

Informa't

Nº 13 / Desembre 2019

La Revista de la Formació Professional per a l'Ocupació

Innovació + formació = Σ FP

PROGRAMA ALEU:

formació professional continua
en universitats

MARTINA I FRANCESC FONT

KARTOX: una empresa emergent
de Font Packaging Group

EDURNE MIGUEL

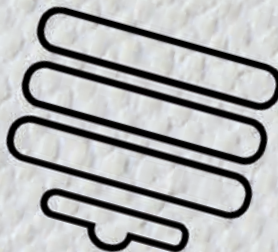
Directora de Recursos Humans
de FICOSA
Compromesos amb la innovació
i connectats al futur

JAUME TORT I BARDOLET

Formació, innovació i recerca
en l'àmbit de la donació
i els trasplantaments

ELENA JUANOLA

Directora de l'Institut Català
de Seguretat i Salut Laboral



Generalitat de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies

Vols millorar professionalment?

Al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya t'ajudem a fer-ho.



Il·lustració: Lola Abenza

Enguany oferim als treballadors i les treballadores més de 6.000 cursos totalment subvencionats, de 800 especialitats diferents, en tots els àmbits professionals.

Millorar sempre és possible!



Generalitat de Catalunya
Consorci per a la Formació Contínua
de Catalunya

Innovar no és tecnologia

“No hi ha res que pugui aturar la innovació: o ens hi adaptem o farà que ens hi adaptem”

Innovar és introduir alguna cosa nova, però, erròniament, tendim a relacionar la innovació amb la tecnologia. La innovació va molt més enllà: es refereix a dissenyar nous processos, a millorar productes o a crear-ne de nous i a augmentar-ne l'efectivitat.

Innovar, a més, implica canviar els nostres models, els nostres estàndards, i davant d'això podem adoptar una actitud creativa, impulsora d'una cultura de la innovació, o situar-nos fora de les nostres zones de confort i generar resistències. Malgrat tot, no hi ha res que pugui aturar la innovació: o ens hi adaptem o farà que ens hi adaptem.

En la formació, la innovació ens situa en un model de millora contínua i implica redissenyar —crec que de manera ineludible— els aprenentatges, tant pel que fa a la forma com al fons, per adaptar-los als interessos i a les trajectòries dels participants i de les empreses. La innovació en la formació ha d'obligar impulsors, formadors i participants a explorar, investigar i emprar totes les eines per descobrir coses noves que suposin abordar enfocaments nous, utilitzar noves tecnologies i incorporar-ho tot en la millora curricular, el disseny i l'organització de la formació i els models d'avaluació, entre d'altres.

En l'àmbit de l'ocupació, la innovació topa sovint amb la por, que es focalitza en la pèrdua de llocs de treball. Tots els estudis qüestionen aquesta por, sobretot quan es relaciona amb la tecnologia.

En aquest sentit, l'informe *The Future of Jobs 2018*, del Fòrum Econòmic Mundial, assenyala que es crearan prop de 133 milions de llocs de treball el 2022, mentre que la intel·ligència artificial (IA) en reemplaçarà 75 milions a causa de l'automatització i la robotització. Pel que fa a Catalunya, la publicació *L'impacte laboral de la Indústria 4.0 a Catalunya* (núm. 3, col·lecció Papers de l'Observatori de la Indústria) arriba a la mateixa conclusió o és similar.

Els llocs de treball amb una qualificació més baixa, generalment de tipus manual, són els que en patiran més els efectes durant la propera dècada. La manera de treballar de la gent i el lloc on treballen també continuaran canviant. Hi haurà més demanda d'experts, mentre que els treballadors “fixos” correran el risc de conformar-se amb feines d'ingressos baixos. Ens haurem d'aplicar la innovació nosaltres mateixos per no perdre el tren.

Podríem modificar lleugerament la frase popular “adaptar-se o morir” i convertir-la en aquesta altra: “innovar-nos o morir”.

Ariadna Rectoret Jordi

*Directora del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya
Departament de Treball, Afers Socials i Famílies*

Sumari

INFORMA'T és una publicació del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (CFCC)

CONSELL EDITORIAL

Àlex Lobaco
Alexandra Lepori
Ester Morante
Gemma Aguyé
Glòria Clota
Laure Díaz Gómez
Ma Elena Palacios
Rut Macias
Yolanda Barbero

CONTACTE

revista@conforcat.cat

WEB

conforcat.gencat.cat

DISSENY ORIGINAL

Lola Abenza

FOTO DE COBERTA

Shutterstock

IMPRESSIÓ

Fotoletra, S.A.

Per a subscripcions:



ISSN:2565-0807

DIPÒSIT LEGAL: B7328-2018



Reconeixement – No Comercial

(by-nc): es permet la reutilització i reproducció dels articles d'aquesta revista sempre que se'n reconegui l'autoria i es faci menció de la publicació i l'òrgan editor. Es permet la generació d'obres derivades sempre que no se'n faci un ús comercial. Tampoc no es pot utilitzar l'obra original amb finalitats comercials.

05
PROGRAMA ALEU: Formació professional contínua en universitats.

06
Bones pràctiques

Ester Morante i Esperanza Rodríguez.
L'avaluació i acreditació de competències professionals Catalunya-Québec

08
Breus

Espais de millora contínua (EMC)
"El formador, peça clau de la formació"

09
La veu de l'empresa

Martina i Francesc Font.
KARTOX: Una empresa gens encatronada

12
El Consorci innova implementant el procediment d'acreditació de competències.

14
En primera persona

Josep Antoni Ollé Jordà.
Tècnic de control de plagues
"Ara puc garantir als meus clients que tinc la capacitat requerida per exercir la meva feina"

16
La veu de l'entitat de formació

Lucía López Alé.
Construint metodologies de treball col·laboratives

19
RIS3CAT.

Les comunitats RIS3CAT: la cohesió dels eixos clau de l'economia catalana

20
FICOSA.

Compromesos amb la innovació i connectats al futur.

