantes persones i de tantes mans a la persona a sobre meu, donant-li la estabilitat necessària per a tocar el cel. En un moment, quan baixava l'enxaneta, m'estava anant endavant per fer el contrapès, i el meu segon em va cridar "Floriane, els meus braços!" per què em recolzés més en ells i no perdés l'equilibri. Amb la seva ajuda i gràcies a la finura de l'enxaneta, no sense dificultats vam poder descarregar el pilar. Quina emoció!

Un membre de la colla Joves Xiquets de Valls ha fet una comparació entre fer castells i tenir sexe, entre descarregar un castell i tenir un orgasme¹: la veritat és que la intensitat i les emocions sí són comparables. No podia tancar l'any de millor manera. Després eren tot abraçades, petons i somriures, eren alegria, orgull i agraïment infinits. Per mi, els castells demostren que és possible somiar coses que semblen impossibles i acabar realitzant-les. L'energia que pot crear una pinya és impressionant, no en va existeix en català l'expressió "fer pinya". Cal viure-la per ser conscient de totes les possibilitats que obre.

Després d'aquest memorable dia, tocava marxar. A seguir estudiant lluny de Catalunya. M'he endut els castells al cor i he volgut compartir-los amb els profans, ja que ara estic en terres paganes: aprofito totes les oportunitats que puc per parlar dels castells, en les activitats de la universitat entre d'altres, dibuixo castells, em mantinc informada del que passa a les places i dels avanços de la meva colla, estem preparant la vinguda d'uns castellers aquí al febrer per a fer xerrades i tallers amb la projecció d'un documental (del qual estic traduint els subtítols al francès)... També he respost a una enquesta sobre els valors castellers, i així he conegut a la Neus que m'ha demanat el meu punt de vista com a estrangera sobre els castells.

Diria que són una tradició fantàstica, que personalment tot i no haver crescut a Catalunya em sento plenament integrada i ha sigut extraordinari formar part de la colla. Ara el meu desig és donar a conèixer els castells allà on estigui, i poder tornar a viure el dia a dia d'una colla castellera. No imagino una vida sense castells, i confio en que des de Catalunya o des de fora sempre podré trobar una manera d'integrar-los a les meves activitats."

Floriane van Dijk

1Pel·lícula documental Nosaltres, Xiquets de Valls, Carles Cubos Serra, Som Produccions Audiovisuals, 2014. minut 32.