

Més de la meitat de les urbanitzacions del Moianès estan pendents de legalitzar

(Pàgines 2 i 3)

Tenen dèficits d'enllumenat, asfaltat, aigua o clavegueram, una problemàtica que es remunta a fa dècades



SEBASTIA RENOM

Vistes de la urbanització de Montví de Baix, en terme municipal de Moià

Al Moianès hi ha una dotzena d'urbanitzacions. D'aquestes, set no compleixen la llei pel que fa a clavegueram, xarxa d'aigua, enllumenat, prevenció d'incendis o asfaltat de carrers. La problemà-

tica es remunta al *boom* constructiu de finals del franquisme i és comuna a la majoria de comarques catalanes. També s'ha de dir, però, que els ajuntaments hi treballen, de manera que la majoria

estàn en via de regularització. Els processos que han generat fins ara més complicacions són els de Montví de Baix (Moià) i la Masia del Solà (Monistrol de Calders).

(Pàgines 4 i 5)



Sonsoles Letang:
"Volem que la Casa del Poble sigui un espai d'ús lliure i per a les entitats"

(Pàgina 6)



Obres que no tenen preu

Voluntaris de Santa Maria d'Oló han restaurat l'oratori de Sant Sebastià i la Barraca d'en Tomàs. Estan decidits a mantenir el llegat del poble i ja pensen en altres obres.

(Pàgina 7)



De l'orquídia al plat

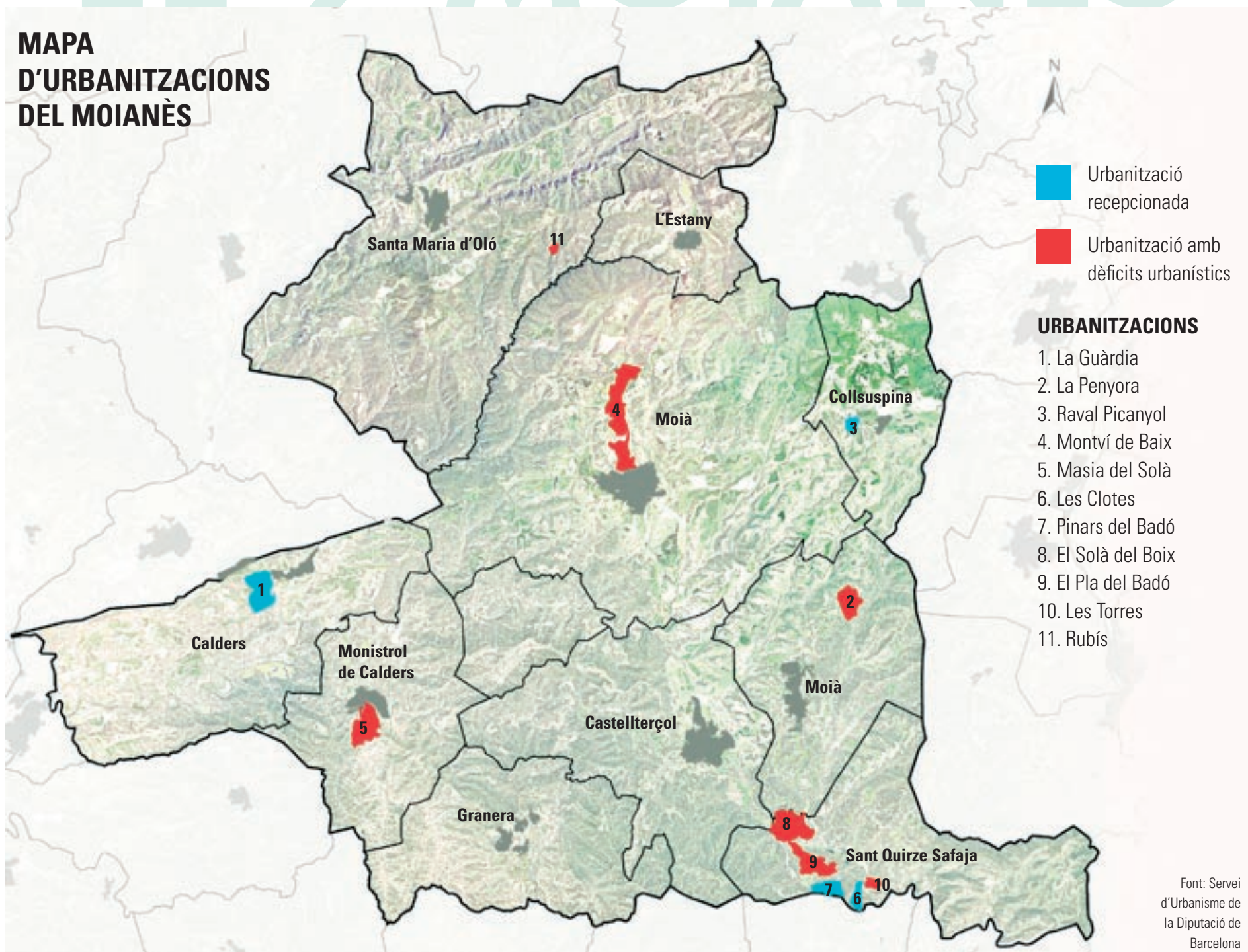
Sònia Sosa, de Sant Quirze Safaja, és copropietària d'una petita empresa que comercialitza vainilla de Madagascar. Serveixen a gelateries i pastisseries de tot el món.

(Pàgina 10)



Ruta dels Pintors:
descobrir l'Estany plasmant-hi a sobre els quadres dels seus artistes

MAPA D'URBANITZACIONS DEL MOIANÈS



Més de la meitat d'urbanitzacions del Moianès es troben en situació irregular pel que fa a infraestructures i serveis. Això es repeteix en molts mu-

nicipis catalans com a conseqüència de la mala gestió urbanística que es va fer entre els anys 60 i 70 del segle passat. Ara, les administracions lo-

cals han de treballar juntament amb els propietaris per arribar a acords i aconseguir legalitzar els terrenys per tal de poder-los dotar de serveis.

Més de la meitat de les urbanitzacions del Moianès estan pendents de legalitzar

Això comporta dèficits en l'enllumenat, l'asfaltat, l'aigua o el clavegueram

Moia

Q. Campàs / J. Gibert

El Moianès pateix un problema urbanístic que s'arrossega des dels anys 60 i 70. No és un fet únic de la comarca, sinó un cas que es repeteix a molts municipis de tot Catalunya. Es tracta de la situació irregular d'algunes de les urbanitzacions fetes durant aquella època. De fet, si ens fixem en les dades de l'any 2023 del Departament d'Urbanisme de la Generalitat, hi ha 1.430 urbanitzaci-

ons repartides per tot el país. D'aquestes, la meitat, 730, encara no estan regularitzades. És a dir, tenen dèficits urbanístics i problemes relacionats amb les normatives de clavegueram, canalització de l'aigua, asfaltat, enllumenat públic o de prevenció d'incendis.

Tot plegat neix d'un procés d'especulació urbanística que es va donar a finals del franquisme. En aquell moment proliferen construccions privades, de baixa qualitat, en llocs apartats i sense

L'origen és l'especulació urbanística de finals del franquisme

cap normativa urbanística on el promotor acabava desapareixent. Amb el pas del temps el deteriorament dels serveis genera problemes amb l'administració, ja que sovint no es poden autoritzar

les reformes necessàries al no ser urbanitzacions correctament recepcionades, ni estar incloses als plans urbanístics municipals. Majoritàriament, l'administració local ha hagut d'assumir el repte i el cost de legalitzar aquests projectes privats. Aquest fet sol ser un desafiament per a municipis petits com els del Moianès, on sovint els manca suport d'administracions més grans. La solució és complexa i passa per acordar amb la propietat juntes de compensació, una

entitat amb personalitat jurídica pròpia, constituïda pels propietaris dels terrenys per dur-ne a terme la urbanització. És el cas, per exemple de La Penyora, de Castellcir. L'alcalde, Eduard Guiteras, explica que aquesta era l'última urbanització que els quedava per recepcionar i per això van acordar crear una junta de compensació (que ja s'ha dissolt definitivament) per tal de poder posar fibra, enllumenat i clavegueram. Queda pendent el servei de clavegueram. Al ser la urbanització més allunyada del poble (està a uns 2,5 quilòmetres de la urbanització d'El Prat), en l'àmbit tècnic és complicat d'assolir. "De moment funcionen amb fosses sèptiques. Anualment i d'acord amb la normativa acordada amb l'ACA, es fa un buidatge de totes les parcel·les que funcionen amb aquest sistema."

Al Moianès trobem 11 urbanitzacions, 7 de les quals tenen dèficits urbanístics.

Montví de Baix comença a urbanitzar el segon sector

Està previst que les obres comencin al març

Moià

Q.C.

A Moià hi ha dues urbanitzacions, Montví de Baix i Monjoia. De la primera se n'han començat a fer gestions per tal de recepcionar-la. La zona està dividida en quatre sectors i el primer ja està urbanitzat. Ara s'estan fent els tràmits per legalitzar el segon sector, anomenat A1, que compta amb més de 200 parcel·les. Segons l'alcalde de Moià, Dionís Guiteras,

si res no canvia, les obres d'urbanització haurien de començar aquest mes de març. "Els tràmits s'han fet amb el consens i la màxima col·laboració dels veïns, ja que són els que s'han de fer càrrec de les despeses. Hem estat en contacte permanent". Pel que fa als dos sectors restants, encara s'ha de fer el projecte d'urbanització. La segona urbanització, Monjoia, és la que està en una situació pitjor i encara no s'ha fet la reparcel·lació ni cap mena d'actuació.



La urbanització Montví de Baix

SEBASTIÀ RENOM

Monistrol treballa per regularitzar la Masia del Solà

L'Ajuntament prepara un avanç del POUM

Monistrol de Calders

J.G.

Durant els anys 60 a Monistrol de Calders es va començar a construir sense cap mena de regulació a una zona propera al nucli del poble conegut com la Masia del Solà. El terreny està repartit en 771 parcel·les en una zona abrupta amb canvis de desnivell i que abasta antics terrenys de conreu i bosc. En total les parcel·les construïdes ronden el centenar i deixant espais des-

habitats. Artur Argelaguer, alcalde de Monistrol de Calders, explica que estan treballant en un avanç de modificació puntual del POUM específic per a la urbanització. Un treball que ja fa anys que està en marxa, el 2019 la Diputació ja va fer un estudi sobre com gestionar-ne el desenvolupament urbanístic. El projecte destacava que la viabilitat passava per deixar com a zones no urbanitzables els sectors amb més desnivell de la urbanització.



La urbanització Masia del Solà

SEBASTIÀ RENOM

Calders té legalitzada la urbanització de La Guàrdia i Collsuspina, el Raval del Picanyol. En canvi, tenen problemes de regularització les urbanitzacions de Moià (Montví de Baix), Monistrol de Calders (La Masia del Solà), Santa Maria d'Oló (Rubís) i Castellcir (La Penyora). El poble amb més urbanitzacions de la comarca és Sant Quirze Safaja, en total n'hi ha cinc, gairebé la meitat de tota la comarca. Les Coltes i Pinars de Bodó estan recepcionades. En Canvi, el Solà del Boix, El Pla del Badó i Les Torres tenen dèficits urbanístics.

Tot i que comparteixen una problemàtica comuna, la realitat de cada una d'elles és diferent i el seu procés per legalitzar-les va a ritmes diferents. La situació a Montví de Baix a Moià i a la Masia del Solà de Monistrol de Calders són els casos que han generat més complicacions durant aquest procés. A més, en el cas de la de

Monistrol de Calders la precària situació s'agreuja perquè també genera problemes en l'àmbit social. L'alcalde, Artur Argelaguer, explica que "entre les zones no urbanitzades s'ha instal·lat gent a viure en barracons d'obra abandonats, amb condicions que no són segures". L'alcalde afegeix que tot plegat fa que la regularització de la zona sigui urgent, tot i que els passos administratius siguin complexos.

Paral·lelament i per tal de difondre els recursos de suport i assistència de què disposen els municipis que compten amb urbanitzacions amb dèficits urbanístics (UDU), aquest passat mes de març de 2023 la Diputació va activar la comunitat de coneixement d'urbanitzacions amb dèficits urbanístics (UDUs) com a espai relacional de cooperació, intercanvi, innovació, aprenentatge i seguiment, adreçada als ens locals de la demarcació en el seu terme municipal.