22
Barcelona Digital Talent.

La formació contínua, clau per pal·liar l'esclatxa de talent digital.

24
La veu del formador

Manuel Plaza Salas.
El mòbil entra a les aules de la mà de Manuel Plaza

26
Signatura convidada

Jaume Tort i Bardolet.
Formació, innovació i recerca en l'àmbit de la donació i els trasplantaments.

28
Contraportada

Elena Juanola.
Directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral.

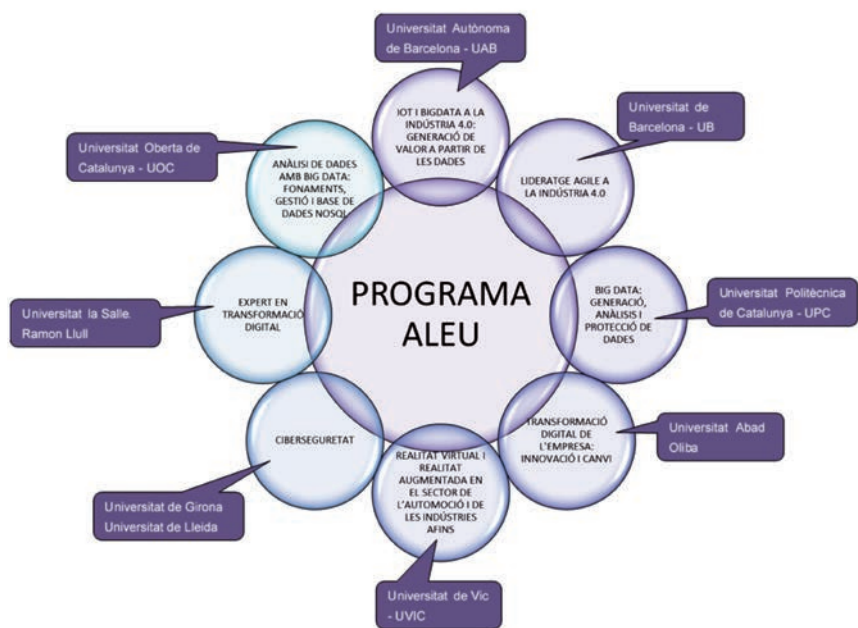
Programa aleu: formació professional contínua en universitats

Per **Alex Lobaco** (Subdirector de Programes del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya)

La formació contínua està bàsicament orientada als nivells 1, 2 i 3 de qualificació professional, però què passa amb els nivells superiors de qualificació? O dit d'una altra manera, la formació contínua dona una resposta adequada a les demandes de les persones treballadores amb estudis universitaris o a la demanda de formació de nivell alt?

El Pacte Nacional per a la Indústria, dins de la línia estratègica 3 proposava al Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i al Consell Interuniversitari de Catalunya "Promoure la integració dels nivells superiors de qualificació entre l'àmbit universitari i el de la Formació Contínua". Per tirar-ho endavant es va constituir un grup de treball entre les dues organitzacions per valorar aquesta possibilitat i han anat molt més enllà, fins a plantejar una oferta formativa de nivells 4 i 5 de qualificació propis de l'àmbit universitari, que aquest any s'incorpora a l'oferta de formació del Consorci totalment subvencionada. Durant el primer semestre de 2019, les universitats i el Consorci, han dissenyat aquests programes formatius, sempre amb l'objectiu que la formació pogués ser capitalitzable per a les persones treballadores que hi participessin. Així sorgeix aquest programa pilot, en el que participen 9 universitats catalanes, amb una oferta formativa específica de 150 hores de durada i que condueixen a la consecució de 15 crèdits ECTS (Sistema Europeu de Transferència de Crèdits), pel seu reconeixement oficial dins de l'àmbit universitari.

Tots els programes formatius estan orientats cap a l'especialització dels perfils



professionals més demandats per les empreses en el marc la Indústria 4.0. Aquesta iniciativa rep el nom de *Programa Aleu* en honor a Dolores Aleu i Riera (1857-1913) primera dona llicenciada de l'estat espanyol i la segona en assolir el títol de doctora. Va estudiar medicina, i de les 3 primeres dones llicenciades va ser la primera en obrir consulta pròpia, amb un gran llegat professional i amb una actitud disruptiva per obrir camins cap a un canvi social. Un clar exemple de la relació de la universitat al món del treball, igual que el Programa Aleu. El programa es portarà a terme entre finals de 2019 i el primer semestre de 2020 i es preveuen formar entre 170 i 200 participants.

La formació contínua que impulsa el Consorci per a la Formació Contínua de



Dolores Aleu i Riera (Barcelona, 7 d'abril de 1857[1] - 19 de febrer de 1913) fou una metgessa catalana, la primera dona llicenciada en medicina de l'Estat espanyol i la segona que va assolir el títol de doctor (Font: Viquipèdia)

Catalunya avança cap a un nou nivell, el màxim, de la mà del Consell Interuniversitari de Catalunya i de les Universitats.

8 especialitats i 9 universitats conformen la primera oferta del PROGRAMA ALEU. A on els portarà la segona? ●



L'avaluació i acreditació de competències professionals Catalunya-Québec

Participar en projectes internacionals permet compartir coneixements i incorporar nous punts de vista que obren portes a la innovació

Per Ester Morante i Esperanza Rodríguez

Apriori sembla difícil imaginar que dues realitats tant diferenciades des del punt de vista de la situació socioeconòmica i llunyania geogràfica com són Catalunya i Québec puguin tenir tantes connexions i punts en comú, així com interès a treballar plegats.

La relació entre Catalunya, a través del SOC i el Consorci per a la Formació Contí-

nua de Catalunya i la Federació dels Cégeps per part del Québec, es va iniciar fa 5 anys a partir d'un estudi competencial del sector de la logística i el transport en ambdós països, on ja s'intuïa una clara predisposició a seguir compartint visió per ambdues parts.

