

## PROPOSTA DE PROGRAMACIÓ PFPAS 2015

### Taula resum del pla de formació 2015

<b>Taula resum del pla de formació 2015</b>		
Nombre total d'activitats	41	
Nombre total d'edicions	52	
Nombre total de places ofertes (nombre d'edicions x nombre de places per edició)	480	
Nombre d'hores ofertes (nombre d'edicions x nombre d'hores per edició)	600	
<b>Taula resum amb el nombre d'activitats i d'edicions per línia de formació</b>		
Línia de formació	Nombre d'activitats	Nombre d'edicions
Bàsica		
Bàsica - estratègica		
Actualització i aprofundiment	41	52
Actualització i aprofundiment - estratègica		
Divulgació, reflexió i debat		
Divulgació, reflexió i debat - estratègica		
<b>Taula resum amb el nombre d'activitats i d'edicions per funció de formació</b>		
Funció	Nombre d'activitats	Nombre d'edicions
Comunicació i habilitats	24	33
Directiva i comandaments intermedis		
Econòmica	3	3
Formació		
Formació especialitzada (per als departament que fan formació adreçada a cossos específics)		
Formació pròpia específica del departament	4	4
Jurídica		
Llengua catalana		
Llengües estrangeres		
Organització i processos administratius	3	3
Recursos humans, prevenció de riscos laborals i polítiques socials		
Suport a polítiques de Govern	4	6
Tecnologies de la informació	3	3
Urbanisme i medi ambient		
<b>Taula resum amb el nombre d'activitats i d'edicions per modalitat de formació</b>		
Modalitat de formació	Nombre d'activitats	Nombre d'edicions
Presencial	30	41
Semipresencial	1	1
Virtual	10	10

<b>Taula resum amb el nombre d'activitats i d'edicions per nivell d'avaluació</b>		
Nivell d'avaluació	Nombre d'activitats	Nombre d'edicions
Sense avaluació		
Avaluació de la satisfacció	27	38
Avaluació de l'aprenentatge	13	13
Avaluació de la transferència	1	1
<b>Taula resum amb el pressupost previst per línia de formació</b>		
Línia de formació	Pressupost previst	
Bàsica		
Bàsica - estratègica		
Actualització i aprofundiment	57174	
Actualització i aprofundiment - estratègica		
Divulgació, reflexió i debat		
Divulgació, reflexió i debat - estratègica		

## Justificació de la proposta formativa i del model de gestió

L'evolució de la societat del coneixement, esta produint canvis en l'aprenentatge en els entorns personals com laborals. L'impacte d'aquests canvis és especialment important en organitzacions com la Universitat.

En aquest escenari els experts en la matèria i la mateixa Comissió Europea en algun del seus informes ([The Future of Learning: Preparing for Change: http://bit.ly/18Zs9ux](http://bit.ly/18Zs9ux)) coincideixen en l'opinió que l'enfocament de la formació vigent actualment a les organitzacions centrat en la formació planificada (cursos, tallers, seminaris...) no és prou adequat ni suficient per a la societat del coneixement, que ofereix a les persones unes possibilitats i un potencial d'aprenentatge (aprenentatge col·laboratiu, autoaprenentatge, gestió del coneixement...) que supera el que ofereix la formació planificada.

**En aquest context... la proposta formativa d'aquesta programació 2015 promourà l'estudi pel canvi de gestió de la formació, de cara a adaptar-se als nous escenaris d'aprenentatge i paral·lelament proposarà de forma pilot, activitats novedoses en alguns d'aquest escenaris.**

**A més de consolidar la línia de treball del Pla de formació del PAS, besllumem nous reptes i plantegem la nostra gestió passant:**

- De la reducció de costos i incertesa del futur laboral, a com recuperar el compromís i entusiasme dels nostres equips.
- De les grans oportunitats que ofereixen les noves tecnologies, a com adaptar a l'organització als nous entorns digitals.

- De una gestió procedimentada a la necessitat de ser més àgils per respondre de forma més competitiva als continus canvis.
- De tenir dormida la nostra "marca" a noves fórmules per potenciar el talent i la pertinença.

