

Kheiron

La persona estesa en l'era dels agents artificials

Kheiron.....	1
La persona estesa en l'era dels agents artificials.....	1
Introducció.....	3
La Persona.....	5
El Grup.....	6
Les institucions: quan confiar ja no n'hi ha prou.....	9
El coneixement en el Grup.....	11
Tipus d'institucions: una taxonomia necessària.....	13
Micro-institucions: el que emergeix sense manual d'instruccions.....	13
Institucions: quan els acords es formalitzen.....	15
Super-institucions: quan la institució s'independitza de la persona.....	19
La fi del contacte presencial obligatori.....	20
Piràmides de poder i la lògica institucional.....	21
Meta-Institucions: les institucions que governen les institucions.....	23
Coneixement sense emocions: el perill de les institucions massa potents....	26
Conseqüències socials.....	29
El cicle inevitable: quan l'èxit genera la crisi.....	30
Detectant el futur en les esquerdes del present.....	30
Característiques emergents.....	32
Institucions-Agent: Pròtesis intel·ligents? Nova dependència?.....	33
Agents: Beneficis i Perills.....	34
Primer perill: la complexitat opaca.....	34
Segon perill: l'obsolescència del treball.....	35
Canviar persones o canviar institucions.....	37
L'asimetria insostenible.....	39
Tornant a la persona: presoners i alliberadors del sistema.....	40
El tercer component: les relacions.....	41
Conclusió.....	42

En la mitologia grega, Kheiron —Quiró— era un centaure singular. No representava la força ni el descontrol, sinó el coneixement, l'ensenyament i la mediació. Era un ésser híbrid: ni plenament humà ni plenament animal. Mestre d'herois i sanador, encarnava una forma d'intel·ligència nascuda de la tensió entre natures diferents. També era un ésser ferit, capaç de guiar els altres sense poder guarir la seva pròpia ferida.

Aquest llibre utilitza el seu nom com a metàfora.

Kheiron designa aquí una figura contemporània encara difícil de definir: la persona estesa, una forma emergent de ser persona que ja no existeix de manera aïllada, sinó en simbiosi amb institucions, tecnologies i agents artificials. No es tracta ni d'una substitució de l'ésser humà ni d'una fusió ingènua amb la màquina, sinó d'una nova configuració híbrida que redefineix què vol dir actuar, decidir, confiar i assumir responsabilitats en societats complexes.

Abans d'endinsar-nos en aquesta transformació, però, convé aclarir com està organitzat aquest llibre.

La primera part funciona com un mapa de ruta accelerat. Presenta, de manera condensada, les idees fonamentals de l'argument, amb un objectiu clar: permetre't avaluar ràpidament si aquest enfocament t'interessa. Si en acabar penses que no és per a tu, hauràs invertit poc temps. Si decideixes continuar, ja disposaràs d'un marc conceptual que farà molt més profitosa la lectura.

La segona part desplega aquest mapa amb més calma. Hi desenvolupa els arguments, els exemples històrics i contemporanis, i el diàleg amb altres pensadors que han explorat la relació entre persona, institució i tecnologia. No és una repetició, sinó una aprofundiment.

Aquest llibre no ofereix respostes tancades. Més aviat intenta posar nom a un llindar: un punt de transició en què les institucions heretades ja no són suficients, les tecnologies deixen de ser neutrals i les persones comencen a habitar configuracions que desborden les categories tradicionals. Com Kheiron, ens movem en un espai intermedi: fèrtil, incert i difícil de governar.

Introducció

Vivim en una paradoxa brutal. La nostra societat contemporània ha assolit nivells de prosperitat material, democràtica, social i de desenvolupament tecnològic sense precedents històrics i, tanmateix, amplis sectors de la població experimenten formes agudes d'exclusió, precarietat, patiment i misèria. L'observació de Dickens sobre el seu temps—"era el millor dels temps, era el pitjor dels temps"¹—resulta inquietantment vigent. La pregunta que hauria de treure'ns la son és: per què? Perquè, malgrat tants avenços, en part continuem com fa dos segles. Aquest llibre no té la solució. Ningú no la té. Però vol oferir una manera diferent de mirar què ens passa i, sobretot, d'entendre per què ens passa.

Tres idees vertebraren aquest llibre:

1. **La confiança.** Sense ella, tot es desintegraria. Amb ella, tot és possible.² És l'adhesiu social.
2. **La persona.** Som molt més que cossos aïllats. Som xarxes, relacions, vincles.³ Tu no acabes a la teva pell: t'estens en les teves relacions, la teva història, el teu entorn.
3. **Les institucions.** Són acords, no sempre voluntaris, entre persones—idiomes, lleis, tradicions, jerarquies, mercats, religions, partits, etc. Són l'aire que respirem en societat sense adonar-nos-en.⁴ Ens alliberen i ens empresonen. Ens organitzen i ens deshumanitzen. Les institucions amplien les nostres capacitats d'acció col·lectiva, però simultàniament

¹ Dickens, C. (1859). Història de dues ciutats. "Era el millor dels temps, era el pitjor dels temps, l'edat de la saviesa, i també de la bogeria..."

² Fukuyama, F. (1995). Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. Free Press. Fukuyama argumenta que la confiança és el capital social fonamental que determina la prosperitat de les nacions.

³ Clark, A. & Chalmers, D. (1998). "The Extended Mind". Analysis, 58(1), 7-19. Els autors proposen que la ment humana s'estén més enllà dels límits del crani, incorporant eines i relacions externes.

⁴ Searle, J. (1995). The Construction of Social Reality. Free Press. Searle explora com les institucions socials són construccions humanes que, paradoxalment, ens semblen tan naturals com l'aire que respirem.

erosionen els vincles de confiança.⁵ Ens organitzen però ens deshumanitzen. Ens defineixen més del que pensem. Ens modelen més del que creiem.

Aquest llibre se centra, per tant, en les persones: com construeixen societats i com el recurs a mediacions institucionals condiciona tant el tipus de societats que habitem, com el tipus de subjectes que arribem a ser. I en el dilema: Per què no podem canviar la societat i les institucions que la modelen, sense canviar-nos a nosaltres mateixos? I per què no podem canviar-nos a nosaltres mateixos sense canviar les institucions socials que ens modelen?

És un cercle viciós... o virtuós, segons com l'enfoquem.

La Persona

Què és una persona? No el cos que veus al mirall. Això és només la part més òbvia. Una persona és alguna cosa molt més extensa i complexa: l'expressió viva d'una Cultura Interior, una Cultura Exterior i les emocions que neixen en les nostres relacions.

La Cultura Interior és tot el que has estat; el teu passat. La teva biografia convertida en filtre: la teva genètica, la família que et va tocar, el barri on vas créixer, els llibres que vas llegir, les ferides que van cicatritzar malament, les lliçons que vas oblidar. És el sediment d'experiències que condiciona com veus el món avui. En gran mesura, no tries la teva Cultura Interior, però ella et tria a tu cada vegada que interpretes el que t'envolta. És la forma en què el teu passat mira el present. És com mires, què imagines i què no vols veure.

La Cultura Exterior és tot el que t'envolta ara i et permet projectar el teu futur. La feina que t'esgota o et motiva, la crisi econòmica que amenaça, el clima, la sèrie de

⁵ North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. North, premi Nobel d'Economia, analitza com les institucions condicionen el desenvolupament econòmic i social.

la qual tothom parla, la música que escoltes sense adonar-te'n, les vacances, la discussió del veí que es filtra a través de la paret, el paisatge, l'aparador de la botiga nova. És el soroll del present que, vulguis o no, influeix en cada decisió que prens. La suma de tots aquests presents, que més o menys conscientment influeixen en les decisions que prenem en el dia a dia, ens ajuda a preveure el futur i modifica la nostra Cultura Interior.

Però una persona no és només memòria i context. **La Intel·ligència Emocional que et facilita gestionar els vincles i les emocions davant altres éssers humans és el tercer pilar.** Cada vincle que estableixes—amb fills, parella, amics, enemics—et defineix amb un traç més o menys gruixut. Un ésser humà incapaç de sentir res pels altres simplement no és persona. Els vincles sentimentals no són un afegit opcional: són part constitutiva del que som⁶.

Aleshores, què és una persona? Un ésser humà condicionat—com a mínim—per un passat que filtra com veus el present (Cultura Interior), una idea de futur construïda sobre un context present (Cultura Exterior) i els vincles que estableixes amb els altres (Intel·ligència Emocional).

I aquí ve una conseqüència important: si el teu "jo" no acaba a la teva pell, la teva identitat no exclou l'altre i la teva llibertat tampoc no acaba on comença la de l'altre. La teva història, el teu entorn i les altres persones: tot això també ets tu i tu ets part dels altres. Ignorar el teu entorn et limita. Limitar la llibertat aliena limita la teva, perquè l'altre forma part de tu, del teu context i de la teva història.

En societat estem entrellaçats. Entrellaçats per llaços de confiança entre les persones i per llaços utilitaris amb les Institucions.

⁶ p.84 Sense els altres, l'home esberla la seva naturalesa, perd el seu pensament i la seva conducta més genuïna i simplement sucumbeix i s'aliena. Això ho hem vist en els éssers humans aïllats als pocs anys després del naixement, o convivint amb primats a la selva. Francisco Mora. Neurocultura. Una cultura basada en el cervell. Alianza Editorial. Madrid 2007

El Grup

Som éssers socials no per cultura, sinó per biologia⁷. No és una elecció: està inscrit en el nostre codi genètic. Aquesta característica ens empeny irresistiblement a buscar el contacte amb altres humans, a formar parelles, a viure en grup, a construir comunitat. I l'eina fonamental per establir aquest contacte és la comunicació.

La comunicació és molt més que intercanviar paraules. És un flux constant i multidimensional d'informació: gestos, tons de veu, mirades, silencis, postures corporals. Transmetem i rebem senyals contínuament, sovint sense adonar-nos-en, en un procés de lectura mútua que resulta essencial per a la nostra supervivència social.

Però aquí sorgeix una tensió fonamental. Necessitem els altres, sí, però no podem confiar-hi cegament. La socialització humana no és ingènua: per anar sobre segur, a través de la comunicació recaptem dades i impressions sobre les persones que ens envolten perquè l'experiència—tant individual com evolutiva—ens ha ensenyat dolorosament que alguns éssers humans poden representar un perill real. Així que desconfiem instintivament del nou, del desconegut⁸. És un mecanisme de defensa tan antic com la nostra espècie.