L'any 2017 el Consorci engega la gestió del procediment d'avaluació i Acreditació de Competències professionals,

com a experiència pionera des de l'àmbit de treball. Després de fer una comparativa dels procediments de diferents països, i coneixent la feina feta pels Cégeps quebequesos, vam iniciar una col·laboració amb la Federació de Cégeps per intercanviar i replantejar instruments, metodologies i estructures per part dels models d'ambdós territoris.



Imatge d'un Cégep, al Québec

Actualment, el Québec es troba en un moment de crisi molt diferent de la que vivim al nostre entorn: tenen una taxa d'atur propera al 5%, atur estructural, amb manca de mà d'obra i 120.000 llocs de treball sense candidats per cobrir-los. Per fer front a aquesta situació, incentiven l'emigració i aposten per acreditar les competències de la població que no disposa de cap titulació.

“Aquest és el model que volem aconseguir per Catalunya”

Al setembre d'enguany, hem tingut l'oportunitat de conèixer en primera persona i en directe el model d'avaluació i acreditació de competències quebeques. En què es diferencia del nostre model? Prioritària i bàsicament, en que ells disposen d'un "servei" permanent i continuïtat (365x24) obert a qualsevol qualificació, per tant, universal. Aquest és el

model que, amb el desplegament de la Llei 10/2015 i la creació de l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, volem aconseguir per Catalunya.

El fet de poder viatjar i treballar al país directament amb els equips tècnics especialistes en el procediment d'avaluació i acreditació de les competències (Administracions, centres de formació i altres agents implicats) crea un entorn de millora i aprenentatge més enllà de l'objectiu inicial del projecte.

A més amb aquest intercanvi, s'han obert nous escenaris de possibles futures col·laboracions i de teixir relacions amb d'altres organitzacions que puguin enriquir-se mútuament.

Des de el Consorci vam aprofitar per fer tantes preguntes, recollir i comparar documents i parlar amb professional com van donar de sí la setmana que vam passar entre Montreal i Ciutat del Québec, intentant comprendre el model en profunditat i aprendre dels canvis que han anat fent per superar els obstacles amb els que s'han anat trobant, sobretot a nivell de simplificació administrativa. Amb tot, intentar compartir les millors pràctiques dels dos models.

L'experiència no ha finalitzat amb la visita d'ambdues delegacions als altres països, ja que hem creat un espai comú



Reunió de treball entre el CFCC i Québec Emploa.

on compartir documentació i informació sobre els dos sistemes.

Experiències com aquestes són molt enriquidores per obrir-nos a d'altres models, nodrir-nos mútuament i poder tenir una perspectiva més global, reflexionar sobre diferents opcions i solucions per seguir millorant el procediment ●

Espais de millora continua (EMC) “El formador peça clau de la formació”

Per Yolanda Barbero

► El dia 10 de desembre, des del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, vam realitzar una nova edició dels Espais de Millora Contínua (EMC). En aquesta edició els protagonistes van ser els formadors/es com a peça clau de la formació. Les sessions es van realitzar en el mateix horari i de forma simultània a l'Hospitalet de Llobretat (Espai Bitall) i a Tarragona (Serveis Territorials a Tarragona del Departament de Cultura). L'objectiu de la sessió era conèixer la realitat dels formadors i formadores dels cursos dels programes de formació contínua. Es van organitzar taules rodones de debat, en grups de treball a on els formadors/es se'ls convidava a reflexionar sobre tres blocs; El formador/a i la relació amb el Consorci Per a la Formació Contínua de Catalunya, el formador/a i la seva relació amb el centre de formació i el formador/a: Impartició de les accions formatives i relació amb els participants. Aquesta edició va finalitzar amb la posada en comú de les conclusions, on els formadors/es van deixar constància dels seus suggeriments així com la prioritització d'aquests, per millorar la qualitat de la formació.



Participants en l'EMC el 10 de desembre de 2019.

**1919
2019**

8h

LA VAGA DE LA CANADENCA

En el centenari de la mobilització obrera que va aconseguir la jornada laboral de 8 hores.

Exposició
Museu d'Història de Catalunya
22.11.2019 - 19.04.2020

“Entrada lliure” <https://treball.gencat.cat/ca/canadenca/>

Organitzat per:
Consorci de Catalunya
Departament de Treball,
Afers Socials i Famílies

Col·labora:
100
Museu d'Història de Catalunya
endesa



KARTOX: Una empresa gens encartonada

Una empresa emergent capdavantera que sorgeix d'una empresa industrial

Martina i Francesc Font encapçalen Kartox, una empresa emergent de Font Packaging Group, sorgida de l'adaptació a les necessitats i la innovació en un món de cartró. La història d'una empresa familiar amb més de 200 treballadors que ha revolucionat l'embalatge.

Per Glòria Clota



Entrevistem la Martina, apassionada de la seva feina, economista de formació, codirectora general i directora d'estratègia i comunicació de Font Packaging Group i mànager de comerç electrònic de Kartox.

Comencem l'entrevista i abans que tingui temps de preguntar-li res, ja m'està explicant la seva passió. Fa molts anys l'emalatge era una cosa molt *cutre*, era l'últim pas en la cadena de valor. Recordes aquells embolcalls de plàstic o capsos lletges? No s'hi donava gens d'importància, però ara l'emalatge s'ha revaloritzat, hem entrat a la tecnologia 4.0 i hem d'atraure la gent jove. Des del clúster de l'emalatge estem treballant per atraure talent.

“Més del 60% dels consumidors trien els productes pel seu embalatge”

Com neix Kartox?

El 2009 hi va haver un canvi generacional a Cartonatges Font, hi vam entrar el meu germà i jo en un moment en què l'empresa tenia una facturació baixa i volíem ser competitius. Ens vam plantejar una estratègia, tothom enfocat al cim, volíem arribar als 30 milions de facturació i vam fer canvis en els procediments, ens vam marcar uns objectius basant-nos en la innovació. Vam replantejar-nos un canvi de negoci, sobretot basat en la innovació, la digitalització i la tecnologia, la transparència i la flexibilitat. Vam passar de ser Cartonatges Font a Font Packaging Group i vam obrir diferents línies de negoci, com ara Kartox.

