

La formació, clau per a la competitivitat

Acabar un grau universitari i no actualitzar coneixements ja no és possible avui dia

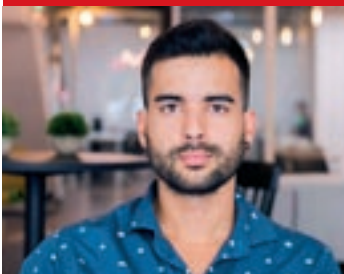
(Pàgina 3)

Opinió: Les claus per assolir el benestar a l'empresa

(Pàgina 3)

Dimarts té lloc l'esdeveniment Growth, una jornada pel creixement humà i transversal de les empreses

(Pàgina 5)



La intel·ligència artificial a les empreses i els reptes de la ciberseguretat

(Pàgina 6)



Els 'serious games' s'obren pas. Entrevista a Óscar García Pañella, expert en gammificació



La formació i l'actualització de coneixements no acaba mai per a qui vol tenir una carrera professional satisfactòria. En un context altament tecnològic, és imprescindible per a la competitivitat tant de les empreses com dels perfils professionals. Organitzacions adaptades als entorns digitals i

que facilitin la formació dels seus professionals, equips de persones motivats i amb possibilitat de créixer i lideratges que generin compromís i pertinença són factors que sumen per aconseguir èxits econòmics i també benestar laboral.

(Pàgines 2 i 3)

(Pàgina 7)

“Les claus d'un bon equip són la confiança, els lideratges clars i conèixer les fortaleses i debilitats de cadascú”

Parla Anna Navarro Schlegel, vicepresidenta de Global a Procore Technologies

Anna Navarro Schlegel està considerada una de les dones més influents del món en l'àmbit tecnològic. Schlegel ha estat recentment una de les ponents convidades al màster Executive MBA de la Facultat d'Empresa i Comunicació de la UVic-UCC. En aquesta entrevista la vicepresidenta de Global a Procore Technologies

destaca la importància de formar-se contínuament i del paper de la intel·ligència artificial. Un dels seus lemes a l'hora de crear equips a l'empresa és “People first”. Perquè “portem uns ritmes molt forts, i si no posem les persones primer, aquestes marxen, es cremen, es cansen... sense gent equilibrada no faríem res a llarg termini”.



Anna Navarro Schlegel

La formació contínua és la pedra angular per a la competitivitat empresarial i l'actualització dels perfils professionals d'acord amb els requeriments tecnològics d'un context altament digitalitzat. L'actualització de coneixements, però, també abasta un altre àmbit: el de la formació dels líders i dels treballadors per aconseguir un entorn laboral motivador, amb oportunitats de desenvolupament i alineat amb els objectius de l'organització.

Formació i ocupabilitat

La capacitat d'aprendre de manera continuada és i serà garantia de desenvolupament i benestar professional

Vic

Lourdes Corominas

Es pot establir un símil entre la salut física i mental i la salut laboral. Si resulta vital tenir uns hàbits saludables, també és essencial la formació permanent per mantenir el benestar a la feina: "És una mesura preventiva. Animo que la gent es formi periòdicament per tenir salut laboral", diu Eduard Prats, director de l'Escola de Postgrau de la UVic.

Les tendències *macro* en formació contínua passen per les *soft skills*, les habilitats toves, és a dir, tot allò que té a veure amb la capacitat de treballar en equip, la comunicació... habilitats que, independentment del sector, tots els professionals han de dominar. En aquest sentit, l'Escola de Postgrau planifica formacions en l'entorn *macro*, però també dona resposta a les necessitats de la indústria i la societat del propi territori.

Si la revolució tecnològica ha implicat canvis inqüestionables en l'economia i la societat, també ho ha fet la globalització. Aquesta última "s'ha anat matissant molt" en veure les conseqüències negatives que podia arribar a tenir quan es produeixen processos de deslocalització. En aquest aspecte, Josep Burgaya, degà de la Facultat d'Empresa i Comunicació, apunta que si bé els mercats són globals i és bo que l'economia estigui internacionalitzada, "hi ha una dimensió nacional que ara es va recuperant. I això genera i generarà ocupació". En aquest context tan canviant no es pot veure la tecnologia com una amenaça sinó que el problema vindria "de no saber treure rendiment a les tecnologies", apunta Prats. Ara estem en un moment de transició, però amb l'avenç tecnològic "s'obren oportunitats per a tots els professionals i per a tots els sectors". I un altre detall essencial: "L'important no és el que sabem avui, sinó la capacitat d'aprendre, i qui no estigui actualitzat perdrà taxa d'ocupabilitat", conclou.

Per aconseguir una alta ocupabilitat, Burgaya desta-



El maig passat la UVic va acollir els Connectivity Days, un espai per a la simulació i creació de realitats tecnològiques

ALBERT LLIMÓS

ca que en la formació de la UVic es dota els alumnes de practicitat "més enllà de la teoria necessària", s'ofereixen plans d'estudi molt adaptats a la realitat immediata i es potencien les pràctiques obligatòries i les estades internacionals. A la Facultat d'Empresa i Comunicació, la mitjana d'ocupabilitat a

sis mesos d'acabar els graus és elevada: "Oscil·la entre el 100% d'ADE i el 85% de Periodisme". Segons Burgaya, els estudiants quan es graduen "són més que conscients que s'hauran de continuar formant i que la seva relació amb la universitat és per sempre".

Aquesta relació amb la

universitat es tradueix en programes de postgrau, màsters i formació continuada. Actualment els programes de postgrau amb més demanda són a l'àrea de la salut, que concentra pràcticament el 60% de la formació continuada "perquè el personal sanitari ha d'estar molt al dia", diu Prats. El sector

sanitari ha evolucionat "moltíssim". El 40% restant està "molt fragmentat" perquè afecta tots els professionals, com advocats, enginyers o metges. Això fa que hi hagi assignatures transversals que tenen també tot el sentit en la formació universitària.