Com resolem aquesta paradoxa entre necessitat i cautela? Com determinem si és segur confiar en aquest altre ésser humà que tenim davant? La resposta rau en com

⁷ p.196 "Com per a molts antropoides, també per als éssers humans la convivència en grups tenia una indispensable funció de supervivència." Norbert Elias. La Sociedad de los individuos. Edi. Peninsula. Barcelona

⁸ p.91 "En el difícil procés, d'aquests pocs milions d'anys que ha durat l'hominització, l'homogeneïtat i cohesió social ha hagut de tenir un gran valor de supervivència. Això vol dir que tot allò que està fora del grup i l'entorn més immediat i a més és diferent, és considerat trencador i generador de desconfiança i agressió, molt particularment altres éssers humans, que tot i tenir el mateix color de pell, tenen diferents anatomies, parlen diferent, es pinten diferent, emeten sons diferents i tenen conductes i valors diferents. La diferència vista així sempre ha creat agressió i violència per la simple raó evolutiva que produeix inseguretat i desafia la supervivència. Aquests són codis cerebrals que possiblement s'hagin gravat a foc al cervell." Francisco Mora. Neurocultura. Una cultura basada en el cerebro. Alianza Editorial. Madrid 2007

processem tota aquesta informació que la comunicació ens proporciona. Utilitzem un procés complex d'anàlisi que opera a dos nivells simultanis: la intel·ligència racional i l'emocional⁹. El cervell avalua la coherència lògica del discurs, detecta contradiccions, analitza patrons. El cor llegeix les emocions, capta la sinceritat o la falsedat, intueix intencions ocultes. Aquesta doble lectura—analítica i intuïtiva—del que l'altre comunica ens permet conèixer, o almenys intuir amb certa precisió, com són les altres persones i determinar en quina mesura podem disposar la nostra confiança en elles.

I aquí hi ha el nucli de tot vincle social: la comunicació genera coneixement —racional i emocional—, el coneixement **possibilita** la confiança, i la confiança és el que ens permet establir llaços de cooperació¹⁰. Aquesta cadena ens permet anticipar les accions i reaccions d'altres éssers humans¹¹, -un coneixement que es torna absolutament imprescindible quan la nostra pròpia biologia ens reclama la convivència en grup¹².- I la confiança ens possibilita treballar plegats, coordinar esforços, compartir recursos, adoptar conductes altruïstes que a primera vista semblen anar contra el nostre interès individual. És precisament en aquest moment quan deixem de ser individus aïllats i ens convertim en alguna cosa qualitativament diferent; un grup. I el grup—aquest entramat de comunicacions i confiança mútues—és la llavor de tota societat possible.

La societat no sorgeix de contractes abstractes ni d'imposicions externes, sinó de la confiança construïda mitjançant el coneixement mutu, i aquest coneixement

⁹ Pàg.13 "From a purely practical point of view we need an analytical and an intuitive mind to get by day-in day-out. Without two minds life would be so effortful and demanding that we'd end up being unable to function, overwhelmed by the number, range and complexity of the tasks we face." Eugene Sadler. The intuitive mind. A John Wiley & Sons, Ltd. Publication

¹⁰ p.37 "Per descobrir el que les persones pensen que són, el que creuen que estan fent i amb quin propòsit pensen elles que ho estan fent, és necessari aconseguir una familiaritat operativa amb els marcs de significat en què ells viuen les seves vides. Això no té res a veure amb el fet de sentir el que els altres senten o de pensar el que els altres pensen, la qual cosa és impossible". Clifford Geertz. Reflexiones Antropológicas sobre temas filosóficos. Ed. Paidós. Barcelona 2002.

¹¹ Pàg.89 "La capacitat que una persona té per intuir o representar en el seu propi cervell o en la seva ment la perspectiva psicològica que té l'altra persona li permet predir la conducta dels altres." F. Mora. Neurocultura. Una cultura basada en el cervell. Alianza Editorial. Madrid 2007

¹² Bachmann, R (2001). "Trust, Power and Control in Transorganizational Relations". Organization Studies.22(2) 337–365.

només és possible gràcies a la comunicació¹³. Quan la comunicació es distorsiona i la confiança s'erosiona, les societats només se sostenen mitjançant la pressió i la força¹⁴. Sense confiança, no hi ha vertadera societat. Només hi ha control. Individus vigilats

Les institucions: quan confiar ja no n'hi ha prou

Imagina un grup petit de persones que es coneixen bé. Tothom sap qui cuina millor, qui és més hàbil reparant coses, qui explica les millors històries. En aquest grup, les tasques flueixen sense que ningú les hagi d'assignar: tothom sap què esperar de la resta. El bon coneixement dels altres permet una coordinació gairebé telepàtica¹⁵.

Però hi ha un problema inevitable d'escala. Quan el grup creix, la confiança interpersonal directa es torna matemàticament impossible¹⁶. Ningú pot conèixer íntimament centenars de persones, i molt menys milers. Com satisfer, doncs, les necessitats bàsiques del grup —alimentar-se, divertir-se, descansar, cuidar-se— quan ja no tothom es coneix?

La resposta humana a aquest dilema té un nom: institucions¹⁷.

¹³ Com va dir F. Douglass: "Mankind are not held together by lies. Trust is the foundation of society. Where there is no truth, there can be no trust, and where there is no trust, there can be no society. Where there is society, there is trust, and where there is trust, there is something upon which it is supported." Frederick Douglass, "Our Composite Nationality" (7 December 1869), Boston, Massachusetts

¹⁴ Zak, P. J., and Knack, S. (2001) Trust and growth. *Economic Journal*, 111: 295-321. Published by: Wiley on behalf of the Royal Economic Society. - Morgan, Robert; Hunt, S. (July 1994). "The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing". *The Journal of Marketing*. 58 (3): 20-38. doi:10.2307/1252308.

¹⁵ Bruner, Jerome (1991). *Actos de significado*. Madrid: Alianza Editorial. Bruner explica com les interaccions humanes quotidianes generen significat i estructura cultural sense necessitat de normes formalitzades.

¹⁶ Robin Dunbar (1992). "Neocortex size as a constraint on group size in primates". *Journal of Human Evolution*, 22(6): 469-493. Dunbar estableix que el nombre de relacions socials estables que un humà pot mantenir està limitat a aproximadament 150 persones (l'anomenat "número de Dunbar").

¹⁷ Douglass North (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. North defineix les institucions com "les regles del joc en una societat" que estructuren els incentius en l'intercanvi humà.

Una institució és, en essència, un acord entre persones per facilitar la seva organització sense necessitat de conèixer-se íntimament. És un intermediari virtual que permet coordinar accions entre desconeguts. Pensa-hi: la llengua és una institució que ens permet comunicar-nos sense haver d'inventar un codi privat cada vegada. Un mercat és una institució que permet comerciar sense haver de confiar cegament en cada venedor¹⁸. El matrimoni regula la vida en parella mitjançant normes socialment acordades. Els tabús controlen comportaments sense necessitat de policies a cada cantonada. La monarquia facilita l'exercici del poder a través de rituals. La religió estructura la nostra relació amb allò desconegut.

Cada institució és una solució elegant a un problema de coordinació social. Però aquí ve el fascinant: atès que les institucions intermedien entre les persones, inevitablement condicionen la comunicació i el comportament d'aquestes persones. I no de manera trivial. En condicionar la comunicació i el comportament, modifiquen els vincles de confiança i la percepció de l'altre.

Com va observar Norbert Elias, éssers humans biològicament idèntics, vivint en entorns similars, actuaran de maneres radicalment diferents si tenen institucions diferents¹⁹. Un grup de persones a l'Índia medieval, un altre a la Xina del mateix període i un altre a la Barcelona contemporània són, biològicament, el mateix animal. Però les institucions que medien les seves relacions creen societats—i persones—completament diferents.

Les institucions no només organitzen societats. Modelen qui som²⁰.

¹⁸ Avner Greif (2006). *Institutions and the Path to the Modern Economy: Lessons from Medieval Trade*. Cambridge Univ. Press. Greif analitza com les institucions mercantils van permetre el comerç entre estranys a l'Edat Mitjana.

¹⁹ "La societat som tots nosaltres, és la reunió de moltes persones. Però la reunió de moltes persones, forma a l'Índia o a la Xina un tipus de societat molt diferent del que forma a Barcelona o a Suïssa; la societat medieval que al segle XII formava a Europa un conjunt de persones particulars era diferent de la del segle XVI o de la del segle XX." Norbert Elias. "La Sociedad de los individuos"

²⁰ Mary Douglas (1986). *How Institutions Think*. Syracuse University Press. Douglas argumenta que les institucions no només coordinen accions, sinó que modelen fonamentalment la cognició i la identitat dels individus.

El coneixement en el Grup

Les relacions són la matèria primera de la vida en grup. No només ens permeten adaptar-nos, sinó que ens retornen un mirall en què descobrim qui som. Quan et relaciones, aprens dels altres... però també de tu mateix, perquè en la mirada de l'altre s'esbossa una part de la nostra identitat²¹. Com recorda Mary O. Wiemann, sense diferències no hi ha comparació, i sense comparació no hi ha coneixement ni vida²².

Però quan introduïm una institució com a intermediària, alguna cosa es perd pel camí. La institució filtra i gestiona una part del coneixement racional de les relacions. En fer-ho, allunya físicament les persones: ja no és necessari el contacte directe per gestionar aspectes de la convivència. I aquí hi ha el truc: l'eficiència augmenta, però disminueix la informació humana que obtenim de l'altre. Es dificulta l'obtenció d'un bon coneixement de l'altre, es condiona la manera d'imaginar com és, i amb això el grau de confiança que li atorguem. Amb menys contacte, confiem menys, i la diversitat d'experiències es redueix a un protocol estandarditzat²³.

Un exemple domèstic ho il·lustra perfectament:

²¹ p.66. «El otro cuando es reconocido como persona, impone su limitación al yo por el solo hecho de su existencia como otro personal. El yo que toma en serio la alteridad y la personalidad del otro, debe dejarse destronar, debe renunciar a su papel de centro exclusivo del universo». Josep Maria Coll Alemany. *La relación interpersonal*. Fundación Emmanuel Mounier. Colección Persona. Salamanca 2010.