Per competir amb una multinacional hàviem de ser innovadors, vam fer divisions a l'empresa per tipologies d'emalatge i



Instal·lacions de Kartox.

vam establir un director de producte a cada divisió (tenim Consumer Pack, Plastic Pack, Industrial Pack, Protective Pack, Insu Pack, Olivé Corrugated, Protective Pack i Kartox e-Commerce). Amb aquest model vam patentar un producte que va fer que guanyéssim premis en l'època del 2013-2014.

Vau patentar un producte innovador, explica'ns quin producte és.

Vam crear un embalatge innovador, el Total Wine Pack. És una capsa resistent per transportar ampolles; abans es fabricava en porexpan i nosaltres la fem amb cartró. Ens vam adaptar a les necessitats del mercat, avançant-nos en el temps. Cal ser predictiu i evolucionar abans que la resta.

Pel que em dius cal arriscar-se, com ho feu?

Tenim un equip d'R+D potent, amb enginyers d'emalatge i enginyers de producte. A vegades passem fins a 3 o 4 anys formant-los dins l'empresa, per a nosaltres és bàsic. Per exemple, abans un client ens enviava una banyera perquè penséssim un embalatge, ara el mateix client ens envia un arxiu en 3D, i això fa que ens

adaptem ràpidament a les seves necessitats, però alhora requereix formació continuada. No sé veure cap empresa que no tingui formació contínua.

M'agrada això que dius. Teniu un pla formatiu dins l'empresa?

Sí, des de recursos humans es dissenya un pla formatiu per a l'empresa. Fa 5 anys, per exemple, no sabíem què era la indústria 4.0; si no ens formem en tendències, no resistim en el mercat. Però el que més ens funciona és la formació lligada directament al lloc de treball, estar al costat dels treballadors i treballadores. Posem els sèniors, que fa més de 30 anys que treballen aquí, al costat dels júnior, perquè els ensenyin tot el que puguin; és una cosa que afecta les dues parts, tots n'aprenem.

Tenim més de 2.500 clients i ens cal professionalitzar-nos constantment. Tot el nostre capital humà s'ha de digitalitzar, s'ha de formar, hem de ser líders; si no, desapareixem.

Creiem molt en la formació, i des del clúster de l'emalatge impulsem un màster d'emalatge a l'Institut Químic de Sarrià (IQS) per atraure talent jove.

He llegit en algun article sobre Kartox que sou disruptiu. Què vol dir?

Kartox va ser una empresa d'innovació disruptiva dins el sector. És la primera empresa a Europa que ofereix caixes a mida a partir d'una única unitat en línia. Ser disruptiu vol dir actuar trencant l'harmonia. Vam ser molt innovadors, i això va fer que el 2016 Kartox s'endugués un premi al millor comerç d'innovació dins la categoria dels premis als millors negocis en línia (eAwards Barcelona).

“No sé veure una empresa que no faci formació contínua”

Martina, què és el que t'ha portat a ser tan emprenedora?

Vaig fer un Erasmus a Suècia i em va fer canviar, sobretot en una visita a l'empresa Volvo, quan vaig veure que no enteníem igual els conceptes d'empresa. El 2001 ja treballaven amb espais nets, innovadors, una empresa de fabricació de cotxes estava impecable, tot era blanc; en aquella època això era impensable aquí. Vaig arribar emocionada i amb el meu germà vam crear NT Pack, però era massa aviat per innovar i vam fracassar amb el comerç electrònic. En aquella època, la gent només comprava viatges per internet, i el nostre negoci era massa innovador. No podíem fer comandes petites, servíem tard i malament. Vam fracassar. Això ens va fer replantejar el negoci. El 2014 ho vam tornar a fer i aquesta vegada ho vam fer bé; ara som una empresa rendible i en creixement.

Què has après de tot el que t'ha passat?

Hem de ser valentes, emprenedores, no tenir por del fracàs i aprendre del que ens passa. Jo tinc coneixements de caixes, però no tinc ni idea de webs, d'enviaments massius, de comptabilitat...



Un tàndem únic: els germans Font van creure en la seva idea i van ser persistents, ara han trobat l'èxit. Queda clar que es complementen.

S'ha d'externalitzar el que no saps fer. Un director o directora ha d'entendre de tot, però no ha de saber fer-ho tot. Has d'entendre de tecnologies per fer que el negoci funcioni, s'han de tecnificar els processos i optimitzar-los. Has d'estar molt al dia de les tendències: el cartró no ha canviat, però la manera de vendre'l sí.

Al juny de l'any que ve obrirem una sala d'exposicions a la fàbrica per fer formació amb el client. Volem que els nostres tècnics puguin trobar-se amb els clients, perquè estiguin formats també a l'hora de comprar; vull poder analitzar-ho tot.

Martina, quina creus que és la clau de l'èxit?

Que allò que fas sigui únic. Has de creure en allò que fas per tenir èxit, has de ser persistent. Nosaltres teníem clar que triomfariem. A Kartox som els únics que fem comandes petites de caixes a mida. Pensem com una empresa emergent i no com una empresa familiar. El món industrial està pensat per fer 1.000 caixes de cop, nosaltres en fem 1, 10, 100, sota demanda.

“Font Packaging Group fabrica una comanda cada minut i mig”

Kartox ha aconseguit posicionar-se dins el sector treballant des de dins, amb la innovació i la tecnologia. Ens defineix la tecnificació i l'adaptació constant a les necessitats. Sempre evolucionarem per poder mantenir-nos en el mercat. Creiem en la formació i en la innovació, els punts clau de l'èxit de tota empresa ●

Més informació a:
kartox.com



“El Consorci innova implementant el procediment d’acreditació de competències”

La fase diagnòstica del I Pla estratègic del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya (2019-2022), explica els valors de la nostra organització diuen molt sobre com ens volem projectar, com som i cap on volem anar com a eix vertebrador.