Vine i gaudeix del comerç de

Sant Quirze Safaja

www.sqs.cat

[aj.santquirzesafaja](https://www.instagram.com/aj.santquirzesafaja)

Sonsoles Letang té 49 anys i és enginyera forestal i agrícola. Fins fa poc treballava a la Direcció General d'Urbanisme de la Generalitat.

Ara és alcaldessa i ho compagina amb la feina a la seva explotació ramadera. També és consellera comarcal d'Emergència Climàtica.

“No som aquí per quedar bé ni fer carrera, sinó per millorar”

Sonsoles Letang, alcaldessa de Sant Quirze de Safaja

Sant Quirze Safaja

Abans d'aquesta experiència, havia sigut militant del PSC o hi havia tingut alguna vinculació?

No, ni tampoc som militants ara. Però sí que és cert que rebem tot el seu suport tècnic, jurídic i logístic. El PSC està molt ben organitzat, estem molt agraïts.

Des del 2007 havien guanyat eleccions candidatures vinculades a Convergència. A què es deu que després de tants anys, aquestes passades eleccions les guanyés ISQS-CP, que va aconseguir 178 vots, per 155 vots de Junts per Sant Quirze?

El partit Independents per Sant Quirze de Safaja - Candidatura de Progrés, es va fundar fa 20 anys, i just abans d'entrar en aquesta època que comentes van governar durant quatre anys. Després el partit sempre s'ha mantingut a l'oposició, i crec que s'ha fet una feina molt constructiva. Donaven veu a gent del poble que tenia necessitats que no s'estaven cobrint des del govern municipal. Crec que aquest nostre “anar fent de mica en mica” i enfocats al bé comú, sense tanta vinculació política, ha tingut valor a l'hora d'exercir el vot. Crec també que especialment en l'anterior man-

dat com a oposició ho vam fer molt bé i la relació amb l'anterior equip de govern era molt bona. Sempre contribuïem quan veïem oportunitats de millora, i això ho ha valorat molt la ciutadania. També tenim perfils tècnics. A Sant Quirze hi ha problemes urbanístics pendents de solucionar, i aquest és un dels valors que la ciutadania ha posat sobre la taula. Gestionar un ajuntament necessitava moltes hores de dedicació.

Com valora l'obra de l'anterior govern?

Per nosaltres, faltava dedicació i presencialitat. El lema de la nostra campanya de fa vuit anys era “Dedicació i solucions”, i aquesta última es va dir “Fem poble”. Ells no tenien la presencialitat que tenim nosaltres i això es nota. A més, el fet de ser tècnica en excedència de la Generalitat, i abans haver treballat en empreses privades i haver sigut *freelance*, igual que els altres regidors de govern, ens dona perspectiva i coneixement sobre com funcionen els processos públics i privats. És un avantatge.

Quins són els objectius principals que portàveu al programa municipal?

El principal objectiu que portem al programa és el de

promoure la cohesió social. El nucli urbà no està gaire poblat i, per tant, hem de buscar maneres de fomentar la cohesió mitjançant iniciatives socials, culturals i urbanístiques. Estem treballant perquè la Diputació de Barcelona ens cedeixi la gestió del tram de carretera situat davant l'ajuntament per tal de transformar-lo en una plataforma única i dotarlo de negocis i serveis, en un projecte que hem previst en dues fases. Volem que la gent jove es quedi al poble i que la gent gran que viu sola no se senti desamparada. En aquest sentit, actualment també estem treballant en la implementació d'un servei de transport a demanda a través del Consell Comarcal del Moianès, enfocat a fer que aquest sector de la població pugui anar al mercat o a missa a l'església del poble.

L'anterior govern va impulsar el projecte de la Casa del Poble per tal de promoure la cohesió social, no?

Sí, aquest projecte es va iniciar fa sis anys, però encara està pendent de consolidació. Dels dos immobles que es van adquirir, només es va habilitar una petita sala i un lavabo. A més, per utilitzar aquest espai, calia sol·licitar-ho prèviament, ja que era



Sonsoles Letang es va vincular a la política per primer cop durant el mandat 2019-2023 com a reg

necessari encendre l'estufa de biomassa. Com a oposició, sempre hi vam votar en contra. No pel projecte en si, sinó per la gestió, que s'havia concebut inicialment. A més, el cost del projecte ha augmentat significativament, de 600.000 euros fa sis anys a 900.000 euros ara, més el preu d'adquisició dels immobles. Ens sembla un cost excessiu i ara estem concentrats en les obres de consolidació estructural i en la redacció del projecte de rehabilitació interior. Tenim subvencions per a aquest projecte i esperem poder executar les obres en un futur proper. Volem recuperar la Casa del Poble com a espai d'ús lliure per a la comunitat i les entitats locals. També estem impulsant iniciatives per dinamitzar el nucli del poble i establir punts de reclam per atraure gent, com el manteniment dels negocis locals, la millora de serveis i altres punts d'atracció. A més, estem implementant un servei de transport a demanda per a la gent gran i treballant en altres mesures per millorar la qualitat de vida dels nostres ciutadans i altres aspectes com la transició energètica i la sostenibilitat ambiental. En definitiva, estem compromesos a crear un municipi més cohesionat i feliç per a tots els seus habitants.

Quines altres qüestions urbanístiques tenen pendents?

Les urbanitzacions són

“Volem recuperar la Casa del Poble com a espai d'ús lliure i per a les entitats”

“Tenim cinc urbanitzacions i tres tenen dèficits urbanístics”

un tema delicat, ja que en tenim cinc al municipi, i tres tenen problemes urbanístics pendents de resoldre. Es denominen UDUS (Urbanitzacions amb Dèficits Urbanístics). Ens trobem amb la dificultat que, segons la llei, no es poden concedir llicències de construcció en àrees sense consolidar, i això afecta els propietaris de parcel·les, que no poden construir. Això provoca frustració. Estem treballant en la modificació del POUM (Pla d'Ordenació Urbanística Municipal) per regularitzar la urbanització del Solà del Boix. Amb la conveniència dels propietaris algunes zones que eren urbanitzables passaran a ser sòl no urbanitzables, i es reduirà així l'espai i en conseqüència les despeses. També estem en procés de resoldre altres qüestions, com dotar aquestes zones de

Qui fou Maria Cuyàs?

Un primer homenatge

23 de febrer 2024, a les 19h.
Al Casal Social de Calders



Maria Cuyàs Ponsa
(Barcelona, 1919 - Barcelona, 1982)

Programa

Presentació: **Eduard Sánchez**, Alcalde de Calders
Moderador: **Lluís Cerarols**

Ponents:

Antonina Rodrigo. “Apunts sobre el paper de les dones en la República, la Guerra Civil i el franquisme”.

Carme Domènech i Empar Blat. “Biografia de Maria Cuyàs i presentació del projecte en construcció d'un audiovisual sobre Maria Cuyàs d'accés lliure a internet”.

Laura Gavaldà “Maria Cuyàs, una gran mare darrera d'un gran fill com Néstor Almendros, guanyador d'un premi Oscar”.

Resum i comiat: **Associació Cultural de la Dona de Calders**







SEBASTIÀ RENOM

gidora a l'oposició

haviem pagat abans. Això sí, estem intentant que sigui la menor despesa possible. Per això hem parlat amb l'Oficina de Gestió Tributària de la Diputació i hem demanat que puguin pagar amb quatre o cinc trams. A més, ens posarem en contacte amb l'Institut Català de Finances per si hi ha alguna altra alternativa. Estem buscant opcions per reduir al màxim els costos i facilitar al màxim pagaments. Davant la situació, hi ha gent encantada i també hi ha gent horroritzada. Però s'ha de fer, és un tema de responsabilitat. Ara està havent-hi abocaments d'aigües residuals a llera: això és un delictes mediambiental. Hem de ser valents. No som aquí per quedar bé ni fer carrera, sinó per millorar el poble.

La sequera ha perjudicat molt la comarca i especialment Sant Quirze. Com està la situació actualment?

Abans teníem dos sistemes propis d'abastament: l'embassament i el pou del Faig, i tots dos fallaven. El poble s'abastia amb cisternes quan vam entrar al govern. Ara, per sort, hem pogut establir un conveni amb un particular: el seu pou ha passat de domèstic a industrial i l'hem connectat a la xarxa d'abastament municipal. L'hi hem agraït molt! A banda, Agbar

ens assessora molt bé i estem molt contents. Reconeix que vaig votar en contra de les pujades de tarifa, però ara que treballem amb ells i ens truquem cada setmana veig que és molt necessària la feina que fan. Ara ens hem estabilitzat, però la situació va ser crítica: aquest estiu ens vam gastar 160.000 euros en cisternes. Per sort, la Diputació té un sistema per ajudar municipis en situació d'emergència i ens ho ha pagat. Teníem molta por d'entrar en tensions de tresoreria, però hem pogut invertir 60.000 euros per posar en solfa aquest pou i connectar-lo a la xarxa. Ara és provisional, però serà definitiu perquè es quedarà com a pou d'emergència. També hem sol·licitat una subvenció a l'ACA per fer un estudi hidrogeològic i poder tirar endavant els tràmits per tenir una nova captació.

Com es preveu l'estiu?

El pou d'emergència ens abastirà tota la temporada més seca. A banda, com a consellera comarcal d'emergència climàtica vam encarregar un projecte pioner, que ja vam aprovar l'anterior mandat i ara estem acabant de concretar, que és una xarxa supramunicipal per derivar aigua dels municipis excedentaris als deficitaris. Ja hi estem treballant.

“Tenim detectats diversos punts on s'aboquen aigües residuals a llera”

La primera urbanització que volem solucionar és aquesta, la del Solà del Boix.

Amb “solucionar” a què es refereix?

Cada urbanització té la seva casuística, però en aquest cas ja hem iniciat el tràmit urbanístic per arreglar anomalies, després iniciarem el projecte d'urbanització i el de reparcel·lació.

En quins terminis es mouen?

Ens agradaria acabar-ho en aquest mandat, però és cert que hem rebut al·legacions.

Són temes sensibles, no?

Sí. Nosaltres no pensem a tornar a guanyar les eleccions. Molts polítics, en aquests casos, no actuen perquè no s'atreveixen. Alguns propietaris prefereixen continuar amb fosses sèptiques i

altres serveis en precari, però això no és legal. A la pràctica han de pagar el que no

“Tenim un pou d'emergència que ens ha cedit un veí. Amb això passem l'estiu”

serveis: aigua, clavegueram, llum i telecomunicacions, a través de diferents gestions amb empreses com Agbar i amb l'ajuda de la Diputació.



Ajuntament de Castellcir

DISSABTE 9 DE MARÇ

A les 17.30, a la plaça de l'Era de Castellcir

ESPECTACLE DE TITELLES

A càrrec de La Boia Teatre

En cas de pluja l'actuació es farà al Casal.



DANSES TRADICIONALS de MOIÀ

50 ANYS

L'Ajuntament de Moià celebra la commemoració del 50è aniversari de la recuperació de les danses tradicionals a Moià... I per aquest motiu volem fer un agraïment a totes aquelles persones que durant aquests anys han fet possible que aquesta tradició tan important pel patrimoni cultural tradicional de Moià continuï en peu.

Voluntaris restauren l'oratori de Sant Sebastià i la barraca d'en Tomàs a Santa Maria d'Oló

Es trobaven en molt mal estat. El grup ja té altres idees per continuar preservant patrimoni

Santa Maria d'Oló

Jordi Gibert

Un grup de voluntaris de Santa Maria d'Oló han impulsat durant aquest hivern la restauració de dos elements patrimonials del poble: l'oratori de Sant Sebastià i la barraca d'en Tomàs. El primer és un monument emblemàtic que es troba en un dels camins que solen utilitzar els olonencs quan surten a passejar. Els voluntaris expliquen, de fet, que van ser veïns que passen sovint per la zona que van alertar del mal estat de l'oratori. Segons Josep Canamasas, bon coneixedor de la història del municipi, "es va construir el 1940, poc després de la Guerra Civil, per dos veïns que van lluitar al bàndol nacional i van sobreviure. En començar el



Els voluntaris durant la reforma de la barraca d'en Tomàs

conflicte van prometre que si se'n sortien farien construir un oratori dedicat a Sant

Sebastià, i en tornar ho van complir".

Abans de començar els treballs l'oratori es trobava força deteriorat, sobretot la coberta. Els voluntaris es van dividir en dos grups de treball: un primer format per Josep Canamasas, Jaume Sala i Eladi Sala es va dedicar a la reparació de l'estructura i, tot seguit, un segon grup integrat per Lourdes Camprubí, Josep Vila Mas i José

Luis Flores va encarregar-se de repintar l'oratori. Per tirar endavant la restauració van comptar amb el suport de l'Ajuntament, que va finançar el cost dels materials.