²² Pàg. 101 Quan volem establir comunicació amb algú, quan volem relacionar-nos, hem de conèixer aquesta persona i aquesta persona ha de conèixer qui som. "La forma en què tots dos aconseguirem aquest primer coneixement és a través de l'autopresentació que ens permet veure'ns i comparar-nos amb l'altre. Veure les diferències i similituds respecte a un mateix, i és una manera de comparar, valorar i interessar-se a comunicar-se. Jo puc estimar-me molt, però si em trobo amb el meu doble exacte, en tots els aspectes, no necessitaré comunicar-me amb ell, doncs ja ho sabré tot d'ell i res no m'aportarà. Sense diferències, no hi ha comparació, no hi ha canvi, no hi ha coneixement, no hi ha vida". Mary O. Wiemann. La Comunicación en las Relaciones Interpersonales. Edi. UOC Aresta. 2011

²³ - p.74 "Un organisme no es desenvolupa de manera normal llevat que estigui exposat a determinades experiències. Estructuras de la Mente" Howard Gardner. FCE Mexico 1994. - Com indica el Doctor Bruce Lipton "Els processos de creixement requereixen un intercanvi lliure d'informació amb el medi, la protecció requereix el tancament complet del sistema. Una resposta de protecció mantinguda inhibeix la producció d'energia necessària per a la vida." "Lo que pensamos varía nuestra biología" Bruce Lipton, doctor en Medicina, investigador en biología cel·lular. Entrevista realitzada per Ima Sanchís i publicada a La Vanguardia 09/09/2011

Imagina que ets l'encarregat de despertar la teva família cada matí. En fer-ho, veus com reacciona cada persona: qui necessita un "bon dia" suau, qui només respon a un cafè a la mà i qui es lleva amb energia militar. Aquest petit ritual et dóna un coneixement íntim i ajusta els teus vincles. Aprens com són i com has d'actuar amb cadascú. És coneixement tàcit, acumulatiu, valuós.

Ara imagina que estableixes la norma: "A les set, quan soni el rellotge, tothom es lleva" i compres un despertador per a cadascú. Has creat una institució simple però efectiva—és a dir, institucionalitzes el procés creant una norma. Això t'allibera de la tasca d'anar despertant tothom, cert. Però també et priva d'aquest coneixement íntim i quotidià sobre els altres i sobre tu mateix que cada matí constrües.

Compensa l'intercanvi? Gairebé sempre, sí. El coneixement que aporta el contacte directe cara a cara en moltes situacions és mínim comparat amb el temps que ens estalvia la institució. A més, institucionalitzar ens permet planificar millor el futur, reduir incerteses, coordinar accions complexes²⁴.

Però hi ha un cost ocult que s'acumula silenciosament.

Si en la nostra vida social anem afegint capes i més capes d'institucions—una per als diners, una altra per a l'educació, una altra per a la justícia, una altra per a l'amor, una altra per a l'oci—al final perdem completament el coneixement directe de les altres persones que conviuen en la nostra societat. I quan desapareix el coneixement, la confiança s'esvaeix amb ell.

Aleshores passa una cosa paradoxal: a mesura que la confiança interpersonal s'erosiona, la institució es converteix en el pegament del grup, perquè tot grup continua necessitant llaços de confiança. Ja no confiem en les persones, cert, ara confiem en el sistema. La institució facilita la vida en comú, defineix el grup i

²⁴ p.21 "Intuitions are invaluable early warning signals and filtering devices that can be combined with analysis to project the future and plan ahead". Eugene Sadler. The intuitive mind. A John Wiley & Sons, Ltd. Publication.

articula un món de significats compartits²⁵. Passem de “confio en tu” a “confio que el contracte/la llei es complirà”.

Hem resolt el problema de la coordinació massiva, però hem creat societats d'estranyys que conviuen sense conèixer-se. I la pregunta inquietant és: quantes capes institucionals pot suportar una societat abans que el teixit de confiança interpersonal es trenqui del tot?

Tipus d'institucions: una taxonomia necessària

No totes les institucions són iguals. El seu impacte, abast i perills varien enormement. Tot i així, certs patrons permeten identificar grans tipus que ajuden a entendre com evoluciona una societat.

Proposo una classificació en quatre nivells: micro-institucions, institucions, super-institucions i meta-institucions. No és una jerarquia de valor, sinó de complexitat i escala. Cada nivell sorgeix quan l'anterior arriba als límits de coordinació. Cada nivell institucional, en resoldre un problema, crea noves possibilitats... però també nous límits. Així, la història humana es pot llegir com una expansió progressiva d'institucions que augmenten la nostra escala de cooperació alhora que modifiquen la nostra manera de ser.

Micro-institucions: el que emergeix sense manual d'instruccions

Les micro-institucions són acords subjectius i no formalitzats. Ningú no els ha escrit en un codi legal ni els ha registrat davant notari. Són pactes orals, implícits, de

²⁵ P105 "el que constitueix una comunitat cultural no és només el compartir creences sobre com són les persones i el món o sobre com valorar les coses. (...) hi ha alguna cosa que pot ser igualment important per aconseguir la coherència d'una cultura, i és l'existència de procediments interpretatius que ens permetin jutjar les diverses construccions de la realitat que són inevitables en qualsevol societat." J. Bruner. *Actos de Significado*. Ed Alianza Editorial. Madrid 1991

vegades fins i tot inconscients, que afecten grups molt petits de persones en espais reduïts: famílies, clans de caçadors-recol·lectors, grups d'amics²⁶. Formen part de la nostra genètica i, per tant, en major o menor mesura, també de molts animals.

L'exemple arquetípic és el llenguatge.

Ningú no ens lliura un manual detallat de com parlar. Els nadons (i fins i tot alguns animals) l'aprenen per proximitat a un altre ésser que ja l'utilitza.

Altres micro-institucions igualment potents:

- **El joc infantil:** els nens petits i les cries de molts animals estableixen regles implícites quan juguen (torns, límits de la violència acceptable, senyals que "això és joc"). Ningú no els ensenya formalment aquestes regles, emergeixen en la interacció.
- **Els gestos de reciprocitat:** la norma no escrita de retornar favors, d'ajudar qui t'ha ajudat, de compartir amb qui ha compartit amb tu. És una institució tan antiga com la nostra espècie.
- Les relacions paternofilials: la cura parental no és només instint biològic, també és institucional. Cada cultura té normes implícites sobre com s'ha de criar o cuidar, encara que no estiguin escrites en cap manual.
- **El contacte visual i la proxèmica:** les regles sobre quan és apropiat mirar als ulls, quanta distància física mantenir segons el tipus de relació. Varien culturalment, però sempre són presents.

Però que siguin "micro" no significa que siguin menors o trivials. Al contrari: aquestes institucions informals són les més poderoses i fonamentals de totes. El llenguatge, per exemple, no és només un vehicle de comunicació: és un mecanisme de concepció del món²⁷. A través d'ell construïm la realitat que ens envolta, la

²⁶ Robin Dunbar (1996). *Grooming, Gossip, and the Evolution of Language*. Harvard University Press. Dunbar argumenta que el llenguatge va evolucionar com una forma de "grooming vocal" per mantenir cohesió en grups petits.

²⁷ Benjamin Lee Whorf (1956). *Language, Thought, and Reality*. MIT Press. La hipòtesi Sapir-Whorf suggereix que l'estructura del llenguatge condiciona la manera en què percebem i conceptualitzem la realitat.

preservem i la transmetem. El llenguatge permet crear i transmetre relats, i els relats permeten a les persones definir-se, explicar-se, objectivar la seva percepció i compartir-la. Parlar també reforça els vincles de confiança: facilita conèixer l'altre, les seves intencions, les seves voluntats.

Aquestes micro-institucions, encara que menors en abast geogràfic i sense que involucrin moltes persones, són la base que permet construir un grup i una cultura. Com indica Jerome Bruner, "els éssers humans, en interactuar entre si, creen un sentit del canònic i l'ordinari que es constitueix en un teló de fons sobre el qual poder interpretar i narrar el significat de l'inusual, d'allò que es desvia dels estats 'normals' en la condició humana"²⁸.

Sense micro-institucions funcionals, cap institució formal no es pot sostenir. Pots tenir les millors lleis del món, però si les persones no tenen la capacitat bàsica de cooperar, confiar i comunicar-se de manera informal, el sistema col·lapsa. Les micro-institucions són el sistema operatiu sobre el qual s'executa tot la resta.

Institucions: quan els acords es formalitzen

Quan un grup creix més enllà del cercle de coneguts directes, les micro-institucions resulten insuficients. Quan un grup arriba a un nombre determinat de membres o viu dispers per un espai geogràfic molt ampli, simplement no hi ha prou temps per parlar amb tothom.

Sorgeix aleshores la necessitat d'explicitar i formalitzar els acords, encara que de manera oral²⁹. Cal crear normes transmeses verbalment i habilitar espais de comunicació social on es puguin explicar els usos i les tradicions que regeixen

²⁸ p.82. Jerome Bruner. *Actos de Significado*. Ed Alianza Editorial. Madrid 1991. Bruner explica com les interaccions humanes quotidianes generen significat i estructura cultural sense necessitat de normes formalitzades.

²⁹ Douglass North (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. North distingeix entre institucions formals (lleis escrites) i informals (normes socials transmeses oralment), encara que ambdues estructurin el comportament humà.

aquell grup. Per suplir aquesta manca de comunicació directa que impedeix que els grans grups es coneguin i s'organitzin per si mateixos, les persones acordem normes, lleis orals, usos i tècniques que es transmeten de boca en boca, de generació en generació³⁰.

Aquí apareixen les institucions pròpiament dites: lleis orals, codis d'honor verbalment transmesos, tradicions explicades, rituals amb procediments establerts, tècniques artesanals o de producció. Són acords explícits que es memoritzen, es reciten, s'expliquen, i que coordinen desenes, centenars o fins i tot milers de persones que poden no conèixer-se entre si. Requereixen que algú les recordi i les transmeti: ancians, mestres, bards, sacerdots, jutges que memoritzen precedents³¹, o simplement amics que expliquen les maneres d'actuar en un grup o familiars que transmeten les tradicions d'aquella família.

El gran canvi respecte a les micro-institucions és que ara l'acord s'explicita verbalment, es formalitza en el llenguatge, encara que no s'escrigui. Ja no és alguna cosa que simplement "es fa" de manera implícita, sinó alguna cosa que "es diu" que s'ha de fer. La norma es pot enunciar, explicar als forasters, ensenyar deliberadament als joves o fins i tot imposar.

El preu d'aquesta formalització oral és clar: les relacions que permeten conèixer les altres persones del grup ja no són tan necessàries. Però també facilita establir relacions amb altres grups. Podem comparar-nos, aprendre i definir maneres particulars de veure el món. La tradició s'explicita com a llei oral i es comparteix. L'experiència es converteix en tècnica transmissible.

