

PROPOSTA DE FORMACIÓ DEL PERSONAL URV 2022

1. Exposició justificació del pla 2022

La URV manté pel curs acadèmic 2021-2022 i pel futur el seu compromís per impulsar una docència i recerca de qualitat. Es troba entre les millors universitats europees en excel·lència en docència segons el Times Higher Education, i s'ha situat en el top 136 del món en la classificació de les millors Universitats de menys de 50 anys d'aquest rànquing. La URV puja al lloc 202 del món al prestigiós Academic Ranking of World Universities i la situa en la tercera Universitat catalana quan es calcula el rendiment per càpita.

La URV exerceix un paper d'agent dinamitzador del territori mitjançant el seu compromís i lideratge de projectes tant significatius com la posada en marxa de les àrees 5G del Camp de Tarragona i la creació i coordinació de la Vall de l'hidrogen Verd de Catalunya.

Aconseguir aquests resultats és possible gràcies al compromís i treball de tota la comunitat. Els recursos humans (o el capital humà, com algunes altres tendències el defineixen) constitueixen l'actiu principal de qualsevol organització. El seu personal forma part del capital humà de la universitat i, per tant, la seva formació continuada (entesa com la revisió i renovació constant de coneixements, actituds i habilitats prèviament adquirits), és una línia prioritària dins dels eixos d'actuació de la Universitat Rovira i Virgili (URV).

Com que és tan important el fet d'aconseguir uns objectius com el camí que triem per assolir-los remarcar que la institució ha fet seus els Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, amb els quals hem decidit alinear totes les actuacions que farem en endavant. Aquest fet, juntament amb la missió de formar persones autònomes, crítiques i ètiques perquè esdevinguin professionals competents, responsables, compromesos i solidaris, és el millor llegat que podem deixar per al futur de la nostra societat i del nostre planeta.

Aconseguir la professionalització òptima del seu personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis, i l'alineació amb els objectius de la institució, passa per dissenyar i desenvolupar un Pla de Formació que incideixi en tots aquells aspectes, docència, recerca i transferència, el paper de les persones que formen part de la nostra comunitat, al compromís social i a la governança que configuren l'activitat global a la Universitat.

2.- Presentació de la proposta d'actuacions en relació amb les noves formes d'aprenentatge.

El Pla de formació ha de fer costat a les noves tendències en la gestió de persones i aportar, en el possible, respostes i actuacions en relació a les noves formes d'aprenentatge per encaminar la URV cap a:

1. Una major automatització dels processos.

Tenim un repte per a la digitalització dels processos i hem de preparar les persones per afrontar els canvis i els nous aprenentatges.

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 la URV als nous entorns digitals.

3. Un desenvolupament de nous estils de Lideratge.

En un món totalment connectat gràcies a les noves tecnologies, es requereix un lideratge basat en els nous valors emergents (col·laboració, responsabilitat, compromís, gestió del coneixement, gestió de l'aprenentatge) i el repte ha de ser aconseguir l'impuls de la transformació contínua de la URV. Potenciant 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".

Augmentant el potencial de les xarxes personals i professionals dels empleats. La innovació vindrà de la participació de tots els empleats, com a partícips i col·laboradors de les decisions estratègiques de l'organització. Bon exemple ha estat el procés d'elaboració del nou estatut de la URV, aprovat el passat 4 de novembre de 2021.

5. Els avenços tecnològics: la palanca vital.

Les noves eines tecnològiques seran la gran oportunitat que permetran un ventall de possibilitats: des de disposar de dades, gestionar el coneixement el reconeixement, jocs de gamificació, solucions d'aprenentatge continu en xarxa, treball col·laboratiu a través de xarxes socials corporatives, etc

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

La tecnologia permetrà sens dubte millorar la productivitat i competitivitat. Aconseguir implementar-la amb èxit i saber gestionar la seva adopció a la URV serà clau.

7. La recerca de la motivació a la feina i millorar l'experiència del personal

Millorar el dia a dia del personal i que sigui més gratificant i enriquidor. Cuidar la relació entre equips, l'apoderament, la visibilitat, la pro activitat, així com, fomentar la implicació col·lectiva.

8. L'equilibri treball-vida.

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

9. La personalització en funció de les necessitats de cada persona.

Oferir enfocaments personalitzats, que respectin les preferències i / o prioritats en funció de les necessitats particulars, cicles de vida i trajectòries professionals de cada treballador.

Procurar la integració inter generacional per aconseguir la reunió entre els Baby boomers, la generació X i la Millennials, sembla un proper repte que aviat haurem d'abordar donat el relleu generacional; amalgamant persones amb visions diferents i formes de treball dissemblants; unit al fet que poden tenir diferents cultures d'acord amb els seus orígens i posseir diferents dominis de les tecnologies d'informació i comunicació, interactuant de vegades des de espais remots.

10. Col·laborar amb IT, Negoci, Màrqueting ...

Que el Pla de formació del personal es consideri com a col·laborador fonamental per a les altres àrees i unitats de la URV. Com a impulsors d'iniciatives estratègiques per millorar, relacions, comunicacions i processos, seria clau per a la consecució dels objectius de tota la URV.

11. La gamificació.

La incorporació de dinàmiques de joc per a activitats no lúdiques (com ara el desenvolupament de competències, la gestió del rendiment) sustentades en aplicacions tecnològiques, aporten un element de diversió i milloren l'adopció d'objectius.

12. La marca "URV".

Retenir i atreure el millor talent implementant una estratègia de employer branding tant interna com externa, cultivant l'orgull de pertinença a la URV, per ser competitius per atreure nou talent.

13. Formar en noves competències i creació de nous perfils professionals.

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

14. 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.

Involucrar els treballadors i trobar formes d'aprofitar les seves fortaleces i el seu coneixement.

En resum, col·laborar **en**:

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

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.

La fita és doncs, que el Pla de formació sigui un **instrument viu, actualitzat i flexible** que reculli els principis de gestió integrada de la formació i l'aprenentatge a la URV.