Segons Sala, la iniciativa no ve per vocació religiosa, sinó per les ganes de conservar el patrimoni del poble. Ell i Canamasas tenen, de fet, una altra afició: són amants de la fotografia i s'han dedicat a inventariar les barraques



Adoptar és l'alternativa que ens beneficia a tots

Cada 18 minuts es recull un animal abandonat a Catalunya

Necessitem persones que els vulguin donar una segona oportunitat. T'atreveixes?

Si estàs pensant en compartir la teva vida amb un animal i estàs disposat a dedicar el temps i els esforços necessaris, la resposta és l'adopció.

Visita'ns i t'ajudarem a trobar el gos o gat que més s'adapta al teu estil de vida.

caniausa.cat

Amb la col·laboració de:



de vinya que hi ha al terme municipal d'Oló. Aquest pas-temps els feia coneixedors de l'existència de la barraca d'en Tomàs, un altre element patrimonial proper a l'oratori de Sant Sebastià. De mutu acord amb l'Ajuntament van decidir continuar els treballs de restauració amb aquesta barraca. Era "una de les darreres de vinya que es van fer a Oló. La va construir Joan Jubany, de Cal Tomasset, un dels últims que coneixia la tècnica constructiva que utilitzaven els parcers del poble", explica Canamasas.

L'oratori va ser construït per dos veïns que van sobreviure a la Guerra Civil al bàndol nacional

Calculen que al terme d'Oló hi ha mig miler de barraques de vinya

La barraca respon a la típica estructura de pedra seca amb coberta de lloses, però el que la fa singular és una segona estructura adossada que tenia la coberta de fusta i una menjadora: un espai per resguardar el bestiar que acompanyava el pagès.

Oló té un passat vitivinícola que ha arribat fins als nostres dies amb un seguit d'estructures de pedra seca característiques: feixes, tines i sobretot barraques. Els dos protagonistes calculen que n'hi ha més de 500 disseminades pel terme municipal, actualment ocupat principalment per boscos i camps de cereals.

Durant el segle XIX i principis del XX, la vinya va dominar el paisatge del poble. Avui hi sobreviu, però més tímidament: Canamasas té la seva pròpia vinya, i en les últimes dècades s'han instal·lat al municipi dos nous projectes, Celler Colltor i el Sant Miquel d'Oló, que formen part de la DO Pla de Bages.

Noves iniciatives agrícoles que entronquen amb el passat del poble que ens recorden barraques com la recuperada per aquest grup de voluntaris. Ells mateixos expliquen que voldrien mantenir el llegat, i que al terme municipal "n'hi ha diverses més, com oratoris, que seria interessant restaurar". Sembla, doncs, que tenen feina per estona.



L'oratori dedicat a Sant Sebastià

Formant nous líders en un entorn canviant

Els valors ètics prenen impuls a les organitzacions per promoure canvis positius en la societat

(Pàgina 2)

Aquest dijous té lloc la segona edició de la jornada Growth

(Pàgina 3)

Opinió: "Liderar en valors no és només un imperatiu moral, sinó també una estratègia pràctica"

(Pàgina 5)



La gamificació i la intel·ligència artificial, eines formatives amb elevat potencial

(Pàgina 6)



Andrea Draper: "Hem prioritzat les habilitats tècniques a les interpersonals en posicions de lideratge"



Líders amb capacitat per empatitzar, comunicar, motivar o agrair. En definitiva, habilitats interpersonals ben adquirides que poden aportar un valor inestimable en una organització empresarial. El lideratge en valors adapta les estructures de les organitzacions a un món altament canviant que

també demana a les empreses un comportament ètic en totes les seves operacions: transparència, consciència ambiental o finances ètiques que generen confiança als grups d'interès i al mateix temps milloren la reputació de la firma. (Pàgines 2 i 3)

(Pàgina 7)

"La transformació digital no era fàcil de gestionar. És un canvi tan disruptiu com ho va ser la revolució industrial"

Entrevista a Enric Jové, CEO de McCann Worldgroup Barcelona

Enric Jové és economista i publicitari. És CEO de McCann Worldgroup Barcelona i Chief Innovation Officer de McCann Worldgroup España, agència puntera en la construcció de marques. En aquesta entrevista parla de la importància que té per una companyia definir els atributs, els valors i la personalitat que la ver-

tebren. I analitza la disrupció que ha suposat la transformació digital. El publicista té molt clar que una marca forta és millor que tenir un bon producte o un bon líder. I per construir una marca forta aposta per tenir un bon equip de professionals que liderin, perquè cada empleat és el comportament i la veu de l'empresa.



Enric Jové

Exemplaritat, honestat, responsabilitat, gratitud, cooperació, rigor, exigència, passió... Són alguns dels valors que adopten els líders de les organit-

zacions del segle XXI. Aquests valors ètics contribueixen de forma notable a millorar el rendiment i benestar dels seus equips i a retenir el talent.

Uns valors que, a més, generen confiança a clients, proveïdors, accionistes i inversors i, de retruc, milloren la reputació de l'organització.

Lideratges per un món millor

Les organitzacions aposten per alinear-se amb valors ètics que impulsen canvis positius en el seu entorn

Vic

Lourdes Corominas

El lideratge en valors busca que tots els col·laboradors comparteixin els principis que regeixen l'organització "i que els sentin congruents amb els seus propis valors". Aquesta forma de lideratge suposa "passar de donar instruccions a transmetre valors". Així ho explica Ferran Ramon-Cortés, soci fundador de l'Institut 5 Fars, la missió del qual és investigar, divulgar i ensenyar habilitats de comunicació personal.

Si al segle XX es parlava de lideratges autoritaris "sovint despòtics" on hi havia discursos amb poca escolta, "moltes ordres i molt poc diàleg", al segle XXI, segons Ramon-Cortés, aquests valors en lideratge inclouen "de forma prioritària" la igualtat en tots els seus vessants, el respecte personal, la cura pel medi, la conciliació familiar, la responsabilitat i l'impacte social de les nostres accions. I, per fer-ho possible, les interaccions personals "són crucials", subratlla. En la seva trajectòria, assegura que ha vist més professionals que s'estanquen en la seva carrera "per inhabilitat comunicativa" que per manca de coneixement tècnic.

Un instrument que es perfila idoni per formar, divulgar i impulsar aquests nous lideratges és la Càtedra de Lideratge en Valors de la UVic-UCC. La dirigeixen Pep Guardiola i Manel Estiarte, figures de reconegut prestigi en el món de l'esport. Nascuda el juliol de l'any passat, l'esperit de la càtedra és crear espais i condicions perquè les persones, els equips i les organitzacions "utilitzin el lideratge per promoure canvis positius en el seu entorn" i amb la voluntat d'afavorir i desenvolupar el lideratge en valors a la societat. Ho explica Valentí Martínez, codirector acadèmic de la càtedra juntament amb Carlota Riera. Si bé els valors són "més o menys perdurables i generalitzables", Riera apunta que, a vegades, la diferència és només "en l'ordre en què els posaríem cadascun de nosaltres". En aquest sentit



Les habilitats comunicatives i de motivació dels líders contribueixen a cohesionar i motivar els equips

apunta que els líders sèniors "no és que hagin de canviar els valors", sinó que, probablement, en la seva forma d'acostar aquests valors en els seus equips i en els projectes hi ha una manera de fer diferent de la dels líders més joves. Martínez apunta que els entorns extremament canviants "modifiquen mol-

tes vegades la conducta de relació", tot i que hi ha valors com el respecte o la humilitat que "crec que s'han de tenir incorporats en la pròpia estructura personal" més enllà del desenvolupament professional. El reconeixement explícit, les capacitats per facilitar que les coses es facin i per il·lusionar les

persones i els equips per desenvolupar projectes o el reconeixement amb l'agraïment per la feina feta són alguns dels atributs del lideratge en valors pel que fa a la gestió d'equips de treball.

Les persones que prenen decisions polítiques "per descomptat" també haurien de ser líders en valors, diu

Riera, perquè justament en l'àmbit polític "l'impacte que tens és molt més gran sobre moltes persones".

Que una organització

Hi ha més professionals que s'estanquen "per inhabilitat comunicativa" que per manca de coneixement tècnic

aporti valors a la societat pot fer que millorin els seus resultats econòmics, "però no és una condició *sine qua non*", diu Martínez. Això no obstant, sí que té un avantatge competitiu fonamental: "Podrà retenir el talent", diu Ramon-Cortés, que assegura que actualment en alguns sectors hi ha dificultats per captar i retenir el talent i liderar en valors "garanteix que la gent se senti a gust i es quedi més temps". I apunta que només en equips en els quals hi ha una bona confiança i bon ambient "sorzeixen les idees creatives". A

TESTIMONIS. Per què és important liderar en valors? Els aplica en el seu treball?



Àngel Martínez. Managing director de la filial del grup IMA Dairy & Food. Alumni EMBA UVic-UCC. "A les empreses s'ha produït un canvi; d'una estructura piramidal ara es tendeix a treballar de forma transversal. Els valors són tan importants com els coneixements. Aplico els conceptes de lideratge en valors. M'emmirallo en les persones que fan les coses bé (per fer-les jo) i en les que les fan malament (per no fer-les). Les persones ens hem de sentir valorades. No pots donar ordres sinó motivar i posar facilitats, no traves."



Anna Vidal. Directora financera i d'administració de l'ISO 9001. Alumna EMBA UVic-UCC. "Els valors de les persones que lideren és el que conforma la idiosincràsia de la mateixa empresa i el fil conductor que mou totes les persones que en formen part a comprometre's i a consolidar-se com a equip. Rotundament, sí que aplico els conceptes de lideratge en valors. Em converteixen en una persona confiable als ulls dels altres, perquè hi ha harmonia entre el discurs i els fets i la relació interpersonal es fa més propera i més franca."



Enric Blancafort. Agent comercial representant d'empreses d'alimentació exòtica. Alumni EMBA UVic-UCC. "Els valors són part essencial en la relació amb l'equip. Respecte i empoderament a la persona donen força al lideratge. Ser capaç de compartir valors i objectius clars enforteix la capacitat per guiar cap a resultats prometedors. Professionalment, estiro la corda amb creativitat, actitud positiva, oberta i ressaltant la millor part de cadascú i això aporta sentiment de pertinença. Fa que tothom doni el 100% i els processos esdevenen més efectius."



El Partit, una activitat desenvolupada l'any passat en el marc de la Càtedra de Lideratge en Valors de la UVic-UCC

OPINIÓ

Lideratge en valors en l'era tecnològica. Humanisme tecnològic



Eduard Prats

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

Les universitats han de tenir un paper fonamental en la formació de líders amb valors sòlids, pensament crític i visió ètica en un moment en què la tecnologia, especialment la intel·ligència artificial (IA), està impactant a tota la societat. Les institucions d'educació superior tenen la responsabilitat no només d'ensenyar habilitats tècniques i teòriques, sinó també de fomentar el desenvolupament humà integral, inculcant valors com la justícia social, el respecte per la diversitat, la dignitat humana i l'ètica professional dins del currículum i la cultura acadèmica dels estudiants i futurs professionals.

La necessitat de liderar amb valors és més crucial que mai, donat que aquest avenç tecnològic porta en si un potencial enorme per transformar la societat, però també planteja preguntes fonamentals sobre el paper que les persones juguen en aquest futur. La clau per a un desenvolupament econòmic i humà sostenible és assegurar que la tecnologia estigui al servei de la humanitat, i no al revés.

Liderar en valors significa posar les persones al centre del desenvolupament tecnològic, garantint que els avenços serveixin per ampliar les oportunitats per a tots, reduint les desigualtats socials i econòmiques.

No es tracta d'escollir entre tecnologia o les persones; es tracta de reconèixer que, gràcies a la primera, tenim l'oportunitat de construir una societat més justa, inclusiva i sostenible. Aquest futur només es pot assolir si els qui lideren les empreses i les institucions ho fan basant-se en uns valors ètics i humans.

En conclusió, liderar en valors no és només un imperatiu moral, sinó també una estratègia pràctica per assegurar un futur en què la tecnologia amplifiqui les capacitats humanes sense substituir les persones. Així, podem assegurar que serveixi com a eina per a un desenvolupament econòmic i humà que beneficiï a tothom.

El creixement humà i transversal de les empreses al Growth

La gestió humana de l'empresa, la formació i retenció del talent o les accions disruptives que porten al creixement transversal són algunes de les qüestions que s'abordaran a la segona edició de la jornada Growth, que tindrà lloc aquest dijous al paranimf de la UVic-UCC. La jornada comptarà amb ponents de reconegut prestigi per parlar de les marques, la humanitat del líder, la innovació o la intel·ligència artificial.

més, l'entorn de seguretat psicològica que es crea fa que les persones "participin, opinin i creixin més professionalment i personal".