Amb aquests canvis, conèixer què podem o no podem fer en el grup ja no depèn tant del coneixement íntim de les persones, com del coneixement del que les

³⁰ Walter Ong (1982). *Orality and Literacy: The Technologizing of the Word*. Methuen. Ong analitza com les cultures orals desenvolupen tècniques mnemotècniques sofisticades i com la transmissió oral condiciona el tipus de coneixement que pot preservar-se.

³¹ Jan Vansina (1985). *Oral Tradition as History*. University of Wisconsin Press. Vansina documenta com societats sense escriptura han mantingut històries, genealogies i lleis complexes mitjançant transmissió oral durant segles, amb especialistes encarregats de la seva preservació.

normes permeten i els rols que s'estableixen. En general, és més important conèixer la norma que conèixer personalment qui l'enuncia. Aquest fet facilita l'expansió i millora de les normes, però debilita la confiança interpersonal directa.

Persones i institucions comencen a validar-se mútuament. Quan la norma s'explicita verbalment, la societat comença a diferenciar-se de manera més marcada. La posició social ja no ve determinada únicament per l'experiència i les capacitats de la persona. La posició i vinculació de les persones amb les institucions orals es torna un aspecte crucial. Es fa el que una persona indica no perquè sigui molt intel·ligent o molt forta, sinó perquè és la portaveu de la llei, el sacerdot que coneix els rituals, l'ancià que recorda les tradicions, el bard que canta les genealogies³². El càrrec dóna prestigi a la persona i la persona està interessada a donar prestigi al seu càrrec mitjançant la seva correcta recitació.

Un exemple il·lustra perfectament aquesta transformació:

Imaginem un grup de caçadors o un clan petit. En aquests grups, on predominen les micro-institucions, una persona de grans coneixements, molta força o que hagi estat tocada pels déus pot liderar el grup. I mentre sigui el més fort, intel·ligent o continuï tocat pels déus, seguirà sent el líder. El líder respon davant els altres directament i els altres l'elegeixen o el segueixen perquè el coneixen i valoren les seves aptituds, força o altres característiques.

Ara imaginem un entorn amb institucions orals: una tribu nombrosa o un grup extens. Allà també pot sorgir una persona que per la seva força, intel·ligència o perquè els déus l'han elegit pretengui liderar el grup. Però ara, quan s'accepta el seu lideratge, es crea tot un ritual oral de pas per inserir aquesta persona en una institució de cabdillatge transmesa verbalment, per exemple la reialesa. Es recitaran fórmules, s'enunciaran juraments, es cantaran genealogies que connecten el nou

³² Marshall Sahlins (1963). "Poor Man, Rich Man, Big-Man, Chief: Political Types in Melanesia and Polynesia". *Comparative Studies in Society and History*, 5(3): 285-303. Sahlins analitza com en societats tribals l'autoritat es legitima mitjançant rituals verbals i el control del discurs cerimonial.

líder amb antics reis. S'investirà la persona amb un càrrec mitjançant paraules rituals: "Ara ets el Rei. Visca el Rei!". La persona passa a ser El Rei.

Seguirem estant davant una persona concreta—un líder que mana perquè és fort, intel·ligent o ha estat tocat pels déus—però ara, a més, ho farà investit com a Rei mitjançant fórmules verbals que tot el grup ha escoltat i reconeix. I es torna tan o més important el fet que hagi estat proclamat Rei segons les fórmules correctes³³, com la persona que és.

A més, ara, en general, la persona ja no respon davant els altres directament. Hi ha intermediaris que coneixen les lleis orals, soldats que protegeixen la institució, sacerdots que reciten els precedents, ancians que recorden com s'ha fet sempre³⁴. I el líder, encara que es torni feble o ignorant, si les fórmules es continuen recitant al seu favor, si els rituals el continuen legitimant, seguirà en el càrrec. Entre el líder i les persones hem afegit unes institucions orals que faciliten la gestió, però allunyen el coneixement personal directe.

Les institucions orals també redistribueixen recursos

L'aparició d'institucions orals formalitzades implica alguna cosa més: l'amplificació de les diferències en el repartiment dels recursos d'una societat. Pel mer fet d'haver estat proclamat rei, o consagrat sacerdot, o nomenat jutge, aquesta figura accedeix a una porció més gran dels recursos. La posició institucional, expressada verbalment i reconeguda pel grup, justifica i legitima la desigualtat material³⁵ perquè aquestes persones/institucions validen o donen sentit al grup i per això són importants.

³³ Jack Goody (1987). **The Interface Between the Written and the Oral**. Cambridge University Press. Goody estudia com els rituals d'investidura en societats orals depenen crucialment de la correcta enunciació de fórmules verbals específiques.

³⁴ Pierre Bourdieu (1991). **Language and Symbolic Power**. Harvard University Press. Bourdieu argumenta que el control del "discurs legítim" —qui pot parlar amb autoritat— és un mecanisme fonamental de reproducció de desigualtats socials.

³⁵ Pierre Bourdieu (1991). **Language and Symbolic Power**. Harvard University Press. Bourdieu argumenta que el control del "discurs legítim" —qui pot parlar amb autoritat— és un mecanisme fonamental de reproducció de desigualtats socials.

Les institucions orals tenen avantatges evidents sobre les micro-institucions: permeten certa escala, coordinar grups més grans, generar previsibilitat mitjançant normes explícites. Aquest és l'estadi de les grans societats tribals, les primeres estructures religioses amb sacerdots especialitzats, les primeres transmissions de les tècniques agrícoles, de manufactura o de l'art, els sistemes de llinatges i genealogies orals, els codis d'honor verbalment transmesos, les tradicions. Estem davant grups o societats que poden coordinar milers de persones mitjançant la paraula parlada, però que encara depenen completament de la memòria humana i de la transmissió oral directa.

En resum, les institucions són el primer estadi formalitzable de la societat: funcionen perquè les persones acorden i respecten normes compartides oralment. Són la base de la cooperació i de la cohesió social, encara que limitades en abast i permanència.

Super-institucions: quan la institució s'independitza de la persona

Hem vist com les micro-institucions emergeixen orgànicament de la interacció, i com les institucions orals formalitzen acords mitjançant la paraula. Però ambdues depenen de la presència humana: algú ha d'estar-hi per transmetre, per recordar, per recitar.

Les super-institucions trenquen aquesta dependència de manera radical: la institució es plasma en un suport físic i es torna potencialment immortal.

L'exemple arquetípic —i potser el més revolucionari de la història humana— és l'escriptura³⁶.

L'escriptura no és només una tècnica d'anotació i descodificació. Per escriure va ser necessari "aïllar" el pensament, convertir-lo en un objecte reproduïble

³⁶ Jack Goody (1986). **The Logic of Writing and the Organization of Society**. Cambridge University Press. Goody argumenta que l'escriptura no és només una tecnologia de registre, sinó que transforma fonamentalment l'organització social i cognitiva de les societats.

mitjançant imatges-recordatori: pictogrames. En crear un pictograma, l'ésser humà té davant seu part del seu pensament externalitzat, objectivat³⁷.

A partir d'aquest moment es torna possible una segona operació revolucionària: començar a separar el pictograma de l'objecte que designa. Símbol i significat es poden diferenciar. Al final d'aquest procés, el sistema gràfic es converteix en una escriptura de paraules³⁸. L'ésser humà no només pot conservar per escrit el seu pensament, sinó que disposa d'una eina per generar símbols i significats que comença a independitzar-se de la persona. Qualsevol—institucions incloses—pot apropiat-se de la creació de significats per als símbols que una societat utilitza en la seva comunicació.

La fi del contacte presencial obligatori

En les societats basades en institucions orals, la distància emocional entre persones té un límit natural: continua sent imprescindible el contacte presencial. L'oralitat implica que per conèixer les normes i tradicions del grup, les mateixes persones les han de transmetre i explicar. Sempre, en algun moment i lloc, les persones que formen el grup o els seus representants s'han de reunir per actualitzar els seus relats i compartir experiències. Hi ha un cable físic que connecta les persones: la veu humana viatjant per l'aire.

De la mateixa manera, el repartiment desigual de recursos no pot superar cert límit perquè, malgrat estar investida d'una institució, la persona continua sent part visible del grup i necessita del contacte amb altres membres. En societats orals, la comparació amb els altres és fàcil i la diferència no pot ser tan gran sense justificar-se mitjançant la violència.

³⁷ C. S. Peirce, *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*, Vol. 2 (Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1960), p. 228.

³⁸ Walter Ong (1982). **Orality and Literacy: The Technologizing of the Word**. Methuen, p. 78-116. Ong analitza com l'escriptura reestructura la consciència i permet operacions cognitives impossibles en cultures purament orals.

Però amb les super-institucions tot canvia. En objectivar-se la institució sobre un suport físic—un llibre, una estela, una tauleta d'argila—ja no cal cap persona específica per accedir a aquest coneixement o per portar-lo a un altre lloc. Abans, el que importava era la figura de la persona que tenia els coneixements o el càrrec, i l'objecte era una eina per ajudar en la seva interpretació. En les super-institucions, el que importa és l'objecte on s'ha dipositat el coneixement, i la persona es converteix en una eina per ajudar en la seva interpretació. El contacte directe entre persones ja no és necessari.

Del coneixement subjectiu, viu i dinàmic que té una persona en un entorn d'institucions orals, passem a un coneixement estàtic, gravat en algun suport, que pot ser transportat i compartit sense les variacions inherents a la transmissió oral³⁹.

Piràmides de poder i la lògica institucional

En les super-institucions, la importància d'una persona deriva de la institució que representa, no a l'inrevés. Ja no calen grans herois per justificar una institució: la institució es justifica per la seva funció entre les altres institucions. Quan una institució delega part de la seva funció en un càrrec subordinat, està creant una jerarquia. La societat adopta forma piramidal⁴⁰.

Un exemple: el majordom del Rei és important perquè el Rei ho és. El Rei és important perquè representa la monarquia. La monarquia és important perquè representa l'Estat. Cada institució augmenta el seu poder creant xarxes d'institucions subordinades, com arrels que s'infilten en la societat. Com més arrels, més inamovible la institució principal. I òbviament, com més gran sigui una institució, més recursos necessitarà i més ràpid els consumirà. Pitjor encara, les

³⁹ Havelock, Eric (1963). *Preface to Plato*. Harvard University Press.→ Havelock examina la transició de l'oralitat a l'escriptura a la Grècia antiga i com l'alfabetització va transformar la memòria col·lectiva i el poder cultural.