Les persones que volen orientar la seva carrera professional en el vessant acadèmic acostumen a fer màsters o postgraus en graduar-se. Però en la formació contínua, la franja d'edat on es concentra més gent està entre els 40 i els 55 anys, que són les persones que ja fa anys que estan en el mercat laboral. Per això Prats destaca que acabar un grau universitari als 22 o 23 anys i no actualitzar la formació fins als 40 "en el futur, això ja no serà possible, perquè la nostra taxa d'ocupabilitat anirà minvant", conclou.

Des de Creació, l'agència d'emprenedoria, innovació i coneixement, també es treballa per identificar quines són les competències digitals que requereix el mercat de treball per incorporar-les a totes les formacions: "Ja no fem només formacions tècniques

TESTIMONIS. Què li ha aportat l'MBA? Per què es va plantejar aquesta formació?



Albert López Palau. Director general d'administració, finances, comercial i RRHH a Divasa Farmavic. "Sempre m'ha agradat ampliar coneixements. L'empresa em va oferir la possibilitat de matricular-me a l'MBA. La part que més em va aportar va ser la relacionada amb les habilitats directives i interacció entre persones. Conèixer part de la teoria d'aquest àmbit i poder-la aplicar ràpidament en el dia a dia de l'empresa t'ajuda a comprendre comportaments i reaccions que es produeixen en les organitzacions on conviuen persones."



Gemma Degés. Directora d'operacions de Lavola. "Vaig decidir cursar l'MBA perquè necessitava obrir la ment, noves idees i eines que pogués utilitzar professionalment de forma immediata. M'aporta coneixements actualitzats en diverses àrees i una caixa d'eines aplicables al dia a dia professional. És l'oportunitat d'ampliar els meus horitzons, estar al dia de les últimes novetats i, amb el treball en equip, contrastar els meus coneixements amb els altres participants, discutir-los i analitzar-los des de diferents perspectives."



Toni Reig. Director de Màrqueting de Proquimia. "Em vaig proposar fer l'MBA perquè, tot i que havia estudiat Enginyeria Informàtica, feia uns anys que em dedicava a la direcció i gestió, i vaig pensar que em suposaria ampliar els coneixements. Tant l'MBA com el postgrau de Màrqueting Digital, Web i Comerç Electrònic em van ampliar els coneixements en diverses àrees clau, consolidar coneixements que ja tenia i ampliar de manera considerable la meva xarxa de *networking*. També han tingut un efecte positiu en la motivació o el creixement personal."

com soldadura o cuina, cal acompanyar-les amb competències transversals”, explica la seva directora executiva, Núria Macià. A més, segons l'Informe de Competitivitat (febrer 2023) de l'Observatori Socioeconòmic d'Osona, la franja d'entre els 55 i els 65 anys és el grup més nombrós de població treballadora. Aquestes persones “no poden parar d'adaptar-se als recurrents canvis tecnològics que impacten en els seus llocs de treball”, assegura.

La indústria de la comarca basada, en gran part, en producte *commodity* té dues externalitats negatives, segons Macià: “Un mercat de treball poc qualificat i amb rendes baixes, i la contaminació d'aqüífers”. Per tant, “és imprescindible que entre tots treballem per la seva diversificació cap a sectors de més valor afegit”.

Des de la patronal territorial, el Consell Empresarial d'Osona (CEDO) dona suport i col·laboració a les institucions que formen professionals: “Treballem amb tots ells per connectar l'empresa i la formació essencial”, explica la presidenta, Gemma Vivet. Per potenciar el talent i la competitivitat, el CEDO aporta coneixement a les empreses a través de clubs com recursos humans, empresa familiar, finances o sostenibilitat.

“L'organització que motiva és aquella que t'ofereix beneficis que s'ajusten al teu estil de vida”

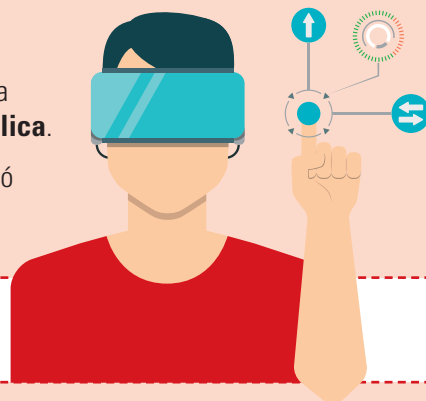
Escollar és, per Vivet, el principal repte per afrontar els nous lideratges i el benestar laboral: “Les persones demanen maneres de treballar i d'interaccionar diferents a les que teníem fa deu anys”. Aposta per posar fi al lideratge de la dominació i la separació “per donar pas a ser conscients de la nostra interdependència, ja que ens necessitem els uns als altres”. Així, diu, “aconseguirem una cultura empresarial basada en el benestar de les persones”.

Precisament, un estudi d'excel·lència i valors publicat per IESE, que va enquestar 6.000 treballadors, conclou que un 70% d'aquests se sentien infeliços al seu lloc de treball i consideraven que l'empresa, en general, no satisfia les seves necessitats. Per tant, “hem de prendre la temperatura a la

Els reptes de la digitalització

TENDÈNCIES

- La digitalització requerirà nous perfils professionals. Més del **70%** dels llocs de treball futurs encara no existeixen.
- En els pròxims anys hi haurà una **transformació digital** de les empreses. Aquestes incorporaran noves tecnologies com la **intel·ligència artificial**.
- El grup d'edat més nombrós en la població treballadora serà el d'entre **55 i 65 anys**.
- Des de la Comissió Europea marquen com a objectiu **digitalitzar l'administració pública**.
- El **teletreball** es consolidarà com una opció d'atracció de talent empresarial.