Per **Alexandra Lepori**

El Consorci actua d'acord amb quatre valors clau i un d'aquests és la innovació. Xavier Marcet, segons el llibre *The other side of innovation* (2010) de Vijay Govindarajan, afirma que "allò que defineix l'èxit de la innovació és la capacitat de dur les idees a la pràctica, no només el fet de tenir idees. No és només creativitat i tecnologia, és capacitat de gestió i disciplina."

QUIN VALOR AFEGIT APORTA LA INNOVACIÓ A L'ORGANITZACIÓ?

El Consorci innova implementant el procediment d'acreditació de competències professionals, que es complementa i es retroalimenta amb l'oferta formativa que gestiona per als treballadors de Catalunya.

Ara que està en marxa l'oferta formativa i un cop se n'hagin analitzats els resultats, es podran detectar altres mancances formatives en diversos sectors i oferir allò que no s'havia previst en el catàleg d'especialitats, o fer-lo més rendible a fi de respondre a les necessitats formatives de les unitats de competència amb un índex d'acreditació més baix.

D'una banda, promocionar procediments d'acreditació oberts és el resultat d'haver col·laborat en la prospecció que fan col·lectivament el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, diversos organismes o conselleries amb competències en diferents sectors productius i els agents socials. Aquesta col·laboració entre organismes permet organitzar els recursos públics i fa que hi hagi una gran cohesió social.

D'altra banda, pel Consorci, impulsar procediments d'acreditació restringits permet també filar més prim en relació amb determinats col·lectius (com, per exemple, persones amb discapacitat intel·lectual o malaltia mental; professionals amb molts anys d'experiència sense reconeixement ni visibilitat però que treballen en sectors que estan en expansió; professionals sense recursos que, per diversos motius, desenvolupen una feina que no saben com la podrien millorar), així com prevenir-ne l'exclusió social i la desocupació allà on hi hagi una baixa qualificació, i ajustar-se a les

necessitats directes del mercat de treball.

EN QUÈ CONSISTEIX AQUEST PROCEDIMENT D'ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS?

Consisteix a reconèixer les competències que han desenvolupat les persones durant els anys que han treballat, en lloc de la seva experiència laboral. És a dir, es tracta de poder acreditar les competències desenvolupades per mitjà de l'experiència laboral o la formació no formal que es pugui demostrar de manera oficial en l'àmbit convocat.

Els aspirants que compleixen els requisits participen en un procediment individual que consisteix a passar obligatòriament per tres fases: assessorament, avaluació i acreditació i registre. En aquestes fases, els aspirants compten amb el suport d'experts, formadors i docents que els guien.

Els referents del procediment són el Catàleg de qualificacions professionals de Catalunya i el Catàleg modular integrat de formació professional, així com el marc de les qualificacions professionals nacional i europeu.



QUINS SÓN ELS OBJECTIUS I BENEFICIS DE PASSAR PER L'ACREDITACIÓ DE COMPETÈNCIES PROFESSIONALS (ACP)?

Principalment afavorir el creixement personal i professional de les persones a fi d'adequar-se a les necessitats del mercat laboral.

Per a les persones que treballen, és una oportunitat perquè s'adonin d'on són, perquè s'endrecin el seu bagatge professional i formatiu, perquè prenguin consciència de les competències que han desenvolupat a fi de valorar-les i considerar-les, així com per detectar les mancances que tenen en

relació amb el seu lloc de treball, i perquè puguin acreditar de manera oficial les competències que estan incloses en la qualificació professional d'una determinada professió o lloc de treball convocat. A partir d'aquí, podran prendre decisions, com ara:

- Fer els mòduls formatius corresponents a les unitats de competències (UC) no acreditades a fi de completar una qualificació professional i obtenir el certificat de professionalitat. D'aquesta manera, poden adquirir coneixements amplis d'una àrea professional determinada.
- Convalidar les UC acreditades a fi d'obtenir el títol d'FP de grau mitjà o superior retornant al sistema educatiu.
- En el cas de les professions regulades i per evitar perdre el lloc de treball, un cop hagin demostrat les competències corresponents a totes les UC de la qualificació professional d'una professió o lloc de treball, tramitar la sol·licitud del certificat de professionalitat per habilitar-se per a l'exercici de la professió que correspongui.
- Plantejar-se la mobilitat vertical o l'horitzontal dintre de la mateixa família professional.
- Empoderar-se, com a valor afegit, en el mercat de treball, a fi de reinserir-s'hi, millorar, mantenir-s'hi o canviar.
- Accedir a la mobilitat professional, sigui en el territori nacional o en l'europeu.
- Afrontar la millora de la qualitat professional que s'exigeix per enfortir el teixit productiu.
- Ser valorat per les empreses que inverteixen en les persones i impulsen l'excel·lència i la competitivitat.
- Acabar de completar un itinerari formatiu o altre.

Aquests objectius i beneficis que he exposat es recullen en el *Document de bases de l'Estratègia catalana de formació i qualificació professionals (2020-2030)* ●

Més informació a:

www.conforcat.gencat.cat

@fpo_continua

www.linkedin.com/company/16201692/admin/

“Ara puc garantir als meus clients que tinc la capacitat requerida per exercir la meva feina”



Josep Antoni Ollé Jordà

Tècnic de control de plagues

En Josep Antoni va encarar els seus estudis cap al sector de la mecànica industrial, però per circumstàncies vitals, va entrar al món de l'agricultura i la jardineria. Actualment és responsable tècnic de control de plagues a Agrollavor, i comercialitzador de productes fitosanitaris per al camp i la jardineria a Cultivamus.

Per **Alexandra Lepori**

Els responsables tècnics en la gestió de serveis per al control d'organismes nocius són els professionals que s'encarreguen de les operacions necessàries per a la bona gestió d'aquests processos, des del diagnòstic de la situació inicial fins a la certificació.