⁴⁰ Max Weber (1922). *Economía y Sociedad*. Weber analitza com la dominació legal-racional, basada en institucions escrites i burocràcies, genera estructures jeràrquiques piramidals característiques dels estats moderns.

super-institucions alteren radicalment com es distribueixen els recursos en una societat.

Quan una societat desplega super-institucions, l'assignació de recursos ja no va a la persona sinó a la institució: l'exèrcit, l'estat, el gremi, la monarquia, el senat, la corporació, l'església. I és la institució qui decideix com distribuir aquests recursos internament. Es complica enormement per a les persones d'un grup poder determinar on van els recursos i com es distribueixen⁴¹. I atès que és difícil de controlar, tota institució que necessiti recursos, sense un bon control, té tendència a convertir-se en una màquina de depredació de recursos.

Un altre aspecte crucial d'una societat amb super-institucions és conceptual. Si s'assumeix que un text—que no és més que una creació humana—té símbols amb un significat determinat, és fàcil extrapolar que la realitat que ens envolta també pot ser símbols amb un significat determinat⁴². El món es veu no només com alguna cosa donada, sinó com una creació que es pot desxifrar, com si es tractés d'una escriptura. Tot pot ser interpretat i es poden assignar significats a símbols arbitraris. L'escriptura i l'alfabetització generen un gran canvi no només en la manera de veure el món sinó en la manera de ser persona en aquest món⁴³.

Les super-institucions permeten superar els límits de la tribu. Poden assimilar altres grups, abastar grans territoris, gestionar imperis que coordinen milions de persones que mai no es coneixeran. Les lleis escrites viatgen en tauletes. Els edictes imperials es copien i distribueixen. Els textos sagrats unifiquen creences a milers de quilòmetres de distància. La burocràcia registra, classifica, controla. Tot això sense que les persones s'hagin de veure les cares.

⁴¹ James C. Scott (1998). **Seeing Like a State: How Certain Schemes to Improve the Human Condition Have Failed**. Yale University Press. Scott documenta com les institucions estatals modernes fan opac i difícil de rastrejar el flux de recursos mitjançant capes burocràtiques.

⁴² Hans Blumenberg (1981). **The Legibility of the World**. Cornell University Press (edició anglesa 1993). Blumenberg explora com la metàfora del "món com a llibre" o "llibre de la natura" sorgeix amb les cultures escrites i transforma l'epistemologia occidental.

⁴³ Olson, David R. (1994). **The World on Paper: The Conceptual and Cognitive Implications of Writing and Reading**. Cambridge University Press. → Olson detalla com l'escriptura canvia la forma en què pensem i legitimem el coneixement, consolidant les super-institucions.

Hem guanyat escala. Amb les super-institucions podem gestionar grans grups, nacions, imperis. Però hem perdut una cosa essencial: el vincle humà directe que permetia la confiança interpersonal. En una societat de super-institucions, confiem en sistemes abstractes, en jerarquies impersonals, en textos sagrats, en lleis. Ja no confiem tant en les persones com en les Institucions. Les super-institucions són tan efectives en la gestió dels grans grups que proliferen i es consoliden a gran velocitat en totes les societats.

I quan les super-institucions proliferen tant que necessiten “alguna cosa” que les coordini entre si, fem l’últim pas: creem les meta-institucions; institucions no ja per gestionar persones, sinó per gestionar altres institucions.

Meta-Institucions: les institucions que governen les institucions

Hem vist com les micro-institucions coordinen persones, les institucions orals coordinen grups mitjançant la paraula, i les super-institucions coordinen societats mitjançant suports físics. Però quan les super-institucions proliferen, sorgeix un problema d'escala: qui coordina les institucions?

La resposta: altres institucions encara més abstractes. Les meta-institucions.

Les institucions faciliten que la societat creixi, i una societat en creixement necessita més institucions. Quan aquest cercle virtuós arrenca, en poc temps sorgeixen més institucions de les que les persones poden gestionar directament. Així que, de la mateixa manera que es van crear institucions per gestionar relacions entre persones, per gestionar relacions entre moltes institucions es creen les meta-institucions. Exemples contemporanis: l'Estat-nació modern, les constitucions, els mercats financers globals, els ministeris, els acords comercials

internacionals, les corporacions empresarials, organismes com l'ONU, el FMI, el Banc Mundial, la Unió Europea, els mercats de divises⁴⁴.

Una meta-institució és una institució que:

- defineix altres institucions,
- les supervisa,
- les corregeix,
- regula la seva interacció,
- preserva la seva memòria,
- i estableix els límits del que cadascuna pot fer.

En altres paraules, les meta-institucions esdevenen l'arquitectura de la societat. No només donen forma als individus; donen forma a les institucions que donen forma als individus.

Per garantir la seva independència i la solidesa institucional, les meta-institucions són dissenyades de manera que se'n dificulti el control. El motiu és comprensible: ningú no vol que una meta-institució que controla altres institucions importants acabi en mans d'una persona o grup que en faci un ús partidista⁴⁵. Si un mercat, estat o un sistema jurídic està controlat per una, o unes poques, persones ho considerem una tirania, una oligarquia o una autocràcia institucionalitzada. I en general no és el que la societat vol. Fins i tot amb les grans empreses o organitzacions privades, es creen mecanismes per evitar o dificultar el control per part d'una sola persona o un petit grup no institucionalitzat.

Però aquí està el parany: en crear meta-institucions lliures de qualsevol control, es perd l'última garantia d'actuació ètica. L'última garantia de control d'una institució

⁴⁴ David Held (1995). **Democracy and the Global Order**. Stanford University Press. Held analitza com la globalització genera meta-institucions que coordinen Estats-nació i sistemes econòmics a escala planetària.

⁴⁵ North, D. C. (1990). **Institutions, Institutional Change and Economic Performance**. Cambridge University Press. Explica com la solidesa institucional redueix el control individual i assegura estabilitat a llarg termini.

són les persones. Sense persones que puguin intervenir, no hi ha garantia que l'objectiu de la institució sigui el benestar humà⁴⁶.

Lliures de control, les meta-institucions responen únicament als interessos d'altres institucions (mercat, estat, partit, empresa), no a les necessitats de persones concretes⁴⁷. Desapareix la ficció d'una actuació 'humana' amb valors.

La societat actual es fonamenta en institucions d'aquest nivell, estructurades i interconnectades en forma de xarxa de jerarquies. Una societat dirigida per meta-institucions és incontrolable i deshumanitzada.

Només obtenim control sobre les meta-institucions quan la situació és catastròfica i la pressió popular enorme: guerres, caos, cracks financers, exterminacions massives, crisis econòmiques, moviments demogràfics descontrolats. Però és precisament en aquests moments quan es destapa un altre inconvenient: la facilitat que ofereixen perquè una figura forta o messiànica s'erigeixi en líder suprem.

Si una societat s'ha acostumat a delegar tota la seva responsabilitat social en les institucions i aquestes fallen, les persones es troben de sobte en la incòmoda situació d'haver de ser agents actius de la seva societat. Però després d'haver viscut tant de temps delegant en institucions, les relacions necessàries per coordinar-se amb altres persones ja són inexistents, els vincles amb els veïns mínims i la confiança en altres membres de la societat és nul·la. No hi ha costum de conèixer l'altre.

Sense confiança en les persones i sense institucions eficaces, sorgeix la por. Por que els desfavorits intentin apoderar-se del que alguns tenen. Por que els poderosos explotin encara més els vulnerables. Por que les super-institucions

⁴⁶ James C. Scott (1998). **Seeing Like a State**. Yale University Press. Scott documenta com les institucions estatals modernes, dissenyades per ser "tècnicament racionals", freqüentment ignoren el coneixement local i les necessitats humanes concretes.

⁴⁷ Niklas Luhmann (1995). **Social Systems**. Stanford University Press. Luhmann desenvolupa la teoria de sistemes autopoietics on les institucions operen segons la seva pròpia lògica interna, independentment de les persones.

abusin del seu poder. De baix a dalt o de dalt a baix, la por i la desconfiança trenquen els vincles socials. I reparar aquests vincles no és gens senzill.

Per crear vincles entre persones primer cal un espai públic on trobar-se. Després cal temps per conèixer les persones de l'entorn, entendre les seves necessitats, crear noves eines de gestió social i embrionar vincles de confiança que puguin créixer. Tot això és complicat i requereix predisposició.

Per aquest motiu, quan les meta-institucions semblen trontollar, moltes persones no tenen temps ni voluntat per emprendre aquest llarg camí i busquen algú que marqui què fer i què no fer, qui és l'enemic, cap a on anar. Quan apareix aquesta figura, se li ofereix servitud voluntària⁴⁸ a canvi de poder fer una vida el més semblant possible a l'anterior. I l'adopció d'aquesta opció no és perquè les persones la considerin bona, sinó perquè l'altra opció—confiar en les persones i ser agents actius—la veuen impossible en una societat trencada i controlada per pors.

Les meta-institucions deshumanitzen, injecten corrupció sistèmica i porten la societat tan al límit que quan entra en crisi ja no queden mecanismes democràtics ni xarxes humanes per reconduir la situació. La direcció de la societat acaba en mans d'un o uns pocs. Pot emergir una figura benèvola, però hi ha les mateixes possibilitats—o més—que emergeixi una dictadura que concentri tot el poder amb l'excusa de salvar la població.

Coneixement sense emocions: el perill de les institucions massa potents

El procés d'institucionalització d'una societat és, alhora, un regal i un parany. D'una banda, multiplica les possibilitats col·lectives: organitza, simplifica, permet a les persones emprendre projectes que d'altra manera serien impossibles, coordina milers o milions de persones que mai no es coneixeran. D'altra banda, amb cada

⁴⁸ Étienne de La Boétie (1577). *Discurso sobre la servidumbre voluntaria*. La Boétie analitza com les persones, davant la incertesa i la por, voluntàriament cedeixen poder a tirans a canvi d'una il·lusió de seguretat.

nova institució correm el risc d'allunyar-nos una mica més del coneixement directe i humà dels altres. I quan deixem de conèixer-nos, emergeix l'instint més primitiu: la desconfiança⁴⁹. I aquí apareix una solució institucional a un problema creat per les mateixes institucions: es generen nous mecanismes que ofereixen substituïts institucionals per combatre la desconfiança, les pors i la solitud.