REPTES

- Augmentar els **especialistes en TIC** (vetllant per la igualtat de gènere).
- Augmentar les **capacitats digitals bàsiques** de la població (mínim el 80% de la població).
- **Assimilar la tecnologia**. Que el 75% de les empreses utilitzin el núvol, la intel·ligència artificial (IA) i les macrodades.
- Augmentar les empreses emergents, **duplicar les de més valor econòmic**.
- **Reskilling**. Incrementar les competències digitals dels treballadors.
- Oferir el **100% dels serveis claus en línia**. Identitat digital. El 80% de la ciutadania amb accés a la identificació digital.
- Connectar al **100% la població**.

Brúixola digital. L'any 2021 la Comissió Europea va presentar el programa Brúixola Digital, que planteja els objectius de digitalització per a l'Europa del 2030. En aquesta gràfica s'hi poden veure alguns dels reptes per a la comarca d'Osona. Les dades figuren a l'Informe sobre Competitivitat de febrer del 2023 elaborat per l'Observatori Socioeconòmic d'Osona.

nostra empresa” a través d'enquestes de clima laboral o programes d'avaluació de l'acompliment i de gestió del talent que recullin informació valuosa que permeti millorar l'organització. Ho explica Elisenda Tarrats, responsable de la Unitat d'Emprenedoria i investigadora del grup de recerca Emprèn.

El salari “no és un factor motivador”, diu, per bé que aquest “ha de ser el que toca” perquè garanteixi l'equitat interna i també competitivitat externa. Quins són doncs els factors motivadors? “La formació per mi és un aspecte fonamental en tots els àmbits; és imprescindible.” Tant el treballador

com el líder s'han de formar de manera contínua. Els programes d'avaluació de l'acompliment permeten que el treballador i el seu cap comparteixin l'evolució i els objectius que la persona pot tenir en el seu lloc de treball; “és un espai en el qual el treballador se sent escoltat i hi ha una comunicació bidireccional”. La polivalència seria un altre factor motivador: “És a dir, que el treballador pugui entendre tota l'organització en cadascun dels seus llocs de treball”. Un altre factor de benestar i motivació té a veure amb el propòsit, “que els valors del treballador i els de l'empresa puguin estar alineats”, que participi en la visió del que

l'empresa vol esdevenir.

Perquè les empreses puguin retenir el talent la investigadora proposa crear una marca atractiva en l'àmbit dels valors, “una cultura que generi compromís i pertinença”, un clima laboral saludable i oportunitats de desenvolupament i creixement. També hi contribuirà tenir polítiques retributives justes i reduir els factors desestressants, perquè “si el treballador jove no troba a l'organització allò que busca, marxarà. I normalment marxen els talentosos”. També defineix quina és l'organització que motiva: “És aquella que t'ofereix beneficis, no només econòmics, sinó que s'ajusten al teu estil de vida”.

OPINIÓ

Optimisme i benestar a l'empresa: les claus per assolir-lo



Elisenda Tarrats

Directora de la Unitat d'Emprenedoria i investigadora del grup de recerca Emprèn de la UVic

En un entorn cada vegada més competitiu i exigent, el benestar i l'optimisme del treballador poden esdevenir un factor clau perquè una empresa tingui èxit. L'entorn BANI (acrònim utilitzat per definir un context organitzacional fràgil, tens, no lineal i incompreensible, com seria l'actual) obliga el treballador a adaptar-se de manera contínua al canvi, a contribuir de manera efectiva a l'equip de treball, a gestionar la incertesa i a prendre decisions sota pressió.

Si no es gestiona correctament l'alta complexitat d'aquest entorn BANI, es poden generar alts nivells d'estrès i d'ansietat en els treballadors. Per això és fonamental que el líder vetlli per generar un entorn de benestar i d'optimisme, en què el treballador esdevingui la millor versió d'ell mateix. Això no només impactarà en el clima laboral, sinó que també contribuirà a la millora de la productivitat.

En aquesta línia, Forbes demanava als treballadors i recollia en un article com d'inspirats estaven per aportar el seu millor esforç al seu lloc de treball. Dels resultats, en una escala de l'1 al 6, destaca el fet que els treballadors poc optimistes van obtenir una mitjana de 2,61, mentre que els més optimistes van obtenir-ne una de 5,29. És a dir, l'optimisme és una qualitat que incrementa de forma considerable la inspiració i el compromís dels treballadors i que, a més, ajuda a reduir l'estrès de la persona treballadora i a disminuir els seus nivells d'ansietat i de preocupació.

En aquesta mateixa línia, un altre estudi que enquestava més d'11.000 treballadors va arribar a les mateixes conclusions. I n'hi afegia d'altres: malauradament, només un 13% dels treballadors tenen un alt nivell d'optimisme, mentre que un 33% el tenen baix.

En conclusió, invertir en optimisme mitjançant programes adequats de *mentoring*, de *coaching* i de formació contínua repercuteix positivament en els resultats empresarials.

Growth, un esdeveniment formatiu i experiencial

Ponències d'experts en tecnologia, talent i lideratge i dinàmiques d'equip, a més d'un dinar *networking*, conformaran, aquest dimarts, la jornada Growth. Amb voluntat eminentment pràctica, l'esdeveniment està adreçat especialment a les persones que ocupen direccions generals o direccions de recursos humans de les principals empreses de la Catalunya Central. Tindrà lloc de 9.30 a 14 h al paranimf de la UVic-UCC.

La universitat, garant de la formació contínua



Josep Ayats

Delegat del rector per a la Formació Contínua

Els canvis socials, tecnològics i econòmics que ha sofert la nostra societat en els darrers anys ens han situat en un moment de la història on ja gairebé res és estable, per la qual cosa l'adaptació a aquests nous escenaris tan canviant s'ha convertit en una missió fonamental per al desenvolupament professional de qualsevol persona. Des del punt de vista de l'àmbit laboral, l'arribada de les noves tecnologies o la globalització de moltes empreses estan introduint enormes canvis en els mètodes de treball, en els llocs de treball i en les pròpies organitzacions. L'adaptació a aquests canvis tan grans i sobtats només es pot fer a través d'una única estratègia: la formació contínua dels treballadors.