En l'actual context d'emergència climàtica, la sostenibilitat és "indissociable" de la idea de bé comú, un dels propòsits de la Càtedra de Lideratge en Valors, segons Riera. Perquè al capdavant, des de la càtedra es promouen lideratges que "independentment de la seva capacitat d'influir sobre els altres, sempre estiguin pensant en un propòsit últim que sigui la millora col·lectiva".

Així, les institucions que treballen amb l'objectiu de la sostenibilitat fan que sigui "una aportació de valor a la mateixa organització", un fet que entronca amb la idea de la responsabilitat social corporativa (RSC), que no és un element més a tenir en compte sinó "un dels elements centrals: deixar un món una mica millor".

De fet, el concepte de RSC ha evolucionat, explica Núria Arimany, professora de la Facultat d'Empresa i Comunicació de la UVic-UCC. Actualment, es parla de criteris ESG (*Environmental, Social and Governance*), referits a accions de responsabilitat ambiental (correcta

gestió de l'aigua, l'energia i els residus), social (seguretat de productes i salut laboral) i de bon govern (transparència, ètica i sistemes de control intern per a una bona governança).

Promoure la sostenibilitat i l'ètica empresarial genera una cultura organitzacional que "es filtra" a tots els nivells empresarials, "genera confiança, respecte i un desenvolupament sostenible",

assegura. Aquesta ètica comprèn els valors que guien el comportament de les empreses "amb els grups d'interès: clients, proveïdors, societat...", però també amb acci-

onistes i inversors i "són cada cop més valorats pels consumidors". Són valors que afecten la cadena de subministrament, el medi ambient, la societat "i la comptabilitat financera i social". La tendència, assegura Arimany, és que "més empreses segueixen els criteris ESG" en les seves estratègies de negoci i la proliferació de les finances sostenibles, la transformació digital i el model d'economia circular "s'estén a tots els sectors d'activitat i millora el planeta".

Arimany apunta que en general es van aplicant els valors ètics "de forma gradual", però es posa de manifest que quan

una organització comença a aplicar valors ètics "aquesta cultura s'incrementa". Hi ha sectors on les empreses disposen d'un comitè d'ètica per a la seva governança corporativa, com les de serveis financers, farmacèutiques, tecnològiques, educació, salut o recerca, i es pot constatar que aquestes accions "milloren la reputació". Un aspecte a tenir en compte és que avançar en els ODS de l'Agenda

2030 i en les disposicions del Pacte Verd Europeu de 2019 "augmenta la consciència ètica de les empreses".

En l'extrem oposat hi trobaríem organitzacions que donen una imatge de sensibilitat mediambiental falsa, el que es coneix com a *greenwashing*. En aquest sentit, l'emergència climàtica "evidència" que aquesta pràctica "és un maquillatge ambiental", diu Arimany. Quan les organitzacions *greenwashing* són descobertes "perden prestigi".

Actualment i en l'àmbit social, s'està vivint una "crisi espectacular" de lideratges, apunten des de la càtedra. Per això consideren importants la reflexió, el treball conjunt, la sensibilització i la divulgació "de com fer les coses amb aquest concep-

te de valors". Un concepte que a vegades queda com "una definició estètica" i aposten per començar "a treballar amb convicció".

Per aquelles organitzacions que vulguin començar a fer el canvi i apostar fermament pel lideratge en valors Ramon-Cortés aconsella fer un bon pla, "no és una cosa que es pugui improvisar de la nit al dia", i que formi els líders i la gent. Subratlla que a vegades aquests can-

vis fracassen "perquè la gent no sap el que ha de fer i com ho ha de fer" i per a un bon lideratge en valors es requereixen aptituds personals "que s'han de desenvolupar i entrenar".

D'altra banda, Pep Guardiola i Manel Estiarte representen un bon model de lideratge en valors. Tots dos són persones que "han definit una manera de fer en la seva vida personal i professional", diu Martínez. A partir dels seus exemples, la càtedra ha definit un marc conceptual basat en la seva manera de fer definint dotze parells de valors. Entre ells: exemplaritat, honestedat, responsabilitat, gratitud, curiositat, innovació o la capacitat per buscar fórmules per cooperar. A aquests cal afegir-hi també el rigor, l'exigència "personal i col·lectiva", la passió i la persuasió.

Treballar amb l'objectiu de la sostenibilitat és una aportació de valor per a la mateixa organització

La formació de líders en valors és clau ara que en l'àmbit social s'està vivint una crisi espectacular de lideratges

La formació continuada, un eix cada vegada més important per a la UVic-UCC



Jordi Baiget

Director general de la Fundació Universitària Balmes

En la tradicional roda de premsa que la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC) fa una vegada s'ha tancat el període de matriculació per tal de fer balanç de l'evolució del nombre d'estudiants que hi ha a la nostra universitat, es va anunciar que la xifra total d'estudiants que cursen alguna de les titulacions oficials era de 12.700 persones, el que suposa un creixement del 10% respecte al curs anterior i un increment del 28% en relació amb els que hi havia el curs de la pandèmia.

Es tracta, sens dubte, d'una dada molt positiva, que ens ha d'esperonar encara més en el futur. Però cal tenir ben present que aquest nombre només recull els estudiants que estan matriculats en titulacions oficials, és a dir, en algun dels 41 graus que oferim o en algun dels 15 màsters oficials o dels 10 programes de doctorat que fem i, també, inclou aquells joves que estan matriculats en algun dels 8 cicles formatius de grau superior que impartim. Ara bé, en realitat, el nombre total de persones matriculades a la UVic-UCC s'acosta, si és que no la supera ja, la xifra de 20.000 estudiants.

Com s'entén aquesta diferència? Què fa que hi hagi més de 7.000 persones que estiguin fent, ara mateix, algun tipus d'estudi no oficial a la nostra universitat?

Doncs la diferència s'explica tenint en compte els més de 450 programes de formació contínua que s'estan impartint a la nostra universitat, en àmbits com la salut, l'empresa, l'educació, la comunicació, les biociències, els estudis socials, l'esport o l'enginyeria, entre d'altres. Aquests programes abasten màsters propis, com ara el màster en Atenció Pal·liativa a Persones amb Malalties Avançades o l'Executive MBA, per esmentar-ne un parell, que

tenen una durada d'un any. Però també inclouen postgraus o cursos d'especialització en comunicació científica, en màrqueting, en ensenyament de català a persones adultes o en fisioteràpia, per posar alguns exemples, que es cursen al llarg d'un any. I encara engloben formació de més curta durada, tant en qüestions específiques que poden ser d'interès per a les empreses, com ara la transformació dels negocis a partir de la intel·ligència artificial, o la millora d'estratègies en el màrqueting digital, com en temàtiques d'abast més general, en forma de programes de desenvolupament directiu que dissenyem a mida per a les empreses que ho desitgin.

Aquest és un actiu molt important que la UVic-UCC posa a disposició de les empreses del territori. Practiquem la transferència de coneixement, no només en aquells aspectes relacionats amb la recerca i la innovació, sinó també en els relacionats amb la formació al llarg de la vida, en un context en què cal adquirir coneixements molt específics i nous en un temps molt ràpid.

Només cal que pensem en els coneixements que teníem en sortir de la universitat i els comparem amb moltes de les coses que fem avui en dia, o que ens fixem en els aparells que utilitzem, que no estaven ni inventats quan estudiàvem. Per això el reciclatge és essencial, i una universitat que vol ser útil ha de donar una atenció preferent a aquests aspectes, els vinculats a aprendre de nou o a actualitzar allò que vam aprendre en el seu dia.

En aquest sentit, la UVic-UCC vol ser una univer-



MARC SANTE

“La UVic-UCC vol ser una universitat que escolta les empreses i les institucions per saber què necessiten i que és capaç d'adaptar-se per donar-los resposta”

sitat que escolta les empreses i les institucions per saber què necessiten i que és capaç d'adaptar-se per donar-los resposta. Tota aquesta activitat de la universitat vinculada a la formació contínua és la que ens permet passar de 12.700 a més de 20.000 estudiants. I aquesta és una activitat que considerem també prioritària si volem continuar essent útils a la ciutadania i al territori en què ens trobem, per tal de seguir construint un veritable projecte al servei del país.

Reinventant la gestió amb valors per un futur dinàmic



Marc Marín Cifré

Professor EMBA UVic-UCC

En un món empresarial en constant evolució, les velles tàctiques de gestió ja no són suficients. La clau per a l'èxit ara rau en la flexibilitat i l'adaptabilitat, on la cultura d'agilitat i obertu-

ra és fonamental. Les empreses han d'aprendre de l'error, innovar i respondre ràpidament als canvis del mercat.

Amb l'avanç de la tecnologia, sobretot la intel·ligència artificial i l'automatització, és vital adoptar un enfocament equilibrat. La tecnologia ha de servir per augmentar les habilitats humanes, no per substituir-les, reforçant l'eficiència i preservant els valors humans.

Els desafiaments en la gestió del canvi requereixen un lideratge efectiu. Un lideratge ha de poder comunicar una visió clara, construir confiança i guiar l'organització a través dels canvis. El lideratge hàbil en l'era del canvi es basa en l'equilibri entre la innovació tecnològica i la comprensió humana. Les empreses que s'adapten ràpidament no només sobreviuen en un món canviant, sinó que també es posicionen com a líders. La gestió del canvi, més que seguir protocols, és sobretot desenvolupar una cultura d'adaptació i aprenentatge continu.

Empreses, ètica i sostenibilitat



Enric Casulleras

Professor de la Facultat d'Empresa i Comunicació de la UVic-UCC

Si hom pregunta a un economista quins països van millor i quins pitjor, la resposta tindrà a veure, segur, amb les xifres de creixement del PIB, amb el volum d'exportacions, amb el valor afegit dels sectors econòmics més dinàmics, etc. Si hom pretén fer la llista de les empreses de més èxit del país, probablement el resultat reflectirà els beneficis comptables, el valor de cotització a borsa i la rendibilitat de les inversions.

Com que vivim en un món capitalista, on massa sovint l'èxit en la vida es confon amb l'èxit en els negocis, és probable que una part significativa de la població acabi donant per vàlids aquests indicadors, i basant-se en ells acabem tots mesurant la prosperitat individual i col·lectiva. Avui, però, ja sabem que

la nostra prosperitat individual i col·lectiva penja d'un fil, i que aquest fil es pot trencar si s'allarga gaire la sequera; si l'excessiva desigualtat de riquesa entre països segueix alimentant moviments migratoris cada cop més difícils de gestionar; si l'augment de les temperatures, del nivell del mar o de la concentració de diòxid de carboni a l'atmosfera acaba convertit en inhabitable extenses àrees del nostre planeta; o si ens quedem sense energia per satisfer les nostres necessitats bàsiques de consum, mobilitat, habitatge, comerç, turisme o indústria.

També sabem que el fil del qual penja el nostre benestar s'ha anat aprimant a causa del creixement descontrolat d'emissions de gasos, de l'explotació insensata dels recursos naturals i d'anar guanyant per a les activitats humanes –agrícoles, ramaderes, industrials– espais que abans eren garantia de biodiversitat. El capitalisme ho ha provocat, amb aquella màxima aplicada als emprenedors, i que és el màxim del que en diem el somni americà: “Tothom qui treballi i s'esforci pot arribar a ser milionari amb una

mica de sort”; i l'altra màxima, aplicada a tothom: “El consumidor sempre té raó”.

Doncs bé, aquest capitalisme que ha proporcionat a bona part de la humanitat dos-cents anys de prosperitat, ara ens pot dur a penoses situacions si el fil es trenca. De fet, la major part de la comunitat científica ens alerta que anem de dret al desastre. Només es podrà redreçar la situació canviant radicalment la forma de produir i de consumir. Les empreses i els consumidors, doncs, som directament interpel·lats. Perquè el canvi de model sigui plausible cal que tots plegats anem substituint els vells indicadors (PIB, valor afegit, cotització de les accions, rendibilitat) per altres paràmetres que permetin mesurar el canvi, i que se situïn al centre de la presa de decisions. Parlem de percentatge de residus reciclats, de percentatge d'energia consumida de fonts renovables, de reducció del nombre de quilòmetres que han de recórrer les matèries primeres i les mercaderies finals, etc. Les responsabilitats són compartides: en tenen les empreses, en tenim els consumidors, en tenen les administracions. Algú pot pensar que això és una qüestió d'ètica, o fins i tot d'estètica. Doncs no: és una qüestió de supervivència de la nostra civilització.