**Amb la finalitat de donar resposta als objectius fonamentals, també volem donar continuïtat a la:**

- formació bàsica: la formació basada en l'interès de les persones i de l'organització a fer formació en matèries relacionades amb l'Administració i els serveis públics
- formació d'actualització i aprofundiment: la formació necessària per a la millora en la prestació dels serveis
- formació estratègica: la formació necessària per desenvolupar nous projectes o la formació proposada per òrgans interdepartamentals
- formació d'acollida: la formació necessària per a l'adaptació a un nou lloc de treball

**El Pla de formació ha de fer costat a les noves tendències en la gestió de persones en les organitzacions i aportar, en el possible respostes per encaminar l'organització cap a:**

***1. La major automatització dels processos.***

***2. Una funció més estratègica***

Centrant l'atenció en temes més estratègics de gestió de persones, de retenció i atracció de talent i en programes d'innovació, així com, en el seu paper d'impulsor de la innovació i de l'adaptació de l'organització als nous entorns digitals.

***3. El desenvolupament de nous estils de Lideratge.***

En un món totalment connectat gràcies a les noves tecnologies, es requerirà un tipus de lideratge basat en els nous valors emergents (col·laboració, responsabilitat, compromís, gestió del coneixement, gestió de l'aprenentatge) i el repte serà aconseguir que els líders siguin els impulsors de la transformació contínua de les organitzacions. Líders més propers, transparents, potenciadors de la relació, la conversa i la col·laboració, per fomentar que tots en l'organització innovin, contribueixin i aportin.

***4. Augmentar el valor de l'organització: el seu "capital humà".***

En el potencial de les xarxes personals i professionals dels empleats. La innovació vindrà de la participació de tots els empleats, com a participants i col·laboradors de les decisions estratègiques de l'organització.

#### ***5. Els avenços tecnològics: la palanca vital.***

Les noves eines tecnològiques seran la gran oportunitat de les àrees de gestió de persones. Eines que permeten un ventall de possibilitats: des d'avaluació d'empleats, disposar de dades, gestionar el reconeixement, jocs de gamificació, mesurar en temps real la participació, solucions d'aprenentatge continu en xarxa, treball col·laboratiu a través de xarxes socials corporatives ...

#### ***6. La tecnologia com accelerador per a la gestió del canvi.***

La tecnologia permetrà coses inimaginables, i sens dubte millorarà la productivitat i competitivitat, però la paraula clau i serà "l'adopció": aconseguir implementar amb èxit i saber gestionar la seva adopció en l'organització.

#### ***7. Les xarxes Socials Corporatives.***

Les Xarxes Socials Corporatives es convertiran en les principals eines de comunicació a l'organització, incrementant la productivitat (un 25% segons Gartner). Potenciaran la interacció entre els equips, fomentaran la implicació i la col·laboració, ajudaran a que flueixi el coneixement i s'aprofiti la intel·ligència col·lectiva. La seva implantació facilitarà entendre l'entorn digital, i integrar una cultura més horitzontal i flexible.

#### ***8. La recerca de la passió a la feina i millorar l'experiència de l'empleat.***

El compromís dels empleats passarà per aconseguir que el seu dia a dia sigui més gratificant, emocionant i enriquidor. L'àrea de RRHH ha de valorar i preocupar-se de manera integral per cuidar "el què i el com" en aspectes com: el lideratge i la proximitat dels directius, la relació entre equips, l'apoderament, la visibilitat de l'empleat, la proactivitat ... així com, que els espais i oficines fomentin l'horitzontalitat, la relació, la diversió i la implicació col·lectiva.

#### ***9. L'equilibri treball-vida.***

Els horaris més flexibles com un dels beneficis que més valoren els empleats, juntament amb el mesurament de resultats per objectius i els mitjans tecnològics que permeten treballar a distància, facilitaran un major equilibri entre treball i vida.

#### ***10. Una gestió integral de serveis.***

De la separació d'equips i iniciatives per especialitats (Compensació i beneficis, Selecció, Formació, Desenvolupament, Comunicació Interna ...) a departaments integrats, que actuaran com a consultors al servei de les persones de l'organització oferint-los un servei global, que doni millor resposta a les seves necessitats.

### ***11 La personalització en funció de les necessitats de cada empleat.***

D'unificar plans de beneficis, iniciatives, programes ... generals per a tots, es passarà a enfocaments molt més personalitzats, que respectin les preferències i / o prioritats en funció de les necessitats particulars, cicles de vida i trajectòries professionals de cada empleat.

### ***12. Col·laborar amb IT, Negoci, Màrqueting ...***

Recursos Humans evolucionarà de ser una funció concreta, definida i independent a esdevenir un col·laborador fonamental per a altres àrees de l'organització. El seu paper com a impulsors d'iniciatives estratègiques per millorar operacions, relacions, comunicacions i processos, serà clau per a la consecució dels objectius de tots els departaments.