En aquests darrers temps, les universitats han integrat en la seva missió, en la seva funció de ser motor de la societat del coneixement, l'organització de programes de formació contínua ben diversos, des de cursos de curta durada fins a postgraus i màsters propis, amb la mateixa qualitat i rigor dels ensenyaments oficials. Aquests programes de formació contínua es fan indispensables per donar resposta a aquesta creixent necessitat de formació especialitzada, en un entorn multidisciplinari i internacional. Gràcies a cursar aquests programes de formació contínua a la universitat, els professionals aconseguiran millorar les seves perspectives laborals i personals, augmentant les seves possibilitats de promoció interna o trasllats dins de l'empresa, ja que podran contribuir a l'augment del rendiment i del valor afegit en les organitzacions en les quals treballen. Des de les tres Escoles de Postgrau de la UVic-UCC (la del Campus Vic, la del Campus Manresa i la del Campus d'Elisava) es fomenta i impulsa la creació d'un extens i multidisciplinari catàleg de programes de formació contínua, susceptibles de ser cursats simultàniament a l'exercici professional, a través d'estratègies docents que tenen en la metodologia en línia el seu gran aliat.

Vic i la seva universitat, quan 1+1 sumen més que 2



Jordi Baiget

Director general de la Fundació Universitària Balmes

Aquest curs quasi 6.000 estudiants de grau, màster, doctorat i cicles formatius de grau superior estan estudiant, convivint, practicant activitats esportives, culturals o associatives, anant de festa... en definitiva, vivint a la ciutat de Vic i a la comarca d'Osona. És una realitat que es fa notar i deixa empremta, ja que es tracta d'una concentració de joventut amb ganes d'aprendre que poques ciutats –i menys de mida similar a Vic– tenen al seu abast.

I aquest és precisament un dels majors actius que la Universitat de Vic, avui Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya, ha aportat a Vic, al conjunt d'Osona i, més en general, a les comarques de la Catalunya Central. Si sumem tots els estudiants matriculats a tots els campus i centres de la UVic-UCC, la xifra superaria els 18.000. Qui s'ho podia imaginar, fa 26 anys, quan s'acabava d'aprovar la Llei de Reconeixement de la Universitat de Vic i només es feien estudis de Magisteri i d'Infermeria. El canvi ha estat substancial i radical, i sempre cap a millor.

Comptar amb talent és un actiu essencial per al desenvolupament futur de les societats. I tenir-lo en forma d'estudiants, professors i investigadors no és un fet menor en un entorn cada vegada més globalitzat, que competeix per disposar de persones amb capacitat, iniciativa, esperit crític i ganes de desenvolupar-se. En aquest context, la UVic-UCC posa a disposició del territori una part important d'aquest talent i contribueix que Osona tingui un fet diferencial que la converteix en un element clau de dinamització de l'entorn.

A més dels alumnes, al campus Vic hi imparteixen docència 750 professors i investigadors dels 1.400 que té la universitat, als quals cal afegir més de 500 professionals d'administració i serveis altament qualificats. Unes dades més que demostren la capacitat d'atreure talent de la UVic: per cada plaça de professor i d'investigador que es treu en oferta pública, amb tots els requisits a complir, es reben, de mitjana, més de sis candidats. I per les ofertes de professionals de l'administració i serveis, la ràtio puja fins a nou candidats. De capacitat d'atracció n'hi ha. Ara hem de procurar que aquest talent es quedi a la comarca.

Ara que tant es parla d'intel·ligència artificial, de ChatGPT i de tantes i tantes coses que han de canviar el món de dalt a baix, la UVic ens aporta talent i intel·ligència natural, la de les persones, imprescindible per continuar millorant el benestar de tothom en el marc d'una transició demogràfica (una societat cada vegada més envellida), ambiental (que ha de garantir l'adaptació del model productiu i de consum cap a un de més sostenible i respectuós amb el medi ambient) i digital (com integrem les noves tecnologies digitals, actuals o futures, a la producció de les empreses i a tots els aspectes de la socie-



ALBERT LLIMÓS

“Comptar amb talent és un actiu essencial per al desenvolupament futur de les societats”

tat). Aquestes tres transicions tenen en comú que, a més de canviar-nos la manera d'enfocar la vida i el progrés, comportaran un augment substancial de necessitats formatives específiques per donar-los resposta.

I aquí, el paper de la UVic-UCC torna a ser determinant. A la Universitat treballem per donar resposta a aquests reptes i adaptem els programes i metodologies docents a les noves necessitats formatives de les empreses del territori. Som conscients que les maneres d'aprendre i de donar resposta a situacions novadores han canviat radicalment i evolucionen de manera ràpida i constant. I ens hi adaptem amb flexibilitat, amb més mitjans i amb major suport als estudiants.

I no ho fem només des dels coneixements tècnics o específics de cada grau, és a dir, les aptituds. Som conscients que cada vegada són més importants les competències transversals (les *soft skills*) com la responsabilitat, la capacitat de treballar en grup, la solidaritat, la implicació en el projecte, la iniciativa..., és a dir, l'actitud. I les treballem a totes les formacions: graus, cicles formatius i formació contínua. I tot això per què? Perquè tot el que estem fent ara, la inversió en persones i en talent, contribueixi a definir un futur millor per Osona.