És una feina de gran responsabilitat que es va regular l'any 2010, ja que, entre al-

tres coses, a la dècada dels noranta a Catalunya es van identificar diversos accidents de treball a causa de la mala praxi en la utilització de plaguicides ambientals.

Fes-nos 5 cèntims de la teva trajectòria professional.

Actualment tinc 56 anys, els meus estudis es van encarar cap al sector de la me-

cànica industrial, però per circumstàncies familiars vaig entrar al món del comerç de productes per a l'agricultura i la jardineria. El sector de l'agricultura al Baix Llobregat ja fa molts anys que va entrar en una greu crisi per totes les pressions immobiliàries i la manca d'ajudes dels estaments oficials. Això em va portar a fer renovacions contínues al

meu negoci per trobar complements i més ingressos econòmics, des d'obrir una secció d'aquariofilia força especialitzada, a obrir una empresa paral·lela de producció de pans d'herba per implementar-los a jardins i espais públics. Va anar molt bé fins a l'any que vam tenir aquella sequera tan gran.

L'última experiència ha estat obrir una empresa de control de plagues domèstiques. Actualment compagino les dues activitats, la del comerç i la del control de plagues.

Per què vas optar per aquesta professió?

El dia a dia al meu negoci em va portar al món dels insectes i a poc a poc em va anar interessant més i vaig formar-me per poder solucionar les qüestions que els clients em consultaven. Al cap d'uns anys vaig veure que, en general, a la gent era un món que li repel·lia molt i em vaig adonar que hi havia bones possibilitats de negoci.

Ens pots fer un breu resum del teu sector... En què innova?

En general crec que és un sector amb molt de futur, bàsicament per dos factors:

En primer lloc, perquè la regulació i eliminació de substàncies tòxiques que ha patit el sector fa que les persones particulars tinguin molts menys bons resultats quan ells mateixos intenten fer tractaments contra plagues.

En segon lloc, perquè, tal com deia abans, la gent cada vegada viu més d'esquena a la natura i això fa que la presència de qualsevol insecte desperti el pànic i reclamin els nostres serveis.

Crec que és un sector amb poc intrusisme, ja que treballar amb productes que poden ser nocius t'obliga a tenir una assegurança de responsabilitat civil pels possibles danys que puguis causar, i això de ben segur que tira enrere gent aliena a la professió.

El futur de la nostra feina serà més aviat fer d'assessors dels nostres clients per ajudar-los a mantenir uns bons hàbits dins la seva feina, lluny del que fins fa poc temps era la nostra activitat principal de

fer d'exterminador a qualsevol cost, ja fos ambiental o de salut humana.

“En resum, crec que si fas bé la feina, no cal estudiar res per demostrar que la saps fer, que és el que valoren els avaluadors.”

Coneixies l'acreditació de competències professionals (ACP)? Com te'n vas assabentar? Com t'ho imagines? Per què t'has volgut acreditar i no optar per la via formativa?

El Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya em va informar que el carnet professional que tenia caducava, perquè s'havia regulat la professió, i que hi havia una manera de poder accedir a la titulació requerida per la nova normativa a través del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

Al començament em vaig atabalar molt i vaig mirar de recopilar molta informació externa per actualitzar coneixements. De mica en mica, amb l'ajuda del meu assessor i dels qüestionaris d'autoavaluació, vaig anar veient que tot plegat era força assolible tenint en compte que també fa força anys que em dedico al sector i que moltes de les preguntes dels qüestionaris eren coses pràctiques del dia a dia. Sobre les preguntes que no sabia, l'assessor m'orientava per cercar i reforçar coneixements.

Em vaig inscriure a les quatre unitats de competència per recomanació del meu assessor i les vaig aprovar. Bé, més ben dit, les vaig demostrar totes quatre.

L'avaluació em va semblar força adequada per a la nostra professió i nivell de coneixement.

Com valores l'experiència com a aspirant en el procediment? Què t'ha aportat?

Entenc que el procediment està pensat per facilitar una titulació oficial a tot un seguit de gent que fa bé la seva feina però no disposa de titulació, tot i que estic segur que també ha servit de filtre per gent poc interessada a millorar professionalment.

Soc de l'opinió que, de la mateixa manera que en l'àmbit públic hi ha l'obligació de reciclar-se, en l'àmbit privat també hauria de ser obligatori quan hi ha canvis normatius o d'altra mena, ja sigui fent cursos o seminaris d'actualització i capacitació professional.

Al cap i a la fi, treballem en un sector que pot comportar riscos de salut per a nosaltres mateixos i per a tercers, tot i que s'ha de reconèixer que el més fàcil sempre és deixar-se portar per la rutina.

En el meu cas, el fet de ser el propietari de l'empresa fa que sempre estigui molt motivat professionalment i vista la perspectiva, el procediment no ha suposat cap inconvenient extra, més aviat m'ha aportat tranquil·litat. Ara puc garantir als meus clients que tinc la capacitació requerida per exercir la meua feina.

Pel que fa a les persones assalariades, això els suposa una bona millora del currículum i a més els obre moltes i noves portes ●

Més informació a:

www.facebook.com/agrollavor/

www.agrollavor.com/

www.cultivamus.es/



Construint metodologies de treball col·laboratives

Fundación Laboral de la Construcción de Catalunya

Entrevistem a **Lucía López Alé**, Gerent de la Fundación Laboral de la Construcción de Catalunya, entitat que treballa des de 1992 per facilitar a empreses i treballadors/es els recursos que facin possible un sector més professional, segur, capacitat i amb futur. Un sector que avui treballa més unit i connectat entre si que mai, amb la societat i amb la resta de sectors, per afrontar el repte dels nous temps

Per Ester Morante

D'on prové la Fundació Laboral de la Construcció?

Som una entitat paritària de referència al servei del sector de la construcció amb més de 25 anys. Vam néixer fruit del diàleg social entre la patronal i els sindicats del sector: la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), [CCOO de Construcción i Serveis](#), i la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT (UGT-FICA), en el marc del Conveni General del Sector de la Construcció.