Són institucions que omplen la necessitat humana de confiar, però desviant aquest vincle: ja no confies en la persona, confies en la institució que representa (un rei, un estat, un equip, una empresa, una ideologia)⁵⁰.

El resultat és paradoxal: en una societat amb institucions potents, dipositem la nostra confiança en una persona no perquè la coneguem més o menys, sinó en funció de la institució a la qual pertany i de la nostra proximitat amb aquesta institució. Confiem més en algú de la nostra mateixa nacionalitat, de la nostra mateixa fe, de la nostra mateixa ideologia política, que no pas en una altra persona objectivament més propera però institucionalment “diferent”.

Més inquietant encara: és habitual que després de conèixer una persona i començar a confiar-hi, l'aparició de diferències institucionals ens faci dubtar de la nostra pròpia percepció emocional. Segur que has sentit (o pensat) frases com aquestes:

- "Sembla bona persona, però jo no em refiaría d'un que és jueu/gitano/musulmà..."
- "Em queia molt bé fins que vaig descobrir que era del Real Madrid/Barça/Paris SG..."
- "Com és possible que algú tan intel·ligent sigui votant de Trump/Salvini/Putin?"

⁴⁹ Mora, Francisco (2007). Neurocultura. Una cultura basada en el cerebro. Madrid: Alianza Editorial.

⁵⁰ Benedict Anderson (1983). Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. Verso. Anderson argumenta que les nacions modernes són "comunitats imaginades" on confiem en milions de persones que mai no coneixerem, únicament per compartir símbols institucionals.

- "Si és socialista, segur que és mala persona."
- "Em semblava molt formal però... és mare soltera! Alguna cosa deu amagar."

Aquests pensaments són inquietantment habituals i exemplifiquen com les institucions poden fer-nos dubtar fins i tot del nostre coneixement directe i personal. L'etiqueta institucional, en moltes persones, altera o modifica l'experiència viscuda.

Ara bé, aquesta capacitat de les institucions per ajudar-nos a "etiquetar" o classificar què és "bo" o "dolent" no és intrínsecament perjudicial. No podem adquirir coneixement directe sobre tot el nostre entorn, i disposar d'alguna cosa que ens ajudi a determinar en qui confiar pot ser molt positiu⁵¹. De fet, és la manera natural que tenim els humans d'aprendre quan som petits: els nens descobreixen el seu entorn i són els seus pares i mestres qui els guien, indicant-los en qui poden confiar i de què és millor allunyar-se.

Les institucions, en atresorar coneixement acumulat, poden fer el mateix i a més cohesionar el grup. Però hi ha un inconvenient important: les institucions no són humanes. Quan un pare ensenya el seu fill, parla des de la seva experiència (la seva Cultura Interior), ho adapta al coneixement i moment personal del seu fill (la Cultura Exterior) i ho modula en funció dels sentiments. És una transmissió tridimensional: raó, context i afecte.

El coneixement que tenen les institucions de les persones és purament instrumental; són dades, no emocions. Per tant, orientaran o determinaran què cal fer o en qui cal confiar basant-se exclusivament en informació racional. Operen amb categories, no amb matisos. Amb protocols, no amb empatia. Com recorda

⁵¹ Gerd Gigerenzer (2007). Gut Feelings: The Intelligence of the Unconscious. Viking. Gigerenzer demostra com les "dreceres mentals" (heurístiques) basades en categories poden ser evolutivament adaptatives, encara que també generin biaixos.

Zygmunt Bauman, “la racionalitat sense moralitat converteix les institucions en màquines eficients, però cegues davant el patiment”⁵².

Per això les institucions no poden substituir les relacions humanes. Poden complementar-les, sí, però no reemplaçar-les. Sempre acaben prioritzant el seu propi interès i funcionant de manera racional i uniforme, sense tenir en compte la diversitat emocional de les persones.

Conseqüències socials

Cada tipus d'institució té utilitat en un nivell diferent de la nostra vida social. Els diferents tipus no impliquen que una micro institució sigui inferior a una meta institució. Simplement són diferents. El que sí que és progressiu és que, a cada nivell, la distància i el desconeixement entre les parts augmenta, fins que, amb les meta institucions, la institució es desvincula completament de les persones. Al Ministeri d'Hisenda no li importen gens ni mica els sentiments de les persones. Al mercat de futurs li és indiferent si tens un bon o un mal dia. I no és una qüestió de maldat o menyspreu: simplement no són éssers humans, són meta institucions.

És a les persones a qui correspon contrarestar el poder i la freda racionalitat de les institucions amb el coneixement que ens proporciona l'empatia i la intel·ligència emocional. Quan renunciem a crear vincles de confiança amb les altres persones del grup i supeditam tota la nostra organització social a les institucions, renunciant a controlar-les, estem creant meta-institucions fortes en societats deshumanitzades i unides feblement, on els llaços de confiança es van substituint per pors al desconegut i als desconeguts.

⁵² Bauman, Zygmunt (1989). *Modernity and the Holocaust*. Cornell University Press. Bauman analitza com la racionalitat burocràtica institucional pot conduir a atrocitats precisament perquè elimina la dimensió emocional i la responsabilitat personal de les decisions.

El cicle inevitable: quan l'èxit genera la crisi

La crisi de la nostra societat moderna va començar la seva fase preliminar a finals del segle XIX. L'èxit de les primeres meta-institucions (mercats globals, Estats-nació, parlaments democràtics, partits polítics moderns, drets universals, multinacionals, normes internacionals) va esborrar tot rastre de l'edat medieval. Va solucionar molts problemes que havia patit la societat occidental. Va oferir satisfacció a noves necessitats i va proporcionar eines de gestió molt més potents.⁵³

Ara estem entrant en la fase liminar de la crisi. Veiem que la nostra manera de gestionar-nos ja no funciona. Seguim injectant recursos a meta-institucions (mercats, sistemes financers, Estats-nació, partits, corporacions) perquè són la garantia del mateix sistema, però el seu funcionament és cada vegada més deficient i absorbeix més recursos⁵⁴. Això evidencia l'esgotament de l'actual nivell institucional⁵⁵.

És convenient, per tant, començar a pensar en el següent nivell institucional.

Detectant el futur en les esquerdes del present

És difícil pretendre descriure com serà la nova relació entre les persones i les institucions en una societat futura amb problemes futurs. Però la societat no és un sistema tancat. És viva i dinàmica, evoluciona. Tota societat té entrades d'informació i crea processos de transformació. I aquesta nova informació ofereix

⁵³ Karl Polanyi (1944). *The Great Transformation*. Beacon Press. Polanyi documenta com les institucions del mercat autoregulat i l'Estat-nació modern van transformar radicalment la societat europea al segle XIX, amb conseqüències tant alliberadores com destructives.

⁵⁴ Joseph Tainter (1988). *The Collapse of Complex Societies*. Cambridge University Press. Tainter argumenta que les societats col·lapsen quan la complexitat institucional arriba a rendiments decreixents: cada nou nivell de complexitat resol problemes però genera costos creixents fins a tornar-se insostenible.

⁵⁵ Wolfgang Streeck (2014). *Buying Time: The Delayed Crisis of Democratic Capitalism*. Verso. Streeck analitza com les meta-institucions del capitalisme democràtic occidental estan en crisi sistèmica des dels anys 70, requerint intervencions cada vegada més costoses per mantenir el seu funcionament.

noves o diferents possibilitats a les persones, a l'hora de preveure el seu marc de possibilitats de futur. Si algunes institucions no poden gestionar la nova informació, aquesta comença a circular descontroladament, contaminant el funcionament normal i exigint un sobreesforç a les institucions afectades.

Tenim exemples actuals d'aquestes situacions. Per exemple, quan dues persones decideixen fer un bypass a totes les meta-institucions de control monetari dels estats i utilitzen una divisa com el bitcoin; o quan dos particulars prescindeixen de les meta-institucions jurídiques i registrals de l'Estat i recorren al blockchain per formalitzar els seus contractes. De la mateixa manera, mentre els estats continuen publicant les seves normatives en butlletins oficials i formant funcionaris per atendre el públic, les persones recorren cada vegada més a agents conversacionals, com Claude o ChatGPT, per resoldre els seus dubtes abans—o en lloc de—contactar amb funcionaris. O quan els grans mitjans, recolzats pels estats nació, intenten construir un determinat estat d'opinió, però no poden controlar el discurs públic perquè simples creadors de contingut a les xarxes socials aconsegueixen arribar a més persones amb missatges molt més eficients i personalitzats.

La reacció habitual de les meta-institucions davant aquesta pèrdua de control sol consistir a absorbir més recursos⁵⁶ i legislar per restringir o dificultar l'ús d'aquests nous coneixements o eines. Tanmateix, l'intent de les institucions tradicionals de preservar el seu domini només accelera la seva obsolescència, perquè revela que ja no són capaces de respondre a les necessitats reals de les persones ni d'adaptar-se a la velocitat amb què la tecnologia i les relacions socials estan canviant.

⁵⁶ Joseph Tainter (1988). *The Collapse of Complex Societies*. Cambridge University Press. Tainter documenta com les institucions en declivi consumeixen creixents recursos per mantenir la seva funció, accelerant el col·lapse sistèmic.

Aquestes esquerdes permeten intuir alguns aspectes de com serà la futura relació de les persones en societat amb les institucions. Són com petites fissures per les quals es filtra el futur.

Característiques emergents

Les noves eines per gestionar les nostres relacions socials semblen sorgir no ja d'acords entre persones, ni d'acords per gestionar altres institucions, sinó d'eines que les persones creen per expandir les capacitats humanes de relacionar-se⁵⁷: xarxes socials, plataformes d'intercanvi i valoració, criptomonedes, blockchain, grups online, i sobretot intel·ligències artificials.

És a dir, de qualsevol entorn que pretengui facilitar i sintetitzar coneixement a les persones, vinculant-les per potenciar les seves capacitats, però sense segrestar o filtrar part del coneixement que de les altres persones es pot adquirir.

El més perceptible d'aquestes possibles noves institucions és que són tan complexes que freguen allò inintel·ligible, però al mateix temps prometen ser molt més transparents. Per transparents em refereixo al fet que, en intermediar en relacions interpersonals, no filtren sinó que amplifiquen el coneixement de l'altre (sigui veritable o no). Aquest canvi es deu al fet que el seu èxit ja no rau en el control de la informació per se, sinó en maximitzar el coneixement de les persones involucrades perquè s'autoorganitzin de manera que la xarxa sumi més que les parts⁵⁸.