El lideratge en temps de canvi i incertesa



Eduard Prats

Coordinador de Desenvolupament de Polítiques Corporatives de la UVic-UCC i director de l'Escola de Postgrau de la UVic

Liderar un projecte empresarial no és una tasca fàcil. Es requereix un conjunt d'habilitats i competències crucials per assolir l'èxit de l'empresa i ajudar a créixer l'equip de persones que en formen part. Una de les habilitats més importants és saber motivar i guiar l'equip de treball. Un bon líder no només dirigeix donant consignes, sinó que és capaç d'inspirar els seus empleats i treure el millor de cadascun. És fonamental que el cap tingui la capacitat d'identificar les fortaleses i les debilitats de cada persona, per enfocar-les en allò en què és realment bona, i així maximitzar els resultats del conjunt de l'organització. D'altra banda, la captació de professionals ben qualificats és un dels reptes més grans per

a les empreses avui dia. Amb una taxa d'atur per sota del 10% (de la més baixa des de la crisi financera del 2008) és molt difícil tenir estabilitat a les posicions crítiques de l'organització. Això afecta a tots els perfils professionals, des dels de menor qualificació fins als directius de major rang. La competència per aconseguir els millors talents és ferotge, i per això cal ser atractius per als candidats. Com? Fomentant un ambient laboral saludable, promovent la conciliació familiar, la transparència interna i una comunicació efectiva, i proporcionant els recursos necessaris perquè els treballadors tinguin clar un horitzó si volen desenvolupar-se a l'empresa. Tots aquests factors ajuden a fidelitzar els empleats.

Una altra habilitat imprescindible dels directius és la capacitat de prendre decisions ràpides i efectives. Això significa que el líder ha de ser capaç d'analitzar la situació, avaluar les possibles solucions i triar la millor opció en el menor temps pos-

sible. La presa de decisions és una de les tasques més importants d'un líder, i és essencial que es faci de manera efectiva traslladant confiança. I aquí la comunicació és fonamental.

En aquest context, les *soft skills* esdevenen cada cop més importants per a tothom. Parlem d'empatia, comunicació, capacitat per resoldre conflictes i treball en equip, entre d'altres. Sense aquestes habilitats, per més que un professional tingui una bona preparació tècnica, pot veure seriosament afectades les seves funcions, perjudicant a tota l'organització.

A més, s'han de posar en pràctica programes de formació i desenvolupament professional de forma permanent. Així, les persones, l'actiu més important d'una empresa, estan sempre preparades i motivades. Tal com va dir Henry Ford, “el pitjor que podem fer després de formar els treballadors i que marxin és no formar-los i que es quedin sense formació”. Si sabem que sovint marxen els bons i es queden els menys preparats, concloem que cal invertir en les persones, perquè “el talent atrau el talent”.

La necessitat de preparar-se per treballar i conviure amb la intel·ligència artificial

Vic

L.C. Acceptar la revolució que suposa l'arribada de la intel·ligència artificial (IA) és imprescindible perquè les empreses puguin afrontar-la. "Encara no hem arribat a dalt de tot de la corba del canvi; estem en el procés inicial, però hem de ser conscients que és una onada que arribarà a tothom i que aquells que no estiguin preparats s'enfonsaran". Ho explica Jared Gil, CEO i cofundador de Nuclio Digital School i un dels ponents de la jornada Growth de la UVic.

Com en altres revolucions tecnològiques, la IA també posarà en perill llocs de treball, però Gil apunta que "seran substituïts per llocs de més qualitat". A partir d'aquí, una empresa haurà de saber, dins de la seva estructura, "on ha d'aplicar aquesta tecnologia, perquè el que és segur és que l'haurà d'aplicar" i com més aviat comenci a fer aquesta transició, millor.

La IA desplaçarà el 30% de la força laboral global al 2030. Una altra dada rellevant és que més o menys el 60% de les persones treballadores actuals han estat fent feines que no existien l'any 1940, la qual cosa demostra com evolucionen les professions en paral·lel a la irrupció de les revolucions tecnològiques.

Aquest procés de creació de nous perfils professionals ja s'està fent i Gil ho coneix molt bé, perquè des de Nuclio estan formant



Jared Gil és global CEO i cofundador de Nuclio Digital School

aquests nous professionals: *data analyst*, *data scientist*, *ground engineer*, *prompt engineer* o *deep learning specialist*. Tot el que està relacionat amb la *data*, que és la base de moltes IA, "són professions avui en dia molt demanades", apunta. Els seus programes de postgrau, màster i d'expert els certifica la UVic.

Les grans dificultats de les empreses per trobar aquests perfils és una constant: "Els costa moltíssim trobar talent; i talent que estigui preparat per assumir aquests rols". Per la seva experiència, apunta que totes les empreses estan disposades

a formar la seva plantilla i a fer els canvis interns dins de l'estructura que els permetin posar-se al dia.

La retenció de talent és l'altre obstacle amb què topen les empreses: "Les necessitats que tenen les persones empleades avui en dia són molt diferents de les que tenien fa deu anys" i retenir el talent "és molt complicat si no estàs oferint un bon objectiu, una missió que de veritat sigui compartida per tota la plantilla". Per això cal aconseguir que la persona vegi el perquè està treballant en aquella companyia, "i no estem parlant de salaris", matisa. I aquí entronca amb

l'altre punt clau: la formació. "Una empresa ha d'estar disposada a invertir en la formació de la seva gent, perquè és molt més productiu i beneficiós formar en nova tecnologia gent que ja coneix la teva empresa que no buscar-la a fora". Partint de la base que les empreses han d'oferir salaris competitiu, la formació és una de les millors estratègies per retenir talent: "La persona no es queda perquè li ofereixis més, es queda perquè li estàs compartint molt més que els diners".

"Una empresa ha d'estar disposada a invertir en formació. És molt més beneficiós formar gent que ja coneix la teva empresa que no buscar-la a fora"

En el cas de les *start-ups* un objectiu clau, a banda de tenir un salari competitiu, "és sentir-se identificats amb el projecte" i això passa per tres punts: tenir un objectiu clar i compartir-lo, que puguin desenvolupar una carrera professional a l'empresa (ascendint verticalment o lateral) i la formació.