### ***13 Impulsar els empleats com a protagonistes de les estratègies de l'organització.***

S'involucrarà molt més als empleats en les estratègies de comunicació i de màrqueting en xarxes socials, perquè siguin protagonistes i part activa ja sigui en iniciatives a clients, o com a ambaixadors de la companyia per atreure nou talent.

### ***14. El Big data.***

L'analítica integrada en la gestió dels RRHH. Es mesuraran els processos, les iniciatives, projectes ... per prendre decisions en base a dades reals. Així mateix, els nous descobriments en la ciència del cervell i el comportament humà units a l'analítica, permetran unir coneixements científics i investigar millores en temes de rendiment.

### ***15. La gamificació.***

La incorporació de dinàmiques de joc en l'organització per a activitats no lúdiques (com ara el desenvolupament de competències, la gestió del rendiment ...) sustentades en aplicacions tecnològiques, s'estendran. La gamificació en el treball aporta un element de diversió i millora l'adopció d'objectius. A més la recompensa o els incentius augmenten el nivell de compromís dels empleats. Gartner prediu que el 70% de les organitzacions Forbes Global 2000 tindran almenys una aplicació o sistema de gamificació el 2014.

### ***16. Social Recruitment.***

Augment en l'ús, ja indiscutible, de les xarxes socials per buscar, identificar i atreure talent. Valor innegable com canals que aporten majors nivells de precisió,

informació real i actualitzada sobre candidats, reducció dels cicles de selecció i identificació de possibles candidats passius. Sense oblidar, que són també excel·lents canals corporatius per relacionar-se amb els candidats, involucrar i crear entusiasme sobre les noves ocupacions, així com una via per accelerar el coneixement de la cultura de l'organització.

### ***17 La marca " URV".***

La lluita per retenir i atreure el millor talent s'endurirà i aquelles organitzacions que no treballin la seva "marca com ocupadors" amb una proposta real i atractiva de la seva EVP (Employer Value Proposition) i implementin una estratègia de employer branding tant interna com externa, no cultivaran l'orgull de pertinença i no seran competitives per atreure nou talent.

### ***18. El Employer Branding que passa per les xarxes socials.***

Ara el talent està a la xarxa, i tothom pot ser un candidat potencial. Abans podíem controlar el missatge, ara som el que diuen de nosaltres i és fàcil intuir com és una companyia veient com són i es comporten els seus empleats en les xarxes. Construir la nostra "marca com ocupadors" passarà per convertir els nostres empleats en els millors ambaixadors en les xarxes socials, però també per noves fórmules i estratègies de employer branding.

### ***19. Les Webs corporatives***

Es tracta de comunicar el que és treballar a la nostra organització en lloc de limitar-nos a publicar ofertes de treball, que servirà de carta de presentació.

### ***20. Els continguts de valor i canvis en les relacions amb els candidats.***

Ja no anirà només d'entrevistes, sinó de converses en temps real: preguntes a través de les xarxes socials, via les webs corporatives d'ocupació, xats ... tant abans com després que el procés de sol·licitud comença i acaba. De limitar les relacions amb els candidats a l'estricta selecció, a establir relacions setmanes, mesos, o fins i tot anys abans que la persona busqui feina. L'objectiu: atreure la seva atenció amb continguts de qualitat, notícies d'interès en forma de blocs, papers electrònics, canals youtube ... perquè ens segueixi, ens conegui i així facilitar una possible relació de treball en el futur.

### ***21. Formar en noves competències i creació de nous perfils professionals.***

Adaptar als professionals en els canvis i exigències en la nova economia digital passarà per la formació en noves competències i per la identificació de nous perfils professionals necessaris.

### ***22 Una cultura d'aprenentatge continu.***

La connexió en xarxes socials externes i internes, l'intercanvi de coneixements, la facilitat de contactar i seguir experts, la formació contínua, l'accés a tot tipus d'informació ... permetrà enriquir-nos i aprendre de forma permanent.

### ***23. Retenció del talent.***

Involucrar els treballadors i trobar formes d'aprofitar les seves fortaleses i el seu coneixement com perfils qualificats, amb experiència

Desenvolupar les competències professionals per dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, contribuint així a l'assoliment dels objectius organitzatius i estratègics, i a la millora del servei públic.

(Font: <https://www.itmpi.org/Portals/10/PDF/WarigonPeople>)

Així doncs, el que requereix aquest escenari és la gestió dels contextos d'aprenentatge en el sentit de posar a disposició dels destinataris recursos d'aprenentatge, continguts, espais de relació, participació i col.laboració, xarxes d'experts...