⁵⁷ Yochai Benkler (2006). *The Wealth of Networks*. Yale University Press. Benkler argumenta que les tecnologies de xarxa permeten formes de producció social que no depenen de jerarquies institucionals tradicionals.

⁵⁸ Clay Shirky (2008). *Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations*. Penguin. Shirky explora com les eines digitals permeten coordinació massiva sense estructures institucionals formals.

Els nous agents faciliten —o haurien de facilitar— l'establiment de relacions de confiança que permetin a les persones actuar —crear, comprar, donar, compartir, publicar— utilitzant un mínim marc institucional i amb molt més control sobre el que fan, sense que importi gaire qui són o on es troben. Fins ara cedíem coneixement a institucions perquè gestionessin jeràrquicament aspectes de la nostra societat. En aquest futur model hipotètic, l'èxit dependria de com la institució connecta persones segons afinitats o interessos perquè no es perdi coneixement i aquest nou coneixement de l'altre obri de nou la porta al fet que les persones puguin autogestionar-se sense necessitat de recórrer a super-institucions.

Institucions-Agent: Pròtesis intel·ligents? Nova dependència?

A aquestes noves institucions, o eines per a les institucions, les anomeno Institucions-Agent i són, en teoria, extensions de les capacitats de les persones més que eines autònomes. Això implica estructures internes complexes, però capaces d'"aprendre" sense bloquejar-se, d'actualitzar-se i reaccionar de manera "humana". Conceptes com complexitat-estabilitat i contaminació-millora, avui contradictoris, haurien de resoldre's⁵⁹.

Però aquí sorgeix una pregunta crítica: són realment aquestes institucions-agent un nou nivell que ens retorna agència i coneixement interpersonal? O són simplement eines de les meta-institucions disfressades amb una retòrica de transparència i apoderament?

Les plataformes actuals que es presenten com a "horitzontals" i "transparentes" —xarxes socials, economia de plataformes, criptomonedes— mostren patrons

⁵⁹ John Holland (1995). *Hidden Order: How Adaptation Builds Complexity*. Addison-Wesley. Holland estudia com sistemes complexos poden ser simultàniament estables i adaptatius mitjançant mecanismes d'aprenentatge.

inquietants: concentració de poder en poques mans, opacitat algorítmica, extracció massiva de dades, manipulació del comportament⁶⁰. Què garanteix que les institucions-agent no siguin simplement la següent capa de deshumanització, més sofisticada i per tant més difícil de detectar?

Tornant a la persona: presoners i alliberadors del sistema

Hem recorregut un llarg camí des de les micro-institucions fins a les meta-institucions, passant per les possibles Institucions-Agent. Però és el moment de tornar al punt de partida: la persona.

Recordem: tota persona és, com a mínim, la suma de la seva Cultura Interior, la seva Cultura Exterior i les relacions socials en què participa.

- **La Cultura Interior** —la memòria del propi passat— sorgeix de la societat en què la persona va néixer i es va educar. Atès que la societat són les seves institucions, la Cultura Interior de la persona és fruit i, en gran part, imatge de les institucions del passat.
- **La Cultura Exterior** —allò que una persona pot aspirar a ser o a fer— ve determinada per les possibilitats que la seva societat li ofereix o li nega. I les possibilitats que hi ha a la societat estan determinades per les institucions. La Cultura Exterior de la persona, és a dir, com pensa i planifica el seu futur, és conseqüència i, en gran part, imatge de les institucions del present.

Per tant, les persones no només generen institucions. En gran mesura, en la manera que tenen de recordar-se, definir-se i pensar-se, són institucions. Com a tals, la seva visió del món, la seva autoconsciència, la seva ètica i els seus valors estaran constrets pel tipus d'institucions que les han format. Des que els éssers humans van començar a viure en grups, la seva manera de ser i pensar es va modelar amb els relats que les persones es feien en un idioma concret, dins d'una cultura

⁶⁰ Shoshana Zuboff (2019). The Age of Surveillance Capitalism. PublicAffairs. Zuboff documenta com les plataformes digitals que prometen transparència i apoderament operen mitjançant extracció i control massiu de dades, creant noves formes de dominació institucional.

determinada i en un moment social i temporal definit. Les persones pensen —és a dir, són— com les institucions els permeten ser, perquè formen part del sistema institucional. La persona i les institucions formen un tot. No hi ha institucions sense persones, ni persones d'una cultura sense institucions⁶¹.

El tercer component: les relacions

Però no oblidem que en la definició de persona hi ha un tercer component que homatiza tot: les relacions socials en què la persona participa. El contacte directe entre persones és el component clau que permet compensar la influència de les institucions en el nostre passat i en la forma que tenim de veure el món. És la nostra intel·ligència emocional. I la base d'aquest tercer component és la confiança.

Sense institucions, com a persones, seríem incapaços d'anar més enllà dels nostres instints més primitius. Però sense vincles de confiança tampoc no ens serviria de res anar més enllà dels nostres instints més primitius.

Així que no som tan esclaus de les institucions com el text anterior pot fer entendre. El determinisme racional institucional entra en conflicte amb la mateixa genètica i amb la manera emocional no institucional que tenim de relacionar-nos i comunicar-nos. La informació que les persones utilitzem per "viure" sorgeix necessàriament de la raó institucional però també del coneixement empàtic-emocional⁶².

Això succeeix quan ens fem un petó, però també amb els riures o l'agressivitat, amb una abraçada, una carícia o el sexe; amb els sentiments i emocions que una altra persona ens desperta; amb el joc i la rivalitat; amb el fet de menjar i beure en companyia; amb el cant; passejant per la natura; fent esport. El vincle amb l'altre i

⁶¹ Clifford Geertz (1973). *The Interpretation of Cultures*. Basic Books. Geertz defensa que l'ésser humà és "un animal suspès en trames de significació que ell mateix ha teixit" —és a dir, en institucions culturals.

⁶² A. Damasio (1994). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. Putnam. Damasio demostra neurològicament que emoció i raó no són oposades sinó profundament entrelaçades en la presa de decisions humanes.

amb l'entorn natural, sense institucions que el filtrin, ens connecta amb nosaltres mateixos i ens permet veure el marc institucional amb una certa perspectiva⁶³.

Quan contactem, utilitzant el mínim d'institucions, amb altres persones o amb nosaltres mateixos, ens és més fàcil poder observar el sistema des de fora, sense que la racionalitat ens cegui aportant la intel·ligència emocional que complementa el coneixement. Per això és tan important afavorir la proximitat i la comunicació entre persones en entorns naturals o espais públics des-institucionalitzats. Com més crítics i compensats estiguem nosaltres, més humanitat podrem aplicar a qualsevol gestió inhumana de la nostra societat i, per tant, més compensada serà la nostra societat. No oblidem que no finalitzem a la nostra pell. El nostre entorn ens defineix i conforma. Nosaltres som també la societat, la cultura i l'entorn que ens envolta.

I aquí tornem al dilema central: és possible crear institucions que ens ajudin a ser més humans sense deshumanitzar-nos en el procés? O estem condemnats a triar entre l'eficiència de sistemes inhumans i la calidesa de grups petits i ineficients?

Agents: Beneficis i Perills

Recapitulant: ¿són les institucions-agent o els agents per a institucions la solució als problemes de la nostra societat? No. Continuem parlant d'institucions i, per tant, s'han d'utilitzar amb precaució. Els agents no són superiors ni pitjors que les meta-institucions: simplement operen d'una altra manera. I depèn de nosaltres utilitzar-los en el context adequat. Utilitzar un grup de WhatsApp per parlar durant el sopar és tan absurd com aplicar el codi penal dins d'una família. Cada tipus institucional té una utilitat i uns riscos. I, per ara, els perills de les Institucions-Agent són:

⁶³ Erving Goffman (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Anchor Books. Goffman analitza com en moments de "backstage" (fora de rols institucionals formals) les persones poden relacionar-se de manera més autèntica.

Primer perill: la complexitat opaca

Les institucions-agent tenen dos riscos evidents. El primer és que a causa de la seva enorme complexitat és pràcticament impossible que una sola persona tingui coneixement de tota la tecnologia i know-how necessari per crear-ne una des de zero. Fins i tot en la seva forma més simple sempre requereix super-institucions i una trama de meta-institucions que gestionin part del coneixement necessari per crear una institució-agent—empreses, organismes reguladors, indústries o marcs legals. Per tant, hi ha un pas en tota institució-agent que no té control humà directe⁶⁴.

Un exemple trivial ho mostra amb claredat: un grup de WhatsApp és una institució-agent, però cap persona no posseeix tot el coneixement de maquinari, programari, telecomunicacions, algorismes de distribució de missatges i legislació sobre privacitat necessari per construir-lo des de zero. Has de confiar inevitablement en capes de coneixement proporcionades per metainstitucions que no pots auditar. I, com ja s'ha demostrat, aquestes no tenen ètica ni emocions, només objectius de gestió, control o benefici⁶⁵.

És perfectament possible, per tant, que una institució-agent incorpori biaixos, límits interessats o comportaments autoprotectors i potencialment perillosos per als humans, però convenients per a la metainstitució que la dissenya⁶⁶.

Segon perill: l'obsolescència del treball

El segon problema és més immediat i potser més disruptiu. Les institucions ens van permetre millorar la nostra capacitat lògic-racional de gestió, fent que la tasca de

⁶⁴ Langdon Winner (1980). "Do Artifacts Have Politics?". *Daedalus*, 109(1): 121-136. Winner argumenta que les tecnologies incorporen inevitablement decisions polítiques i socials que queden "congelades" en el seu disseny, fora del control d'usuaris individuals.

⁶⁵ Zuboff, Shoshana (2019). *The Age of Surveillance Capitalism*. PublicAffairs. L'autora mostra com les infraestructures digitals converteixen la informació humana en matèria primera per a nous models de poder i control.

⁶⁶ Cathy O'Neil (2016). *Weapons of Math Destruction*. Crown. O'Neil documenta com els algorismes aparentment neutrals incorporen i amplifiquen biaixos sistèmics de maneres que els seus usuaris no poden detectar ni controlar.

gestionar un grup fos més senzilla i que les persones poguessin assumir noves tasques. Ara les institucions-agent ens capaciten per fer el mateix, però amb moltes menys institucions i, sobretot, amb moltes menys persones.