Gil opina que s'han de regular certes tecnologies, "hem de posar fre", per exemple, a la IA generativa, orientada al camp de la generació d'imatges per evitar *fake news*. Pel que fa al ChatGPT, creu que "la solució no seria fixar-nos en com bloquejar-lo", sinó utilitzar el potencial d'aquesta eina tant en l'àmbit acadèmic com empresarial.

Les empreses són més conscients dels riscos dels ciberatacs

Vic

L.C. Des de fa un parell d'anys les empreses estan molt conscienciades dels riscos dels ciberatacs, i amb els que s'han produït a la UAB i a l'Hospital Clínic, encara més. Un dels consells que dona Joan Busquiel, director de l'Àrea de les TIC de la UVic, és: "No intentis fer coses per evitar un atac, prepara't perquè faràs quan t'ataquin".

A partir d'aquí l'estratègia passa per preparar protocols de comunicació i d'actuació en l'àmbit organitzatiu. En el vesant tècnic, preparar-se al màxim per dificultar els atacs. Hi ha dues accions importants: primera, activar el doble factor d'autenticació, amb la qual cosa es poden evitar molts atacs de *phishing*. Segona, tenir còpies de seguretat *congelades*, és a dir, fora dels sistemes i aïllades de tot, de manera que si l'atac és d'criptació es puguin restaurar a partir de la còpia *congelada*.

Els ciberatacs són accions "de màfies organitzades", especialitzades i amb diners per disposar dels "hackers més bons i més tècnics", diu Busquiel, que afegeix que "saben a qui estan atacant i què poden demanar". Els ciberatacs "han vingut per quedar-se i aniran a més", conclou.

Segona edició del curs "La creativitat per a empresaris i directius", amb Lluís Bassat

Vic

UVic Quines estratègies publicitàries i comunicatives són millors per aconseguir el meu objectiu empresarial? Què fa vendre un producte o una marca? Aquestes i altres qüestions trobaran resposta al curs "La creativitat per a empresaris i directius", que per segon any ofereixen conjuntament el publicista Lluís Bassat i el grau en Màrqueting i Comunicació Empresarial a través de la seva Escola de Postgrau de la UVic.

Aquest seminari, amb un doble vessant teòric i pràctic, compta amb l'experiència



Lluís Bassat

d'empresaris de referència i amb l'aportació dels millors professionals d'àmbits com ara el màrqueting, la marca i la seva identitat, la investigació de mercats, l'estratègia de comunicació, la creativitat i la relació amb el client...

El programa de la segona edició s'estructurarà en una dotzena de sessions que tindran lloc entre el novembre de 2023 i el febrer de 2024 al centre adscrit BAU (Barcelona) de la UVic-UCC.

Lluís Bassat, fundador de l'agència Bassat & Associados (avui Ogilvy & Mather) el 1975, va ser investit doctor *honoris causa* per la UVic-UCC fa dos anys.

Executive Innovation

Idees que activen. Lideratges que transformen.

Executive Master in Business Administration (MBA)

Què podem esperar de la nova Intel·ligència Artificial generativa com el ChatGPT?

Amb Carles Gómara, expert en Tecnologia i Transformació Digital a ACCIO.

Dijous 8 de juny a les 18:30h

Inscriu-te al webinar

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

UVIC

UMANRESA



“En els ‘serious games’ mana la psicologia”

Entrevista a Óscar García Pañella, expert en gammificació

Vic

Lourdes Corominas

Óscar García Pañella (Madrid, 1973) és soci consultor en gammificació de Cookie Box. Doctor en Realitat Virtual i Serious Gaming, serà un dels ponents de la jornada Growth que organitza la UVic i que se celebra aquest dimarts 6 de juny.

Com definiria els *serious games*?

Són experiències, produccions que volen ser memorables, que busquen sempre tres coses. La primera, i més evident, és motivar les persones. La segona, millorar la transferència educativa, per tant aconseguir que els missatges s'entenguin millor, i que hi hagi un bon aprenentatge. La tercera, moure les persones a l'acció pel que fa al comportament. Això en qualsevol àmbit: turisme, educació, esport, màrqueting, publicitat, etc.

Per dissenyar un bon joc cal tenir en compte la psicologia, l'art, la narrativa i la tecnologia, oi?

Efectivament, són els quatre eixos de l'experiència memorable i això ja passa en els jocs i en els videojocs, o quan fem una gimcana, que les hem fet tota la vida, o quan estàvem amb un tauler,

amb unes cartes o uns daus. En un joc de tauler, el mateix cartró o les fitxes eren la tecnologia, no? El color, la forma, té aquest punt estètic. A més hi ha una narrativa. I per últim, per fer que sigui divertit i que connecti amb el que a tu t'agrada, amb les teves motivacions, que és la part més psicològica. Per tant, mana la psicologia i no pas la tecnologia. La tecnologia és només un 25%, és el plat on servir un menjar.

Quines són les aplicacions de la gammificació a l'empresa?

A Cookie Box, que té 15 anys de recorregut i ha fet molts projectes en l'àmbit de recursos humans, parlem de gammificació interna i externa. L'externa va cap als turistes, a la ciutadania, als estudiants o als clients. La interna mira cap als treballadors/es i cap als col·laboradors/es que hi ha a l'empresa. En l'àmbit de recursos humans es poden fer moltes coses: processos de comunicació (interna i externa), formacions o abordar la gestió del canvi. A vegades hi ha absentisme emocional, o no hi ha una bona coneixença dels pilars, dels perquè de la missió, de la visió, de quins són els valors. També com es treba-

lla per un lideratge no tòxic i horitzontal o com es fan els plans d'acollida a les empreses. Fins i tot també com es forma en habilitats (això és una constant). O la innovació. Tots aquests elements en aquest context corporatiu s'estan abordant amb gammificació.

Les empreses són prou conscients de la necessitat d'implementar aquest tipus d'eines?