Què us diferencia respecte d'altres entitats de formació del sector?

Treballem en la millora de la formació i la inserció laboral, explorant fórmules mitjançant projectes i experiències per a una millora contínua de les treballadores i els treballadors, com també del teixit empresarial del sector de la construcció.

Som impulsors d'un sector innovador i sostenible, del qual liderem la transformació en els àmbits de l'ocupació, la qualificació professional i la prevenció de riscos laborals.

Disposem de dos centres de formació, l'un a Badalona (Barcelona) que, a més, allotja la seu del Consell Territorial i un Centre de Pràctiques Preventives (CPP), i l'altre centre a Tarragona.

Les nostres instal·lacions tenen una àmplia superfície dedicada a la formació pràctica amb els mitjans més innovadors, així com l'experiència per oferir un ampli catàleg formatiu. www.cursosenconstruccion.com

En el nostre [Centre de Pràctiques Preventives \(CPP\)](#), pioner i innovador a tot Catalunya, es duen a terme formacions pràctiques de prevenció de riscos laborals que simulen i reproduïxen els diferents elements constructius d'una obra, on s'instal·len diferents equips de treball com ara mitjans auxiliars, mitjans de protecció col·lectiva o sistemes per a l'ancoratge d'equips de protecció individual.

Creieu que el trinomi formació-qualificació-innovació van junts en el sector de la construcció? Quins canvis hi preveieu a curt i mitjà termini?

La **transformació digital** està revolucionant el sector de la construcció i, per



Aula de la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya.

tant, la manera en què es formen els professionals, així com les vies a través de les quals aquests assimilen els coneixements.

En un sector afectat per nombrosos factors, i que està immers en un constant procés de transformació, un dels aspectes prioritaris per a la Fundació Laboral de la Construcció és la **formació contínua i específica**, per assumir el gran repte de cobrir la demanda urgent de les empreses de professionals qualificats.

De la mateixa manera, i per al **foment de l'ocupació**, posem a disposició del sector el nostre portal d'ocupació específic de la construcció www.construyendoempleo.com, punt de trobada entre empreses i treballadors per cobrir les mútues necessitats en matèria d'ocupació.

La Fundació es defineix com a formació, seguretat i salut, treball i innovació. Com innoveu? (empreneu accions, recursos didàctics, instal·lacions, metodologies, etc.).

La **innovació** és un dels valors amb què la Fundació Laboral de la Construcció està més compromesa. Som conscients que l'avanç del nostre sector té com a motor principal la innovació: en processos, en materials, en eines, en programes. Per això, participem en nombrosos projectes nacionals i internacionals, col·laborem amb institucions i fabricants en el foment de les tendències més noves i promovem la formació en la nova [meto-](#)

[dologia BIM \(modelatge d'informació de construcció\) \(building information modeling\)](#) entre els professionals del sector, per a l'adquisició i la millora de competències professionals relacionades amb els canvis tecnològics i la transformació digital.

Aquesta revolucionària metodologia de treball col·laborativa i en línia permet la gestió integral dels projectes, en totes les seves fases i durant tot el cicle de vida de l'edifici, per mitjà de models virtuals desenvolupats entre els diferents agents que hi intervenen. Avui dia, disposar de competències en metodologia BIM ja és clau per accedir a molts llocs de treball en el sector.

Estem de ple en la transformació digital de la **construcció 4.0**, no només en el nostre país, sinó a tot Europa. Un procés en què, indubtablement, hi han de participar empreses, agents socials, treballadors i institucions i governs, per poder generar entre tots una indústria de la construcció competitiva, sostenible i igualitària.

La Fundació va participar el passat 30 d'octubre en la II Jornada d'Innovació en Formació de la Construcció en l'espai Bertelsmann de Madrid, presentant els resultats de set projectes europeus i debatent sobre les competències digitals per a la transformació del sector cap a una indústria de la construcció 4.0 més enllà →

del BIM. Quins han estat els resultats d'aquest debat?

S'hi han presentat els avenços i resultats de set projectes europeus per a l'aprenentatge en competències, BIM i prevenció de riscos laborals, dels 23 en què treballa l'entitat paritària, com a mostra del seu compromís amb la innovació, un dels seus valors principals.

COMPETÈNCIES, BIM I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Els projectes en què participa la Fundació Laboral de la Construcció van ser exposats en aquesta Jornada en relació amb tres àrees temàtiques: competències (modelatge d'informació de construcció), *building information modeling* (BIM) i la prevenció de riscos laborals (PRL).

En la categoria de competències, es van donar a conèixer dos cursos en línia didàctics i innovadors adreçats a docents del sector de la construcció:

- L'un, especialitzat en competències mediambientals i materials sostenibles ([projecte Bus.Trainers](#))
- I l'altre, per sensibilitzar en qüestions d'igualtat de gènere ([projecte Women Can Build](#)).

També es va mostrar una plataforma dissenyada com a comunitat digital per facilitar la comunicació i interrelació entre formadors, estudiants i tutors d'empresa, sobre la base de la metodologia de l'aprenentatge basat en el treball (ABT) (*work based learning* (WBL), com a mètode d'ajuda per facilitar la inserció laboral dels aprenents, [projecte TransToWork](#). A més, es va presentar una aplicació de minijocs formatius per potenciar les competències empresarials entre els i les joves i emprenedors del sector, [projecte Tycon](#). Relacionada amb l'àrea BIM, es va parlar també d'una iniciativa per augmentar el rendiment energètic dels edificis, a través d'un enfortiment de l'ús de la metodologia BIM, basada en un sistema nou de detecció de competències requerides per als diferents perfils que intervenen en un projecte de construcció, [projecte Net-Ubiep](#).

La tercera àrea es va centrar en la prevenció de riscos laborals (PRL), on es van abordar els avantatges de la ludificació en l'aprenentatge, a través d'un joc edu-

catiu per a l'aprenentatge de competències en seguretat i salut, per a treballs en altura, [projecte Upp Games](#).