Gamificació i intel·ligència artificial, nous paradigmes en la formació

Vic

L.C.

La gamificació representa un “canvi paradigmàtic” en la forma com s’aborden l’educació i la formació. Involucra l’ús de jocs, simulacions i desafiaments que fan que “els continguts siguin més interactius, memorables i atractius”. Qui ho explica és Simón Lee, fundador i líder de Península i de GameBCN, que serà un dels ponents a la jornada Growth, que organitza la UVic aquest dijous. Una altra eina que ofereix múltiples possibilitats per a l’aprenentatge és la intel·ligència artificial (IA). Si bé pot semblar una antítesi de l’humanisme, la IA “ens permet personalitzar l’aprenentatge”, i fa l’experiència “més accessible i inclusiva”, explica Sandra Ejarque, Chief Product Officer a AtheneaEdu.

Lee assegura que els videojocs aplicats a la formació tenen un “gran impacte” en la millora de les interaccions humanes, perquè “no només estem transmetent informació” sinó que es crea un espai on els empleats “poden experimentar amb diferents formes de col·laboració i comunicació”.

Segons un estudi de la National Training Laboratories, la taxa de retenció d’un seminari típic o una lectura és només d’entre un 5% i un 10%. En canvi, quan l’aprenentatge es duu a terme a través de mètodes pràctics com la gamificació, aquesta taxa pot augmentar fins arri-



Les eines d’intel·ligència artificial tenen un gran potencial per empoderar tant formadors com estudiants

bar entre un 75% i un 90%. Segons Lee, la gamificació “aporta una dimensió de compromís i motivació” que sovint falta en els mètodes tradicionals i transforma l’aprenentatge en una experiència “interactiva i dinàmica”.

Sandra Ejarque també serà a la jornada Growth, on explorarà com la IA “transforma” l’educació i la formació corporativa i subratllarà com la formació en IA i altres tecnologies emergents “és essencial per mantenir-se rellevants i competitius en el mercat laboral”. La ponència, diu, “buscarà inspirar” els assistents “sobre el potencial

de la IA per enriquir l’aprenentatge i el desenvolupament professional”.

En el cas de la gamificació la metodologia que segueix varia en funció del sector en el qual s’utilitza. En les organitzacions empresarials es fa servir per “millorar l’*engagement* dels empleats, la formació en habilitats i el desenvolupament professional”. Elements com missions, reconeixements i competicions amistoses “poden augmentar la motivació i el rendiment laboral”. En els centres de formació, en canvi, la metodologia se centra més en “l’enriquiment” de l’experiència educativa. Això

inclou l’ús de jocs per explicar conceptes complexos, guanyar punts per l’assistència i participació o crear narratives que recorrin tot un curs.

La narrativa, explica Lee, “és clau” perquè aporta un context rellevant i significatiu als continguts. De fet, l’aplicació de mecanismes basats en la narrativa trans mèdia “obre una via més natural i motivadora”. A més, en una era cada vegada més digital, utilitzant elements visuals s’aconsegueix “captar l’atenció en un món on les pantalles són una part integral de la vida quotidiana”.

En la formació en valors dels líders es comença amb la identificació participativa dels valors clau de l’empresa, que inclou tallers interactius i debats gamificats per aprofundir en el treball en equip, la integritat i la innovació.

Després es dissenyen activitats gamificades que reflecteixen aquests valors, com simulacions de lideratge, i, posteriorment, es fa una sessió de *feedback* i s’utilitzen recompenses i reconeixements.

Des de Península i GameBCN estan començant a integrar entorns de gamificació en la formació de polítiques internes com el pla d’igualtat, la prevenció de riscos laborals o formacions legals sobre l’ús de dades. La gamificació com a eina “s’ha anat fent cada vegada més coneguda i valorada” en l’educació, la formació empresarial, el màrqueting o la salut.

La taxa de retenció d’un seminari o una lectura oscil·la entre un 5% i un 10%. Si es duu a terme amb mètodes com la gamificació pot augmentar entre un 75% i un 90%

Per la seva part, les eines d’IA tenen, diu Ejarque, “un gran potencial per empoderar tant formadors com estudiants, transformant radicalment el panorama educatiu”. Als formadors, perquè actuen com a assistents integrant les millors pràctiques pedagògiques i als estudiants, perquè asseguren que la formació sigui 100% rellevant “per a les necessitats, fortaleces i interessos específics de cada individu”. La IA no és inherentment bona ni dolenta. Pot ser una eina “increïblement poderosa i beneficiosa” per millorar l’educació, la sostenibilitat o la medicina. “Però hi ha preocupacions legítimes, sobre la privacitat, la seguretat, el potencial per reforçar biaixos”. Regular-la és “imprescindible” per fomentar una innovació responsable, conclou.

Global Studies, formació amb mirada internacional

Vic

Redacció

En un món canviant i globalitzat, la formació universitària s’ha d’adaptar a les noves necessitats. El mercat requereix professionals cada vegada més preparats per interactuar en un context internacional, han de ser capaços de treballar en entorns multiculturals i en organitzacions mundials.

Assolir coneixements en idiomes, geopolítica, contextos culturals i relacions o negocis internacionals, entre altres, és l’objectiu que persegueixen les noves titulacions del futur com ara



Estudiants de la UVic-UCC

el grau en Global Studies que la UVic-UCC oferirà a partir del curs 2024-2025.

Josep Burgaya, degà de la Facultat d’Empresa i Comunicació de la UVic-UCC, considera que el grau en Global Studies “és transformador i innovador, perquè ofereix una preparació completa i transversal, que capacita els estudiants per poder treballar en empreses de projecció internacional i de perfil molt divers”. L’objectiu és formar professionals molt qualificats tècnicament sense deixar de banda la preparació en competències personals o *soft skills*, cada vegada més valorades als llocs de treball.

Màster Executiu en Administració i Direcció d’Empreses (MBA)

Executive Innovation

Descobreix un lideratge únic,
el teu lideratge.

UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL DE CATALUNYA

UNEIX-TE A LA 10ª EDICIÓ

“Un líder autèntic necessita conèixer-se a si mateix”

Entrevista a Andrea Draper, cofundadora d'Octava

Vic

Lourdes Corominas

Andrea Draper Serrat (Barcelona, 1985) és cofundadora d'Octava, una consultoria de lideratge i cohesió d'equips, graduada en Comerç Internacional i Ciències Empresariales.

Vostè diu que l'autèntic lideratge comença amb l'autolideratge. Ho pot explicar?

Ser un líder implica assumir nous reptes, córrer riscos i acceptar errors, fer-se responsable i motivar els equips. També implica prendre decisions, algunes més difícils que altres, i comunicar-les. És escoltar, mostrar temprança i mantenir-se en constant renovació. Un líder autèntic necessita conèixer-se a si mateix per identificar les seves fortaleses i les seves debilitats i gestionar les seves emocions. Un exemple: només si em conec, puc buscar suplir les meves debilitats amb les habilitats d'altres membres de l'equip, empoventant l'equip i millorant els resultats.

I segons el que vostè veu i viu, com són els lideratges actualment?

Diria que conviuen diversos estils de lideratge, alguns més adaptats a les circumstàncies actuals que altres.

Les persones que lideren

en una organització des de fa, posem, 30-35 anys, com ho han de fer per liderar de manera efectiva?

Hi ha persones que porten 30 anys liderant empreses i jo admiro profundament perquè han sabut adaptar-se als canvis. L'avantatge dels líders amb tant bagatge es que tenen molta experiència a transmetre i compartir a les noves generacions. El que sí està clar és que avui hi ha uns reptes en el lideratge que no hi eren. Abans l'autoritat era de *per se*, una raó per obeir i actuar. Ara menys. Escoltar es torna clau. Necessitem inspirar, o les noves generacions desconnecten. Es necessita comunicació i empatia. Però també poder navegar en la incertesa i acompanyar els equips. La gestió emocional i de l'estrès esdevenen claus. I el gran repte com a societat és que hem prioritzat les habilitats tècniques (*hardskills*) a les habilitats interpersonals (*softskills*) per posar les persones en posicions de lideratge. I si hi sumem que a l'escola o a la universitat no ens donaven assignatures d'això, tenim un repte.

Vostè proposa contractar per *softskills*, però també diu que aquestes habilitats són difícils de mesurar.

Quin és el mètode per calcular-les?

Són difícils de mesurar amb la mirada que tenim avui. Mira una oferta laboral qualsevol. Les empreses tenen la mirada posada en la capacitat tècnica. I no és que no importi, importa i molt, però no es l'única. Si té la capacitat tècnica però no té capacitat per resoldre conflictes, responsabilitat compartida, capacitat de comunicació, ho farà bé? A Octava proposem que cada empresa faci el mapa de *softskills* que necessiten els treballadors. Treballem en set habilitats que porten un equip a treballar en alt rendiment, la *mapegem*, analitzem i mesurem, i podem fer un seguiment de l'evolució de l'equip.

Hi ha alguna pauta a seguir per aconseguir bons lideratges?

Primer: comunicació propera, honesta i transparent basada en valors. Els valors no es veuen a la paret d'una empresa, es veuen en la conducta dels treballadors i líders. Una empresa en la qual al comitè de direcció no hi ha dones o és un percentatge ridícul té una o diverses conductes a revisar que estan generant un impacte negatiu. Segon: generar una seguretat emocional on si hi ha un error es pugui dir obertament i gestionar-se.



Andrea Draper

Això que sembla tan obvi és d'allò més difícil. Tercer: formació contínua en aquestes habilitats. Tenir una acadèmia de lideratge, per tenir unes habilitats base pels mànagers/líders.

El gènere marca alguna diferència a l'hora de formar lideratges?

Per mi el lideratge no té gènere, l'hi donem amb les creences que tenim. Tipus: els homes són més freds, les dones més empàtiques. Per això crec que és bo parlar d'estils de lideratge sense caure en un tòpic de gènere. Ara bé, hi ha un bagatge històric que marca. L'home porta més anys ostentant el poder, i la dona encara avui se sent menys còmoda en

general, i hi ha factors que ho condicionen: majoria masculina en comitès de direcció i consells. La dona porta més anys *cuidant* i, per tant, té més desenvolupades les habilitats relacionades amb l'empatia. I l'empatia és, avui en dia, una habilitat crucial en el lideratge. Però és un tema d'hores de vol, no una qüestió de gènere. Hi ha creences a trencar entre tots.

Pot avançar algunes idees de la ponència que farà a la jornada Growth?

Parlarem dels reptes dels líders, de les creences, provocar reflexió sobre com funcionem, i ens aproparem a una qualitat que avui es converteix en un súper poder: la humilitat del líder.

Executive MBA, un màster que transforma el capital humà

Vic

Redacció

El Màster Executiu en Administració i Direcció d'Empreses (MBA) que ofereixen la Facultat d'Empresa i Comunicació i l'Escola de Postgrau de la UVic aporta una experiència única i transformadora. Aquest programa permet adquirir nous coneixements en l'àmbit empresarial així com dominar tècniques de direcció d'empreses com ara el màrqueting, la direcció comercial i les vendes, el control de despeses, la

gestió financera, el lideratge i l'estratègia, entre altres. Els objectius de les persones que cursen aquesta formació són diversos; algunes volen trobar una feina millor i altres volen mantenir-se en l'avantguarda professional, però el que tenen en comú totes elles és el procés de canvi que experimenten després de fer el màster EMBA.

L'EMBA transforma el capital humà, una hèlice formada pel capital intel·lectual, el capital relacional i el capital emocional. El capital intel·lectual –els coneixements,



El màster EMBA permet adquirir nous coneixements en l'àmbit empresarial

les experiències i el *know how*– que s'adquireix mitjançant l'estudi d'aquest màster es veu incrementat i és compartit amb la resta de companys i companyes i amb el professorat. Aquest màster obre les portes a àmbits d'aprenentatge que l'estu-

diant incorpora a la seva expertesa de manera natural i progressiva. El capital relacional, és a dir, aquell que fa referència a la capacitat de generar relacions amb els altres, de transmetre confiança i de fer equip, també es veu afavorit per la interacció

que s'estableix entre els inscrits al màster, tal com ho va demostrar l'equip de persones que van cursar la vuitena edició d'aquest programa l'any passat; un programa innovador i adaptat als nous reptes de la societat actual. A l'EMBA tothom aprèn de tothom perquè s'assoleix una excel·lent dinàmica de grup. Finalment, en aquests estudis hi juga un paper important el capital emocional: l'autocontrol, la gestió de les emocions, la capacitat de sacrifici, la proactivitat, etc. En el transcurs del màster, els estudiants comprenen millor la dimensió humana de la gestió empresarial i, en definitiva, poden afrontar amb més preparació els reptes de la societat actual, marcada per la incertesa i la complexitat.