Crec que estem millor que fa uns deu anys. Els primers *serious games* daten dels anys 70 del segle passat, per tant estem parlant de 50 anys. Això si parlem en digital. Si parlem en analògic hi ha referents de monjos ensenyant a la ciutadania amb jocs de cartes a l'edat mitjana. El joc com a mitjà s'ha utilitzat sempre. El 2010 esclata de manera molt potent als EUA. El 2012 comencen a passar moltes coses a Espanya. Al principi era complicat perquè no s'entenia. Gammificació sona a *gaming*, *gaming* sona a consola, i consola sona a videojoc. Això no va de *gamer* ni va de consoles. Parlem de disseny motivacional, que s'entén millor. En els últims cinc anys pràcticament tothom n'ha sentit a parlar, està damunt la taula i està consi-



Óscar García Pañella assegura que no hi ha res que mesuri més que un joc

derat. En recursos humans s'està utilitzant molt.

Què els aporta a les empreses la gammificació?

La gammificació treballa l'autonomia de les persones, la possibilitat d'escollir entre alternatives. A més, també treballa el control. És a dir, que el nivell de destresa de les persones estigui alineat amb el nivell de dificultat de les tasques que fan. L'autonomia i el control és allò bàsic que hi ha a sota de qualsevol bon joc. Automàticament tens una situació de justícia, que ni frustra ni avorreix. Si no frustra, no avorreix, tinc autonomia i

puic escollir, automàticament soc una professional motivada, compromesa i a qui gaudeix i li encanten les seves responsabilitats laborals. És molt emocional, motivacional i psicològic, és una cosa molt de veritat, perquè ens entenguem. D'altra banda, no hi ha res que mesuri més que un joc, perquè per cada acció hi ha una reacció. És una gran eina per generar evidència i per saber què està passant de veritat, tant qualitativament com quantitativament. I això és molt important, perquè interessa mesurar, graficar i saber el que passa.

La formació contínua, una carrera de fons

Vic

UVic

Els canvis que han experimentat molts perfils professionals en els últims anys fan necessària una permanent actualització dels coneixements tant de les persones directives com dels empleats. L'any 2021, a Catalunya un total de 97.263 persones van seguir algun programa impulsat pel Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC). De totes elles, el grup més nombrós eren les persones amb titulació universitària (24.748) i les que tenien un títol d'FP

inicial Grau Mitjà o Grau Superior (17.941). També cal destacar que el 73,85 % eren persones ocupades mentre que el 26,15 % estaven desocupades. A la UVic-UCC, només el curs passat 8.272 persones van participar en algun programa de formació contínua.

Aquestes dades corroboren la necessitat creixent que tenen els treballadors de seguir adquirint coneixements al llarg de la seva vida laboral, especialment en aquells àmbits on la digitalització i les noves tecnologies han tingut una major incidència i han irromput d'una manera



Les persones treballadores tenen una necessitat creixent de formació

més ràpida, com és el cas del màrqueting, la publicitat o la comunicació. En aquest context, els programes de postgrau i màster universitaris són un recurs pensat per

poder actualitzar, aprofundir i ampliar coneixements. Per Josep Ayats, delegat del rector per a la Formació Contínua de la UVic-UCC, "l'oferta de centres com l'Escola

de Postgrau de la UVic-UCC dona resposta a una demanda que va en augment per continuar aprenent al llarg de tota la carrera professional".

Entre els diversos programes de màster que ofereix actualment aquesta Universitat, alguns ja estan plenament consolidats, com és el cas del Màster en Màrqueting Digital, que es tornarà a impartir entre els mesos d'octubre de 2023 i juliol de 2024 amb un pla d'estudis completament renovat i actualitzat.

El programa consta de deu mòduls, cadascun dels quals tracta conceptes com l'economia digital i el màrqueting 4.0, les tecnologies META, la investigació de mercats *online* o el *big data*, entre d'altres.

Entrevista a Anna Navarro Schlegel, vicepresidenta de Global a Procore Technologies

“No s’ha de pensar que el que vaig estudiar fa 30 anys encara és vàlid”

Vic

Anna Aguilar

Anna Navarro Schlegel (Olot, 1968) està considerada una de les dones més influents del món en l'àmbit tecnològic. Llicenciada en Filologia Alemanya i Anglesa, va muntar una empresa de traduccions de textos tècnics a Silicon Valley, on va entrar a Cisco Systems. Més tard també va treballar a Xerox, VeriSign, VMware i NetApp. Des del 2021 és vicepresidenta de Global a Procore Technologies. Schlegel també ha estat recentment una de les ponents convidades al màster Executive MBA, dissenyat i impartit per la Facultat d'Empresa i Comunicació de la UVic-UCC a través de l'Escola de Postgrau de la Universitat.

Defensa que el seu èxit professional és degut a un treball dur i a no deixar mai de formar-se. Què ha tingut en compte a l'hora de decidir cap on encaminar la seva formació contínua i amb quin objectiu?

Una primera carrera et porta a un punt, però a mi m'ha ajudat molt i molt anar aprenent, i no pensar que el que vaig estudiar fa 30 anys encara és vàlid; tot és una progressió. Per exemple, els meus estudis com a executiva d'alta direcció van començar després dels 39 anys, per estar a Cisco Systems vaig estudiar telecomunicacions i quan era la cap de Women in Tech vaig passar molts anys a Stanford estudiant estudis de gènere. Ho faig així

perquè em vull informar i aprendre tècniques per saber fer bé la meua feina en cada moment concret. He passat per cinc universitats, però a més he fet més de 30 cursos de temàtiques molt específiques, la majoria dins de les empreses on treballa.

Com es passa de la filologia al sector tecnològic, i a entendre-hi sobre virtualització, intel·ligència artificial, dades al núvol, etc.?

Estudiant molt i mirant en què puc ajudar dins de l'empresa: si hi ha forats difícils, m'apunto a arreglar-los. A cada feina que he fet he agafat responsabilitats diferents, i per fer-ho la clau ha estat la formació intensa, parlant amb molts professionals i amb molts clients per aprendre d'ells, posar idees davant la gent i anar-les desenvolupant, algunes durant molts anys.