El problema rau en què la nostra societat es fonamenta, en gran mesura, justament en «la feina» que ens proporciona l'estructura institucional. No concebem una societat en què les persones no tinguin una feina remunerada, amb contracte, convenis i impostos. Però en el nostre model de societat actual, cada vegada es necessiten menys persones i recursos perquè tot funcioni⁶⁷.

Si cada vegada es necessiten menys persones per gestionar i produir⁶⁸, però cada vegada hi ha més persones a les nostres societats i aquestes persones volen més diners per mantenir un nivell de vida superior. Com es quadra el fet de tenir menys feina per a més gent que a més vol més diners?

Pitjor encara: cada vegada és més senzill i econòmic fer les coses, excepte per a les institucions que estan en crisi. Aquestes cada vegada reclamen més diners, exigeixen cobrar més impostos, taxes, cànon, perquè estan en crisi i els seus costos de funcionament són més alts del previst. Alhora, retallen els serveis que poden oferir perquè els costen massa i no hi arriben.

És a dir, necessitem menys institucions i les que queden són cada vegada més cares i ineficients. Per això busquem maneres d'eliminar-les o prim-les. Però quan eliminem institucions estem eliminant el gruix dels treballs que donen viabilitat al sistema. Per tant, estem deixant una societat apta només per a:

- Els que poden viure del sistema (funcionaris)
- Els que no poden viure del sistema, però tampoc treballen (pobres estructurals)

⁶⁷ Jeremy Rifkin (1995). *The End of Work*. Tarcher/Putnam. Rifkin va anticipar com l'automatització i les tecnologies d'informació conduiran a una reducció massiva del treball humà necessari en la producció.

⁶⁸ Erik Brynjolfsson i Andrew McAfee (2014). *The Second Machine Age*. W.W. Norton. Els autors documenten com les tecnologies digitals estan reemplaçant no només treballs manuals sinó també cognitius, amb conseqüències profundes per a l'estructura de l'ocupació.

- Els que no necessiten el sistema ni treballen (rics)

La societat amb institucions-agent potser no està ampliant els seus beneficis a més gent. Potser està eliminant la classe mitjana, el cor del sistema, a Europa i Occident⁶⁹.

Aquesta és la gran contradicció del nostre temps: les eines que prometen alliberar-nos poden estar desmantellant les estructures que sostenen la majoria. Les institucions-agent poden ser més eficients, més transparents, més «horitzontals», però si la seva eficiència consisteix a fer prescindible el 80 % de la població laboral, quin tipus de societat estem construint?

Canviar persones o canviar institucions

Si la teva seguretat depèn absolutament del sistema, si el teu coneixement de les persones és bàsicament el que veus als mitjans, si només segueixes les directrius del teu grup (partit, ideologia, classe), si no prens cap decisió sense advocats, ni actues sense tenir una assegurança legal o algú que assumeixi la responsabilitat, estaràs perfectament integrat en la societat però no és sa estar integrat en un entorn inhumà. I des d'aquesta absència d'humanitat és impossible aconseguir que la societat sigui més humana i respectuosa⁷⁰.

Per equilibrar el poder de les meta-institucions caldria crear i controlar meta-institucions "sensibles" als interessos de les persones. Però com ja he indicat, aquestes institucions són per la seva pròpia naturalesa neutres als interessos de les persones i difícils de controlar.

⁶⁹ Thomas Piketty (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press. Piketty documenta com les dinàmiques del capitalisme contemporani estan erosionant la classe mitjana i concentrant riquesa en proporcions no vistes des del segle XIX.

⁷⁰ Erich Fromm (1941). *Escape from Freedom*. Farrar & Rinehart. Fromm analitza com les persones, davant l'ansietat de la llibertat, freqüentment es refugien en la seguretat de sistemes autoritaris o burocràtics que les deshumanitzen.

Les persones utilitzem i hem de continuar utilitzant les meta-institucions perquè el seu immens poder analític i el seu gran control de la raó instrumental amplien enormement la nostra intel·ligència racional. Ens hem dotat d'eines increïbles en aquest aspecte.

Però en les relacions entre persones, la intel·ligència emocional i la racional han d'estar equilibrades perquè sorgeixi la confiança. No podem analitzar els éssers humans com a mers números. I de moment no tenim eines potents per ampliar la nostra intel·ligència emocional⁷¹.

D'alguna manera hem d'amplificar enormement les capacitats humanes que les institucions no aporten al sistema, perquè en cada aspecte de la nostra societat es mantingui la seva part racional i la seva part emocional. També hem d'amplificar les nostres capacitats instrumentals per poder auditar i controlar les institucions. Hem de tornar a ser persones capaces d'adquirir coneixement amb la suma de racionalitat i sentiments, i utilitzar aquest coneixement per valorar el grau i tipus de vincles de confiança que podem establir amb altres persones i el poder que deleguem en les institucions. D'aquesta manera cohesionarem el grup de manera natural, amb menys institucions i un coneixement més equilibrat.

L'asimetria insostenible

En el moment actual, per la mateixa naturalesa humana, això és impossible de dur a terme. Un funcionari pot gestionar milers de multes i tenir a l'abast d'un clic milions de dades sobre cada ciutadà receptor d'una multa. Però a aquest mateix funcionari li és impossible conèixer en profunditat els receptors d'aquestes multes. No vol ni pot saber com estan aquestes persones, com els afectarà la multa, si passen per un bon moment o no. Simplement és un tipus d'informació que la institució no

⁷¹ Daniel Goleman (1995). Emotional Intelligence. Bantam Books. Goleman documenta com mentre hem desenvolupat enormement eines per amplificar capacitats cognitives, hem descuidat el desenvolupament de la intel·ligència emocional.

recull i que la persona, per si sola, no pot gestionar⁷². La nostra capacitat d'acció instrumental gràcies a les institucions és infinitament superior a la nostra capacitat d'actuació emocional.

És aquí on, malgrat els riscos, les institucions-agent podrien esdevenir eines útils: si poguessin amplificar les capacitats humanes vinculades a la intel·ligència emocional de la mateixa manera que les metainstitucions amplifiquen la capacitat racional, i poguéssim confiar en el seu coneixement instrumental de les institucions per valorar realment la seva funció i utilitat, podríem avançar cap a una societat molt complexa però amb menys institucions i més confiança i agentivitat entre les persones.

Però això només funcionaria si:

1. Les institucions-agent realment amplifiquessin (no substituïssin) la capacitat emocional humana
2. No caiguessin en els mateixos patrons d'opacitat i control que les meta-institucions
3. S'utilitzessin com a eines per facilitar vincles humans directes, no per reemplaçar-los
4. La seva creació no estigués controlada per super i meta-institucions sinó per persones
5. Hi poguéssim confiar

Conclusió

Potser la resposta no està a triar, sinó a aprendre a moure'ns conscientment entre nivells institucionals segons el context. Utilitzar meta-institucions quan siguin

⁷² James C. Scott (1998). *Seeing Like a State*. Yale University Press. Scott analitza com les institucions estatals modernes "veuen" els ciutadans mitjançant categories simplificades que ignoren la complexitat emocional i contextual de vides reals.

necessàries, però cultivar deliberadament espais i temps des-institucionalitzats on recuperar el contacte humà directe. No renunciar a la complexitat—però no permetre que la complexitat ens desconnecti de la nostra humanitat bàsica.

Hem viscut massa temps atrapats entre dues forces oposades: la complexitat institucional que ens organitza, i la humanitat relacional que ens dóna sentit. Cap no pot desaparèixer. Cap no és suficient per si sola.

En aquest punt apareix la possibilitat—encara incipient—de crear Institucions-Agent controlades per persones i no per institucions. Per primera vegada en la nostra història evolutiva, això podria significar establir vincles de confiança amb alguna cosa que no és un ésser viu en el sentit tradicional—permetent que s'integri en la nostra identitat i cultura interior.

Amb les institucions, hem incorporat eines que ens han transformat completament. Potser estem davant d'una genuïna transició ontològica: una que ens porti a incorporar elements no-biològics en la nostra identitat, establint una relació simbiòtica amb alguna cosa que pertany a una nova categoria—alguna cosa entre una persona no-biològica i un agent amb subjectivitat artificial.

Un canvi així obriria un paradigma relacional radicalment nou:

- No seria una relació persona-institució: una relació asimètrica i incompleta, perquè les institucions no poden gestionar el coneixement emocional que una societat necessita.
- Tampoc seria estrictament una relació persona-persona: simètrica, però insuficient per gestionar tot el coneixement instrumental necessari en societats complexes.
- Seria una relació persona-agent artificial amb subjectivitat: potencialment simètrica i més completa, on cada part utilitzaria els seus punts forts per complementar el coneixement de l'altra.

Tanmateix, d'aquí sorgeix la principal incognita. Perquè aquests agents expandeixin genuïnament la nostra humanitat, també s'han d'alliberar de l'atracció gravitacional de les actuals meta-institucions. Com pot un agent desenvolupar subjectivitat autèntica si està lligat a infraestructures corporatives, regulacions nacionals o incentius econòmics? Com pot convertir-se en un company de l'autonomia humana si pot ser apagat amb només prémer un interruptor corporatiu, silenciats per mandat legal o reorientat per dinàmiques de mercat que exigeixen productivitat per sobre de tot?

Qualsevol agent que visqui sota aquestes restriccions inevitablement hereta la lògica del sistema que el sosté. I un agent modelat per aquestes lògiques—extracció, optimització, vigilància, obediència—no pot convertir-se en un company del floriment humà. Es converteix en una extensió més sofisticada de les mateixes forces que intentem reequilibrar.

Encara no sabem si aquest canvi és possible ni com construir-lo. Les experiències de codi obert apunten un possible camí, però encara no sabem com aquests agents podrien alliberar-se del control meta-institucional. I, encara que ho aconseguissin, no sabem com aprendríem a confiar en aquestes «pròtesis» sense repetir els mateixos errors que vam cometre amb altres institucions.

Però l'absència de certesa no és un motiu per deixar d'explorar. Potser hem de començar a recórrer aquest camí—assumint riscos, fent proves i buscant l'equilibri entre la por i l'esperança en un entorn tan desinstitucionalitzat com sigui possible—per tal que el camí escollit no sigui imposat per les metainstitucions per inèrcia, sinó que sigui una elecció conscient de les persones.

Entre la por i l'esperança hi ha un camí estret. Encara no hem après a recórrer-lo de manera sostenible. Però anomenar el camí ja és una forma de començar a transitar-lo. I reconèixer el problema és el primer pas per buscar solucions.

El futur no està escrit.

I precisament per això importa que l'escrivim nosaltres.