Entrevista a Enric Jové, CEO de McCann Worldgroup Barcelona i Chief Innovation Officer de la companyia a Espanya

“La construcció d’una marca comença amb un bon equip que lideri la companyia”

Vic

Redacció

Enric Jové, economista i publicitari, màster en Màrqueting per ESADE, és CEO de McCann Worldgroup Barcelona i Chief Innovation Officer de McCann Worldgroup España, agència puntera en la construcció de marques. Va ser el creador de McCann Teammates, una unitat de negoci per gestionar la propietat digital d’esportistes de renom mundial. Conferenciant i jurat en certàmens d’innovació, també és membre de la junta directiva de Barcelona Tech City.

Els consumidors comprem més amb el cor que amb el cap i sovint més una marca que un producte. Com es creen els valors d’una marca?

Qualsevol companyia hauria, des de la seva constitució, de definir els atributs, els valors i la personalitat que la vertebrin. Gairebé amb tota seguretat, després de la missió, la visió i la proposta de valor corporativa és el primer element per estructurar els seus pilars. Em costa entendre com un aspecte tan important i troncal habitualment té un paper secundari. Quan analitzes marques que tenen aquest aspecte ben definit des de l’inici, veus que des de l’atracció del talent fins a les campanyes aconsegueixen marcar la diferència.

De quina manera es detecta que una marca realment no combrega amb els valors que diu defensar i només fa postureig?

En l’operativa, en les accions, en els comportaments. L’estratègia no es pot quedar en el paper d’un pla, cal executar-la. Una companyia no



Enric Jové diu que una companyia no són les declaracions del seu president, sinó l’atenció al públic de cada empleat

són les declaracions del seu president, sinó l’atenció al públic de cada empleat.

Des de McCann Barcelona i McCann Spain ha treballat en projectes d’innovació digital de grans marques. Quines són les principals mancances i reticències que els ha detectat?

Crec que la transformació digital no era un exercici fàcil de gestionar per la majoria d’empreses i marques. És un canvi tan disruptiu com va ser-ho la revolució industrial quant a canvi d’hàbits en el consumidor, així com també en l’àmbit social. Estem davant d’un canvi de paradigma que està a les beceroles i ens ha transformat totalment com a societat, així com els models de negoci.

En què es va basar per impulsar, des de McCann Teammates, l’estratègia

digital del FC Barcelona? Canviaria alguna cosa, ara mateix, de la marca Barça?

Teammates va ser una divisió que va entendre el poder comunicatiu que podien tenir les xarxes socials per als esportistes i els clubs per convertir-se en un mitjà de comunicació que vertebrés els continguts directament amb els seus fans amb diverses finalitats. Aconseguir una relació directa amb el fan, poder comercialitzar-hi productes, generar dades, etc., podíem transformar la comunicació en un mercat com l’esportiu, aproximar l’esportista al consumidor. És l’únic mercat en què el consumidor és un fan de la marca i està disposat a fer bogeries per estar-ne a prop, en l’àmbit del potencial de generació de negoci obria una finestra desconeguda.

Una bona marca ho

aguanta tot, fins i tot un mal lideratge dins d’una empresa?

Com millor s’hagi construït la marca, més capacitat d’aguantar sotracos de qualsevol tipus; siguin mals lideratges, problemes amb el producte, difamacions o crisis econòmiques. Tenir una marca significativa en la vida de les persones, en siguin consumidors o no, és garantir que qualsevol problema es resoldrà amb major solvència. Tenir una marca forta és millor que tenir un bon producte o un gran líder. En posaré un exemple, tothom pensava que Apple era Steve Jobs i mireu on està la companyia després de la desafortunada desaparició del seu líder.

Els primers que han de creure en la marca d’una empresa és el seu personal. Aquest és el target més difí-

cil de convèncer?

La construcció d’una marca comença per un bon equip de professionals que liderin la companyia, cada empleat és el comportament i la veu de l’empresa cap als clients, els proveïdors, els accionistes. El talent et defineix com a corporació i et permet explicar-te. Fer-ho cap a dins, actuar corporativament amb els empleats com ho fas amb els consumidors hauria de ser la norma habitual en què es construeix el relat corporatiu. Tothom qui treballa a l’empresa ha de conèixer el projecte de l’empresa, els valors de la companyia, l’ètica de treball per representar-la davant d’un tercer.

Avui les empreses ho tenen més difícil per fidelitzar els seus clients i saber quines són les seves necessitats, si gran part de les compres es fan per internet, a distància i de forma anònima?

Cal redefinir el concepte fidelització. Quan es parlava de fidelitzar era intentar que el client rebés inputs comercials per aconseguir que repetís en l’acte de consum. Avui la fidelització ha de ser molt més que això. El comerç 1.0 eren vendes, el comerç 2.0 són relacions. El centre del nou pla de fidelització és conèixer profundament el teu client per donar-li el que vol sense que ho demani, no és llançar-li ofertes comercials contínuament, tot i que cal tenir una política promocional, sinó intentar estar a prop del consumidor oferint-li de forma supèrflua allò que li ofereix valor a ell. Cal girar la visió dels programes de màrqueting relacional. La dada ens permet actuar de forma assertiva i personalitzar la proposta a cada client.

Continuar estudiant per continuar creixent



Josep Ayats

Delegat del rector per a la Formació Contínua

L’aprenentatge al llarg de tota la vida (la formació contínua, o bé *lifelong learning*, en anglès) és una filosofia educativa que destaca la importància de continuar aprenent més enllà de les etapes formals d’educació i durant tota la vida adulta. Aquesta perspectiva ha guanyat cada vegada més rellevància i les universitats la porten incorporada com una més de les seves funcions socials.

Una de les principals raons per adoptar la filosofia de l’aprenentatge al llarg de tota la vida és la preparació per a les demandes d’una economia en constant evolució. Amb l’aparició de noves tecnologies i sectors emergents, els professionals han de ser capaços d’adaptar-se i adquirir noves habilitats per mantenir-se rellevants en el mercat laboral. A més, l’aprenentatge al llarg de tota la vida contribueix al desenvolupament personal i al benestar. Amb la possibilitat de seguir aprenent noves coses, les persones poden experimentar un sentit de realització i creixement constant. Això també pot tenir beneficis significatius per a la salut mental, ja que mantenir-se mentalment actiu i compromès en l’aprenentatge pot millorar la qualitat de vida, fins i tot en arribar a l’edat de jubilació.

D’altra banda, la promoció de l’aprenentatge al llarg de tota la vida també és crucial per a la inclu-

sió i la igualtat d’oportunitats. Permetre l’accés a l’educació i la formació a totes les edats i en diverses etapes de la vida és fonamental per abordar les desigualtats i garantir que tothom tingui les eines necessàries per prosperar en una societat canviant.

L’ús de noves tecnologies ha facilitat l’accés a recursos educatius, fent que l’aprenentatge al llarg de tota la vida sigui possible des de qualsevol lloc i en qualsevol moment, i s’adapti a les necessitats individuals.

En definitiva, les universitats, a través de les seves escoles de postgrau, posen a l’abast de la societat un extens catàleg de màsters i postgraus, i també de formacions molt més curtes, les ara anomenades microcredencials, per erigir-se en agents cabdals en el foment de l’aprenentatge al llarg de tota la vida.

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 Innovation

- + Màster Executiu en Administració i Direcció d'Empreses (MBA)
- + Màster en Sport Management & Marketing
- + Màster Direcció Comptable, Financera i Tributària
- + Postgrau en Place Branding i Gestió Estratègica del Territori
- + Postgrau en Direcció de Persones a les organitzacions
- + Curs en Creació de start-ups i intraemprenedoria
- + Curs Transforma el teu negoci amb la Intel·ligència Artificial



La vainilla més fina i solidària

Sònia Sosa és copropietària d'una petita empresa que comercialitza vainilla de Madagascar. Bona part dels beneficis retornen als agricultors a través del Projecte Ranja

Sant Quirze Safaja

Griselda Guiteras

Sònia Sosa es va asseure al taulell de la botiga familiar així que va saber tornar el canvi, com aquell qui diu. Els Sosa havien arribat a Sant Quirze Safaja l'any 62, provinents de Badalona. L'àvia, amb problemes respiratoris, necessitava aires més secs. I a Sant Quirze van trobar un ambient saludable i una petita botiga de queviures per guanyar-se la vida. El negoci va anar prosperant i tota la família es va arremangar per fer créixer la botiga i l'obra-dor. L'expertesa de l'avi fent galetes va derivar en l'elaboració de neules i cucurutxos de gelat. El pare va començar a distribuir productes per a gelateries, fundant Comercial Artesana Sosa. I la Sònia i els seus germans van fer créixer l'empresa fins a transformar-la en Sosa Ingredients, un dels principals fabricants i distribuïdors d'ingredients gastronòmics d'alta gamma.

Justament, en una fira alimentària, la Sònia va conèixer Lucia Ranja i el seu projecte familiar agrícola a Madagascar. Les fotografies de la plantació de vainilla enmig de la selva, les cabanes dels productors, l'estesa de beines assecant-se al sol, li van despertar molta curiositat. I l'any 2007 va fer el seu primer viatge a l'illa africana. "Va ser un xoc.

Em vaig trobar un país molt verge, bàsic, primari, sense carreteres, ni aigua corrent, ni llum. I malgrat la pobresa i la misèria, em va impactar la simpatia i l'amabilitat de la gent. I la seva manera de viure al dia." Des de llavors hi ha tornat cada any. I la seva vida ha fet un tomb gràcies a Madagascar i la vainilla.

L'any 2012 va deixar l'empresa familiar per començar de zero amb nous projectes. Primer es va embarcar en la distribució del cafè italià Fantini a Catalunya. I des de fa cinc anys també és la sòcia de Lucia Ranja a Madagascar Tastes, a través de la qual comercialitzen la vainilla Lavany. "Som una empresa petita, però l'única a Europa que venem directament la vainilla des de les nostres plantacions, sense cap intermediari."

I es pot dir que és una vainilla amb història i que està d'aniversari. "Just ara fa cent anys, el 1924, el govern de Madagascar va oferir als seus agricultors uns plançons de



Les dues sòcies, Ranja i Sosa, amb un company a la plantació familiar; i feines prèvies a començar a treballar beines

vainilles procedents de La Reunió, una illa propera on el conreu ja funcionava. El besavi de la Lucia ho va voler provar. Van buscar unes terres adients, càlides i plujoses, i van fundar el poblat agrícola de Betavilona." Cent anys després, la vainilla d'aquestes illes situades al sud-est del continent africà, denominada Bourbon, és coneguda per ser de les més fines, aromàtiques i qualificades del món.

La vainilla és, per cert, una planta curiosa. Es tracta d'una orquídia trepadora que requereix estar pendent d'un moment clau. "La planta es fixa en arbres grans com els cacaos o les pinyes. Cap al novembre les flors s'obren, però només durant vuit hores, moment en què s'ha de pol·linitzar. A la plantació es fa manualment, unint els pistils masculí i femení i pinçant-los delicadament durant uns segons. En aquest període, els agricultors no paren de donar tombs pel bosc, buscant flors obertes." De cada flor

Tenen clients com Lluç Crusellas o els restaurants Disfrutar i El Cellar de Can Roca

fecundada en surt un ramell de beines, que es recolliran nou mesos més tard. Un cop ensacades, es transporten riu avall –un viatge que dura entre sis i vuit hores en barca de motor–, fins a l'assecador que els Ranja tenen a prop d'Antalaha. Les beines passen per sis processos d'afinament. S'escalden, es refreden i es deixen assecar pel sol i el vent de l'Índic durant dies. Tot plegat un procés artesanal, llarg i laboriós, que fa que la vainilla arribi a Sant Quirze Safaja i a la ciutat francesa d'Albí –on tenen els magatzems les dues sòcies– gairebé un any i mig després de l'inici de la collita.

La venen sencera, en pols, en pasta o en aroma directament als principals consu-

midors, que són gelateries, pastisseries o restaurants de tot el món. Alguns de noms il·lustres com el Disfrutar, El Cellar de Can Roca o l'obra-dor del xocolater Lluç Crusellas. I què els costa, tot això? Doncs depèn de l'any i de la collita. Actualment un quilo de vainilla es ven a uns 200 euros el quilo. Però ha arribat a pagar-se a 600.