Fa 15 anys que utilitza la intel·ligència artificial (IA). Veient el potencial que té, què creu que ens podrà oferir en pocs anys?

Fa almenys 25 anys que la vaig seguir i provant, que l'hem anat desenvolupant. A Cisco Systems, a la dècada dels 90, ja fèiem proves de traducció mecànica. No ha sortit de cop, el que passa és que ara s'ha democratitzat i més gent la sabrà fer servir, com per exemple els nens i les nenes a l'escola, a qui ja no farà por i serà part de la seva normalitat.

“People first” és un dels seus lemes a l'hora de crear equips a les empreses. Per què creu que és important



Anna Navarro Schlegel

escoltar les necessitats i les inquietuds dels treballadors?

Perquè portem uns ritmes molt forts, i si no posem les persones primer, aquestes marxen, es cremen, es cansen... Treballem molt i sense gent equilibrada no fariem res a llarg termini. A més... només tenim una vida. Jo demano a molta gent de

l'equip que pari el ritme i a vegades no volen. Surt als resultats de cada trimestre quins equips nostres estan bé i quins estan cansats. T'hom dels meus 12 equips ara mateix té el meu mòbil i em pot trucar quan ho necessiti.

Com es fa per portar equips de milers de persones i no equivocar-se en les decisions que pren?

competitivitat en un mercat global. A més a més, els estudiants tenen el suport de sessions de *coaching* empresarial individualitzat (Empower Executive Plan) per afavorir el seu desenvolupament personal i professional. El curs que ve serà un dels programes estrella de l'oferta conjunta de formació contínua que oferiran els campus de Vic i de Manresa de la UVic-UCC.

El màster EMBA consta de 60 crèdits i s'estructura en sis grans blocs en els quals es desenvolupen conceptes com ara la creativitat, la comunicació, l'emprenedoria i

M'he equivocat moltes vegades, això és inevitable. Però n'aprenem, intentem fer-ho millor i en parlem, tot i que segur que em continuaré equivocant: és humà. Nosaltres parlem molt sobre on ho estem fent súper bé i on ho estem fent malament. I quan detectem on ho estem fent malament, ens ho mirem i o bé ho parem o bé continuem però de manera diferent. S'ha de canviar i estar disposat a fer-ho: si no busques alternatives, vol dir que ho estàs fent malament.

Què vol dir, quan afirma que una empresa ha de funcionar com un equip de l'NBA?

Que totes les persones que la integrem hem d'entendre els objectius i que hem de tenir un equip que es tingui la màxima confiança. És el que jo procuro fer: si els empleats necessiten res, t'han de poder escriure o trucar; si s'han de quedar es queden, però si ells et diuen 'et necessito', tu també hi has d'anar. T'hom ha d'entendre la seva posició, que ha d'estar molt ben delimitada. Hi ha d'haver lideratges clars, però si fa falta ens hem d'aixecar els uns als altres. Per això, al crear un equip has de buscar els millors jugadors, que a més han de voler ser els millors. Per mi és clau deixar-te estudiar molt, identificar en quins temes ets bona i en quins ets pèssima, i saber qui et complementa. Nosaltres, tots sabem quin és el perfil psicològic de la resta de membres de l'equip.

l'administració de l'empresa a partir de la responsabilitat social corporativa, la presa de decisions econòmiques i financeres o la gestió del canvi.

La formació culmina amb un treball de final de màster que inclou un procés d'investigació, el disseny d'una estratègia metodològica i l'elaboració d'un informe o *business plan*.

La metodologia docent de l'EMBA de la UVic es basa en una combinació de diferents disciplines pràctiques i interactives que constitueixen un model d'aprenentatge: *l'experiencial learning*.

Executive MBA, un màster per ampliar les capacitats directives

Vic

UVic

El màster Executive MBA de la UVic, del qual es farà la 9a edició entre l'octubre de 2023 i el juliol de 2024, és un dels programes formatius més consolidats i de major prestigi en formació contínua de la UVic-UCC.

Aquest màster ofereix una visió global de l'empresa i

s'orienta a formar professionals innovadors i creatius, capaços de dirigir en entorns complexos i canviants. El seu objectiu és formar nous lideratges basats en perfils competius (tant als mercats locals com globals), amb habilitats directives (de comunicació, presa de decisions, etc.), que puguin respondre creativament als reptes que planteja el món laboral i em-

presarial, capaços d'afrontar nous reptes amb creativitat i iniciativa, i amb ganes de créixer com a persones i com a empreses des d'una visió ètica i responsable.

Per impartir l'EMBA, la Universitat manté acords de col·laboració amb més d'un miler d'empreses de tots els sectors que creuen en el paper central del lideratge i la innovació com a factors de

Executive Innovation

Idees que activen.
Lideratges que transformen.

Estàs preparat per aprofitar les oportunitats de creixement que tens al teu abast?

El coneixement està canviant, i també ho està fent la manera d'aprendre. A la Universitat hi donem resposta aplicant noves tendències formatives, sumant innovació a la nostra àmplia experiència formativa i així seguir contribuint al creixement humà i transversal de les vostres empreses.

Perquè créixer no és fer anys, créixer no és fer-se gran, créixer és... aprendre a ser millor.

Continua creixent acompanyat de la formació que comença amb tu i transforma les persones, els lideratges, les empreses i el conjunt de la societat.

Ara és el teu moment! Tria el teu camí:

- + Executive MBA
- + Màster en Màrqueting Digital
- + Postgrau en Marketing Digital i E-commerce
- + Postgrau en Marketing Digital i Business Analytics
- + Màster en Sport Management & Marketing
- + Màster Direcció Comptable, Financera i Tributària
- + Postgrau en Direcció de Persones a les organitzacions