A Betavilona viuen del que dona la terra, tothom té unes quantes plantes de litxis, mangos, pinyes o un camp d'arròs. Els Ranja fa anys que hi són i amb el temps han aconseguit cultivar unes sis hectàrees de vainilles, que els proporcionen cap a dues tones de beines per collita. La Sònia i la Lucia les venen totes i encara n'han de comprar més als agricultors de la zona per servir els seus clients. El negoci va bé i les comerciantes han començat a posar en pràctica la promesa que es van fer el dia que es van associar. "Li vaig dir a la Lucia que si sabíem vendre i ens en sortíem, havíem

d'ajudar d'alguna manera la gent del poblat."

Els primers beneficis de l'empresa van servir per construir una petita casa a Betavilona per a la família que hi treballa, un magatzem per resguardar la collita dels ciclons i comprar el terreny d'assecatge. Després van pensar en què necessitava el poble i es van fixar en els nens petits. A Madagascar s'escolaritza la canalla a partir dels 6 anys, però els més xics es queden sols mentre els pares són a pescar, treballen a l'arrossar o recullen la vainilla. Així que el 2018 van demanar l'espai de l'església i van contractar una mestra que atengués la canalla. Inicialment van topar amb la mentalitat malgaix, reticent a portar els petits a l'escola. Només la van aprofitar una desena de nens, els fills dels seus treballadors. Però els petits ens divertien, va córrer la veu i ara ja tenen 130 alumnes, d'entre 3 i 6 anys. El projecte ha anat creixent per intuïció. "Hi ha moments en què el menjar és escàs, a la zona", diu Sosa, "així que també hem començat una cantina. Donem un àpat diari a tota la canalla". Ara ja tenen un local propi i han pogut contractar tres mestres. "També vaig aconseguir 200 raspalls i pasta dentífrica i vam fer un taller de rentar-nos les dents." Han aportat material mèdic a un petit centre de salut de la zona i per aquest any preparen una farmaciola per a Betavilona. Estarà en mans de les dones del poblat, a qui ensenyaran a fer cures bàsiques.

En els últims mesos el Projecte Ranja ha eclosionat. S'ha constituït com a associació sense ànim de lucre per poder vehicular totes les ajudes que puguin rebre. I s'estan donant a conèixer al Moianès, als ajuntaments, escoles, empreses, clubs esportius i en cercles solidaris. Han recollit roba, llibres, puzles, jocs i joguines i material escolar i esportiu. A principis de març l'enviaran amb vaixell cap a Madagascar. A dins les caixes també hi aniran un projector, una pantalla i altaveus. Volen provar de fer cinema a la fresca. "No sabem si els agradarà, tampoc volem portar al poblat malgaix invents occidentals que no necessiten. Només creiem que el cinema i la música són una distracció universal." Són conscients que és un projecte modest, que incideix en una comunitat molt petita i que no saben cap on derivarà. Però la intenció és clara: "Nosaltres hem aconseguit progressar i estabilitzar el negoci de la vainilla gràcies a tota la gent que hi ha al camp. Jo ja en tinc, per viure. Què més vull? Ara és just que els beneficis tornin a lloc".

EXCLUSIU
PER ALS
SUBSCRIPTORS

el9club



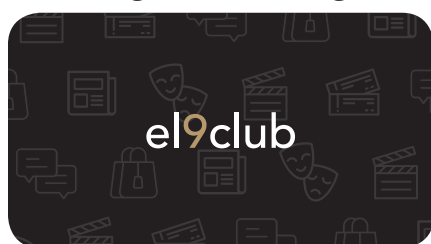
Participeu en els sortejos entrant a:
<https://9club.el9nou.cat/osona-ripolles/ofertes>

ELS SUBSCRIPTORS TENEN PREUS ESPECIALS PER VISITAR ELS PRINCIPALS MUSEUS DE CATALUNYA



Informació: 93 889 46 59

Descarregueu-vos la targeta



TORRELLES DE LLOBREGAT

BARCELONA

SANT FELIU DE CODINES

BARCELONA

PUIG-REIG

CARDONA

COLL DE NARGÓ

MANLLEU

VIC

LES MASIES DE VOLTREGÀ

FIGUERES

VIC

RIPOLL

BASSELLA

FOLGUEROLES

Ramon Soler

Joan Capdevila



En Ramon Soler Artigas va treballar bona part de la seva joventut de fuster, però ben aviat va deixar la feina i es va convertir en comercial de la fusta fins que ara fa uns anys es va jubilar. Amb aquesta feina va voltar molt especialment pels municipis de l'àrea de Barcelona i Girona. Sobretot va conèixer les empreses grans que treballaven amb la fusta, venent màquines i material per treballar-la, sobretot eines i utilitatge.

Durant la seva vida una de les aficions que li tenen el cor robat ha estat la muntanya i les excursions. Ha trepitjat la major part de cimals del Pirineu i coneix els llocs més populars, com les ermites, de bona part de Catalunya. Ara fa uns anys va fer el Camí de Sant Jaume tot sol amb una setmana llarga. Al seu poble, Castellterçol, pertany a diferents col·lectius culturals com són les festes locals. La de l'escudella, la neteja de les fonts i llocs històrics, el gremi de Sant Antoni, les caminades saludables, l'esbart Rosa d'Abril i avui és el president del col·lectiu Arrels, que dona cabuda a la major part de jubilats i gent gran del poble i dels pobles veïns.

A Arrels s'hi fan una colla d'activitats lúdiques esportives i culturals. Així si hom vol pot jugar a la petanca, a tennis taula, pot fer pilates o tai-txi, escacs i d'altres. També s'organitzen sortides i excursions al llarg de l'any. Per altra banda, estan acollits a l'Imsero i també fan diferents activitats i es visiten ciutats i llocs turístics. Durant l'any participen en diferents festes. Se celebra la Pasqua Florida, Sant Joan, la festa major, la Castanyada, la patrona de l'entitat, la Mare de Déu de Montserrat.

Val a dir que moltes persones es troben a casa seva, aquí es poden reunir amb d'altres i jugar al parxís o parlar de tot allò que els interessa. Es tracta d'una entitat que van endegar una colla de veïns l'any 1981 i que té el local social en una part de les antigues escoles Ramón Albó. L'entitat té ara mateix 170 socis.

L'objectiu és que el setembre de 2025 puguin començar les obres per integrar tots els escolars

Castellterçol fa un pas més per fer realitat l'institut escola

Castellterçol

Arnau Casas

Fa gairebé dues dècades que Castellterçol lluita per comptar amb un mateix centre que imparteixi docència a l'alumnat de 0 a 16 anys. Ara s'ha fet un pas més i durant els propers mesos abans de finals d'any es farà la redacció i aprovació del projecte executiu de les obres de reforma de l'escola Ramona Calvet, segons explicava Albert Obrero, regidor d'Hisenda i Atenció Ciutadana.

El fet de tenir separada l'Educació Secundària en barracons, a un quilòmetre de distància de l'escola, per no carregar l'espai del pati "va ser un error", segons el regidor. A partir de llavors, i des que el grup Castellterçol en Positiu va entrar al consistori "l'institut ha estat el nostre pal de paller", explica. Durant anys, "les discrepàncies polítiques" han impedit que es pogués fusionar l'Educació Infantil, Primària i Secundària a l'escola Ramona Calvet, però cada vegada sembla més a prop.

Abans de la pandèmia, Castellterçol va avançar amb el projecte gràcies al compromís de la Generalitat de destinar 4 milions d'euros per realitzar les obres. La intenció és que s'iniciïn el setembre de 2025 i que la nova escola institut es pugui reinaugurar el mes d'octubre de 2027. "Mantindrem la Secundària en barracons mentre es construeixi l'edifici nou i, quan estigui, l'alumnat d'Infantil i Primària anirà al nou per reformar el vell", apunta Obrero. A banda, i mirant al futur, la



A dalt, una vista actual de l'escola Ramona Calvet de Castellterçol. A sota, els barracons on s'imparteix la Secundària

idea és que l'escola-institut, el Punt Jove i la residència

s'enllacin amb la carretera de la Granera i, a les escoles

velles, es pugui construir una biblioteca.



12a Cursa de Muntanya Saltamarrades

3 de març de 2024 a Santa Maria d'Oló

21km +1000m

11km +450m

6km +200

+ cursa infantil Minimarrades

www.saltamarrades.cat


PATRIMONI I CAPITAL NATURAL: RUTA DELS PINTORS DE L'ESTANY (XXVIII)


Quadres i panells de la Ruta dels Pintors de l'Estany. Hi ha obres de Marina Berdalet, Manel Doblàs, Pepi Custó, Valeri Ferràs, David Cid, Jaume Rovira i Jaume Crespièra

SEBASTIÀ RENOM

A traç de pinzell

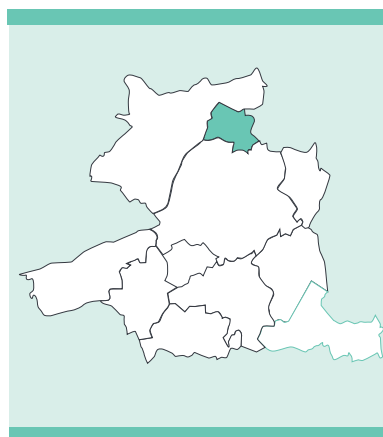
La Ruta dels Pintors de l'Estany proposa descobrir el poble i el seu entorn des de l'obra d'artistes locals

L'Estany

Jordi Gibert

L'Estany és un poble ubicat en un petit altiplà que reuneix natura, patrimoni i cultura. Això es deu al seu paisatge, la història, i als veïns. La Ruta dels Pintors constitueix, en aquest sentit, una eina que permet descobrir el municipi d'una manera diferent. La iniciativa parteix del fet que a l'Estany hi viuen fins a set pintors de renom. I que per a tots el poble ha estat font d'inspiració. El resultat, que Marina Berdalet, Manel Doblàs, Pepi Custó, Valeri Ferràs, David Cid, Jaume Rovira i Jaume Crespièra interpreten diferents indrets, des d'espais icònics fins a racons amb encant, des d'un punt de vista artístic.

La ruta forma part de Viu l'Estany, un projecte cultural i turístic iniciat el 2015 que vol posar en valor el patrimoni cultural i natural del poble. Ho fa mitjançant rutes turístiques i activitats organitzades des de la Casa de Cultura, un equipament municipal que engloba una sala d'exposicions i confe-



Ruta dels Pintors

SITUACIÓ
L'Estany

QUÈ S'HI FA?

Mentre camina, el visitant pot barrejar la seva pròpia visió real amb la que queda plasmada 'in situ' als quadres

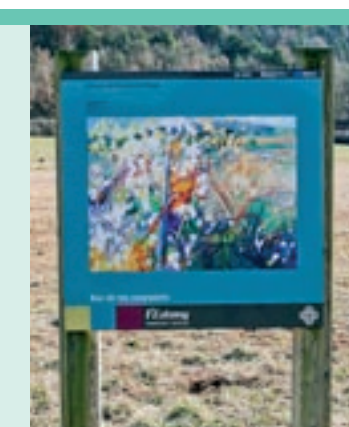
rències, sala de lectura i un centre d'interpretació.

Situada a tocar del monestir de l'Estany, la Casa de Cultura és precisament el punt de partida de les diferents rutes del poble. La dels pintors discorre, per exemple, per la plana on antigament hi havia l'estany natural que dona nom al poble. El terreny pantanós va ser dessecat al segle XVIII gràcies a la construcció d'una mina de desguàs feta amb la tècnica de la pedra seca. L'espai l'ocupen actualment camps de conreu, l'emblemàtica carretera flanquejada per grans plataners i recs d'origen medieval que impe-

I com és que en un municipi petit hi viuen tants pintors? El lloc fomenta la creativitat

deixen, igual que la mina, que l'estany torni a ressorgir.

Un altre dels punts emblemàtics que es pot descobrir amb la ruta és el Puig de la Caritat, el turó que resguarda l'Estany a la seva carena, des d'on es pot veure una espectacular panoràmica de



SEBASTIÀ RENOM

la Catalunya Central, amb el Pirineu de fons, i un entorn dominat per bosc i agricultura.

Fer la ruta convida el visitant a descobrir el municipi d'una manera única, sumant a la seva pròpia visió del paisatge la percepció dels set pintors. Una experiència que, a més a més, evoca a la reflexió sobre l'entorn o fins i tot els canvis que el van moldejant amb el pas dels anys o les estacions.

I com és que en un poble de 400 habitants hi ha tants pintors? Potser perquè resseguir els seus camins és sinònim de tranquil·litat, serenor, bellesa, llum, reco-

liment, reflexió, fantasia... Un espai, en definitiva, que fomenta la creativitat. I la prova és que hi viuen, a banda dels set pintors, músics, escultors i dramaturgs.

La Ruta dels Pintors té un altre valor afegit: els diferents panells on podem veure les rèpliques dels quadres dels artistes locals, que van acompanyats d'un codi QR que trasllada l'excursionista al portal web de cada pintor. Aquest recurs permet entrar a fons a la seva obra i fins i tot concertar una visita als tallers, és a dir, interactuar amb ells i conèixer els veïns del poble. Una estratègia, alhora, de fomentar l'economia local.

La ruta és circular i no té gaire dificultat tècnica. Acaba a les portes de la Casa de Cultura, on es pot complementar la visita amb les diferents exposicions temporals que acull la sala polivalent de l'equipament. Fins al proper 23 de març l'artista local Manel Doblàs hi exposa "Espais urbans", una col·lecció de paisatges on els protagonistes són l'asfalt i el ciment. Un bon contrast amb el bosc i la terra de l'Estany.

AGENDA

Dimecres 21 de febrer

Collsuspina. Projectió en pantalla gran del partit entre el Napoli i el FC Barcelona, organitzat per la Penya Barcelonista. Casal de la Gent Gran. 21.00.

Divendres 23 de febrer

Calders. Xerrada "Qui fou Maria Cuyàs?", homenatge a l'educadora i divulgadora de la pedagogia. Presenta Eduard Sánchez, alcalde de Calders, i modera Lluís Cerarols. Comptarà amb les ponències "Apunts sobre el paper de les dones en la República, la Guerra Civil i el franquisme", a càrrec d'Antonina Rodrigo; "Biografia de Maria Cuyàs i presentació del projecte en construcció d'un audiovisual sobre ella d'accés lliure a internet", a càrrec de Carme Domènech i Empar Blat, i "Maria Cuyàs, una gran mare darrere d'un gran fill com Néstor Almendros, guanyador d'un premi Oscar", a càrrec de Lluís Gavaldà. Centre Cívic. 19.00

Castellterçol. Hora del conte infantil i juvenil. Espai de Lectura. 17.00.

Moià. Xerrada "Dones artistes, les oblidades", a càrrec del pintor Eudald Font. Biblioteca 1 d'Octubre. 91.30

Santa Maria d'Oló. CALÇOTADA A LA PLANA, UNA ESTONA

PLEGADES. A la Fundació La Plana, sopar, a les 20.30; concert *Vocal Roots*, amb Maria Coma, Elena Tarrats i Maider Lasa Santa Maria, 22.00.

Dissabte 24 de febrer

Calders. Calçotada popular del CF Calders. Preu: 15 euros (socis), 18 euros (no socis) i 10 euros (menors de 10 anys). Centre cívic. 14.00.

Castellterçol. Projectió de la pel·lícula *Broker* (2022), d'Hirokazu Koreeda, organitzada pel Cineclub Comarca Moianès. Centre Espai Escènic. 19.00.

Collsuspina. Projectió en pantalla gran del partit entre el FC Barcelona i el Getafe, organitzat per la Penya Barcelonista. Casal de la Gent Gran. 16.15.

Granera. Visita guiada a les pintures romàniques de la capella de Santa Cecília. Cal reserva prèvia al tel. 639 640 434. Lloc de trobada al Punt d'Informació. 12.00.

Santa Maria d'Oló. Calçotada popular d'Esquerra Republicana. Preu: 15 euros. Plaça Catalunya, 14.00.

Diumenge 25 de febrer

Castellterçol. Sortida botànica al Torrent del Gai per trobar lliris de neu, organitzada

pel Grup Local del Moianès de Flora Catalana. Punt de trobada a l'aparcament del CAP i parada de Sagalés. 8.30.

Jornada de portes obertes de la Fundació Josep M. de Anzizu. Castell de Castellterçol. De 8.00 a 14.00.

Teatre *El tràmit*, a càrrec del Grup de Teatre Deixalles 81, dirigits per Josep Canet. Preu: 8 euros. Espai Centre Escènic. 18.30.

Santa Maria d'Oló. CALÇOTADA A LA PLANA, UNA ESTONA PLEGADES. A la Fundació La Plana, calçotada, a les 14.00. Assaig obert amb Veus Lliures, conduït per Celeste Alias, a les 18.00.

Dilluns 26 de febrer

Moià. Tertúlia literària sobre la novel·la *La campana de vidre*, de Sylvia Plath, a càrrec del filòleg Pep Monsech. Biblioteca 1 d'Octubre. 19.30.

Santa Maria d'Oló. Donació de sang. Espai Hemalosa. De 15.00 a 19.00.

Dimecres 28 de febrer

Castellterçol. Club de lectura a propòsit de la novel·la *Anys llum*, de James Salter. Espai de Lectura. 19.00.

Divendres 1 de març

L'Estany. DIA DE LES DONES. Taller: "Fem una pancarta del 8 de març". Casa de Cultura. 20.00.

Diumenge 3 de març

Collsuspina. Projectió en

pantalla gran del partit entre l'Athletic Club i el FC Barcelona, organitzat per la Penya Barcelonista. Casal de la Gent Gran. 21.00.

Santa Maria d'Oló. Taller de feltre amb llana, conduït per Laia Aguilà. Preu: 50 euros. Fundació La Plana. 11.00 a 18.00.

Divendres 8 de març

L'Estany. DIA DE LES DONES. Lectura del manifest i penja-da de la pancarta. Trobada a la plaça del Monestir. 19.00.

Santa Maria d'Oló. DIA DE LES DONES. Llegida del manifest del 8-M davant de l'Ajuntament. 19.15.

Dissabte 9 de març

Castellterçol. Projectió del film *Goog Luck to You, Leo Grande (VOS)*, organitzada pel Cineclub Comarca Moianès. Centre Espai Escènic. 19.00.

L'Estany. DIA DE LES DONES. Projectió de la pel·lícula *Las buenas compañías*, dirigida per Sílvia Munt i nominada als premis Gaudí. A continuació, debat presentat per Nerea Campo. A la Casa de Cultura, a les 18.30. Sopar de les dones, amb pica-pica elaborat pel bar Monestir. Preu: 18 euros. Al local social Cine, 21.00. *Sessió lila*, final de festa amb el DJ Pere.

Moià. Concert de Marta Cubas, acordió. Amb obres de Domenico Scarlatti, Alfred Schnittke, Toshio Hosokava, Martin Lohse, Antonio Soler, Tomás Ocaña,

Isaac Albéniz i John Zorn. Preu: 5 euros. Auditori Sant Josep. 18.00.

Santa Maria d'Oló. DIA DE LES DONES. Segona Trobada de Gegantes, amb la Colla Gegantera de l'Ametlla de Merola i la Colla Gegantera d'Oló. A les 11.00, plantada a la plaça Catalunya. A les 11.30, inici de la cercavila. A les 12.30, ball final a la plaça Sant Antoni Maria Claret. Xerrada/taller sobre salut sexual femenina i menopausa, a càrrec del Col·lectiu de Dones d'Oló, a l'Espai Hemalosa, de 16.00 a 18.00. Sopar de la dona no mixt, a càrrec de la Fundació La Plana (preu: 27 euros), a l'Espai Hemalosa, 21.00. A continuació, PD les calcetes de la Shizuka, festa oberta a tothom.

Dimarts 12 de març

Collsuspina. Projectió en pantalla gran del partit entre el FC Barcelona i el Napoli, organitzat per la Penya Barcelonista. Casal de la Gent Gran. 21.00.

Divendres 23 de març

Granera. Visita guiada a les pintures romàniques de la capella de Santa Cecília. Cal reserva prèvia al tel. 639 640 434. Lloc de trobada al Punt d'Informació. 12.00.

Dilluns 25 de març

Moià. Concurs infantil i juvenil de piano Maria Vilardell Viñas. Tres categories: fins a 12 anys, fins a 16 anys i fins a 21 anys. Auditori Sant Josep.



Magazín digital
d'oci i cultura

CADA DIVENDRES | EXCLUSIU PER ALS SUBSCRIPTORES



mes9.el9nou.cat

Entrevistes
Reportatges
Propostes culturals
Llibres
Música
Cinema



“L’art i la ceràmica són el meu projecte professional i vital”

La vida l’ha portat a tenir un taller a Moià. Com ha arribat fins aquí?

Em vaig llicenciar en Filosofia. Paral·lelament, com que trobava a faltar el treball creatiu manual, vaig començar ceràmica a l’Escola d’Arts i Oficis de la Diputació. No em sentia còmoda quedant-me només amb l’estudi.

Barcelonina de tota la vida. Per què va decidir mudar-se?

Sempre havia tingut molt clar que volia marxar de la ciutat: viure en habitatge sostenible, tenir hort, etc. Em va sorgir l’oportunitat de traslladar-me a una casa de pagès de la zona, gràcies a un acord de masoveria amb el propietari. Llavors tenia 27 anys.

Tot i haver nascut allà i tenir-hi la família no contemplava l’opció de viure-hi.

Mai em va semblar un lloc amable. Tenia molt clar que havia d’acabar la formació allà perquè ja l’havia començat, però en l’aspecte vital veia que la ciutat no m’oferia el que volia. Barcelona ofereix una varietat d’oci cultural que m’enriquia molt i reconec que els primers anys de viure aquí ho vaig enyorar però, malgrat això, el contacte amb l’entorn natural m’ho compensava molt més. Suposo que per això vaig fer el salt.

Sempre ha alternat el vessant artístic amb l’acció social?

Sí, i quan ha anat tot rodat, he pogut aconseguir una feina artística dins l’àmbit social (amb jovent, gent gran, etc.). A banda, sempre he tingut el meu taller, on faig classes i tinc una petita producció pròpia.

Quins han sigut aquests moments en què ho ha pogut combinar?

Per exemple, durant força anys he participat en les parelles artístiques, que eren tallers amb persones amb capacitats diverses, a la Llar dels Avets. Durant un temps també vaig col·laborar amb l’associació Desper-taespurnes, fent tallers extraescolars de ceràmica i pintura a escoles, amb



SEBASTIÀ RENOM

Aina Garcia-Portillo Bolló, tallerista

Té 41 anys. El seu nom artístic és ‘La Pit-Roig’. Fa 13 anys es va traslladar a Moià buscant una vida més plena. Diu que no és “rata de taller”. L’apassiona l’art però encara més poder vincular-lo amb projectes socials.

jovent i a les residències d’avis. Gràcies a la vinculació amb aquesta entitat em vaig arrelar més al territori.

Quin és el seu projecte actual?

L’art i la ceràmica són el meu projecte professional i vital. Imparteixo classes regulars de ceràmica al taller, que anomeno Espaiet Pit-Roig, on es pot gaudir d’un ambient familiar i distès per desenvolupar les idees i projectes personals de cada alumne. Esporàdicament, també ofereixo tallers externs (escoles, projectes concrets, etc.) i sempre estic oberta a col·laborar amb entitats. També tinc una petita producció, que generalment està exposada a l’Espai d’Artesania del Moianès, o la venc al mateix taller. I, al mateix temps, participo en fires de proximitat, ara només a la comarca perquè amb la maternitat em va millor combinar-ho. Quan em proposen algun projecte social sempre li intento fer un forat, perquè quan no el tinc el trobo molt a faltar.

És clar. L’enriqueix més, no?

Sortir del taller per mi és molt important! Si faig només producció, m’avorreixo. Necessito estar en contacte amb gent i adquirir nous coneixements.

Es pot viure d’aquest ofici?

La qüestió dels autònoms és un desastre pel que fa a estabilitat. No hi ha una fórmula, sinó que t’has d’adaptar constantment.

Com es defineix professionalment?

Sovint dic que soc tallerista d’arts plàstiques i artista multimaterials. En aquest sentit, tinc una part de la producció que és més d’exposició i expressió artística: faig nines amb materials reciclats.

Sempre volum!

M’agrada tot, eh! Collage, pintura... però reconec que aquest és el meu àmbit.

Queralt Campàs

TEMPS ERA TEMPS

Montserrat

En aquesta ocasió només cal remuntar-se en el temps fins al juliol de 2014, aviat farà 10 anys, quan el fotògraf Sebastià Renom va captar aquesta imatge. De fet, també es podria fer igualment en l’actualitat. Només cal que el dia sigui prou net i clar i l’ajut d’un teleobjectiu perquè sembli que Moià és un poble situat a la falda de Montserrat. Òbviament, hi ha una bona distància. A la dreta de la imatge també es pot veure la casa de pagès de Planella.



SEBASTIÀ RENOM