Així mateix, es va mostrar el desenvolupament d'una aplicació de realitat virtual de seguretat i salut en feines de conservació i explotació de carreteres (COEX), [projecte VRoad](#).

Com a entitat beneficiària del Consorci de Formació Contínua de Catalunya, quins reptes creieu que té el sector per davant i com podem col·laborar-hi?

El nostre sector té com a grans reptes la professionalització i el rejuveniment de la mà d'obra, tal com es destaca a l'informe de [l'Observatori Industrial de la Construcció de la Fundació Laboral de la Construcció](#). Per continuar en el camí de creixement, tenim dos reptes clau: la professionalització dels treballadors i atraure els joves al sector.

El text ens indica que la proporció de treballadors amb un nivell d'educació primària o inferior s'ha reduït en els últims deu anys d'una manera considerable, i es demostra que ja no qualsevol treballador sense qualificació pot accedir al sector, sinó que els requeriments per treballar en la construcció passen ara per la professionalització.

Un dels grans reptes està directament connectat i es tracta d'afrontar el necessari rejuveniment de la força de treball de sector atraient els joves. Fa deu anys el percentatge de joves de menys de 35 anys que treballaven en el sector era del 42%, mentre que, el 2018, aquest percentatge va ser del 19%; a més, tot just un 9% té menys de 30.

Davant dels pronòstics de contenció del creixement econòmic en el marc europeu, l'Observatori indica que la indústria hauria d'apostar per la innovació i la digitalització perquè contribueixin a la millora dels processos productius i a l'augment de la competitivitat de les nostres empreses. "La formació, la professionalització i la dignificació del sector es configuren, entre altres, com palanques de canvi per afrontar aquests reptes", conclou.

Dit això, l'Observatori alerta que és urgent millorar l'oferta de la formació professional, amb certificats de professionalitat i cicles formatius, connectats



LUCÍA LÓPEZ ALÉ
Gerent de la Fundació Laboral de la Construcció de Catalunya

amb el mercat laboral, que responguin d'una manera àgil a les demandes de les empreses i amb una projecció laboral interessant per als joves. És en aquest punt que considerem fonamental la col·laboració amb el Consorci de Formació Contínua de Catalunya, per tal d'implementar sectorialment la impartició de certificats de professionalitat a Catalunya, actualitzant anualment el Catàleg d'accions formatives i, per una altra, part possibilitant l'acreditació de competències professionals sectorials. Destaquem la professionalitat de tot l'equip del Consorci, així com l'eficiència i eficàcia tant en l'àmbit de la gestió de programes com en la justificació d'aquests. Agraïm a tot l'equip la proximitat i la facilitat per tal de resoldre dubtes ●

Més informació a:
catalunya.fundacionlaboral.org
www.facebook.com/FundacionLaboralConstruccion
twitter.com/Fund_Laboral
www.instagram.com/fundacionlaboralconstruccion/
www.linkedin.com/company/fundacionlaboralconstruccion

Les comunitats RIS3CAT: la cohesió dels eixos clau de l'economia catalana

Cinc anys després del desplegament de l'estratègia RIS3CAT, l'economia catalana comença a beneficiar-se dels primers resultats de projectes innovadors que pretenen donar solucions als reptes de l'economia del futur.

Catalunya és un territori de tradició industrial, amb una economia fortament diversificada, que porta la innovació a l'ADN. Precisament amb la intenció d'impulsar l'economia catalana, l'any 2014 la Generalitat va dissenyar l'estratègia RIS3CAT, a fi d'identificar els sectors principals que liderarien la transformació de la indústria: l'alimentació; la química, l'energia i els recursos; els sistemes industrials; el disseny; la mobilitat sostenible; la salut i les ciències de la vida, i les indústries culturals i basades en l'experiència.

Aquesta estratègia —pionera a Europa— es materialitza, entre altres accions, en la creació de les comunitats RIS3CAT, uns consorcis sectorials que estan formats per empreses, centres tecnològics, universitats i altres agents del sistema d'R+D amb l'objectiu de desenvolupar, durant tres anys, projectes tecnològics transformadors que tinguin un impacte elevat sobre l'economia catalana. Aquests projectes són un exemple d'èxit dels beneficis que aporta la col·laboració entre empreses i agents de l'ecosistema d'R+D. Gràcies a l'intercanvi de coneixement s'aconsegueix aprofitar tant l'expertesa tecnològica i científica com l'experiència empresarial per promoure solucions innovadores i globals que responguin als reptes de la societat del futur.

En aquest sentit, avui dia podem constatar els resultats de les primeres comunitats RIS3CAT, aprovades entre el 2015 i el 2016. Enguany cal afegir-hi dues noves comunitats, que es dedicaran a la moda, d'una banda, i a les indústries creatives, de



EQUIP DE LA UNITAT D'INNOVACIÓ D'ACCIÓ

@accio_cat

www.linkedin.com/company/acciocat/

www.accio.gencat.cat

Les Comunitats RIS3CAT són agrupacions voluntàries d'empreses i agents del sistema de recerca i innovació català que impulsen projectes d'R+D+i en els àmbits sectorials líders de la RIS3CAT.

El Servei d'innovació estratègica és un servei d'assessorament d'ACCIÓ que permet sistematitzar la innovació dins les empreses i convertir-les en un dels trets distintius de la seva competitivitat.

L'equip d'innovació d'ACCIÓ ajuda a les empreses a dissenyar una estratègia d'innovació i consolidar el seu model.

l'altra. Amb la incorporació d'aquests dos nous consorcis, els sectors clau de la indústria catalana ja tenen una comunitat que els impulsa. En conjunt, les 13 comunitats han promogut 72 projectes transformadors de sectors molt diversos de la indústria catalana, incloent-hi des de l'economia circular fins a la impressió 3D o la mobilitat sostenible. Els consorcis han unit prop de 500 entitats (empreses, centres tecnològics o universitats, entre d'altres) i han aconseguit mobilitzar més de 140 milions d'euros gràcies a les seves iniciatives. La Generalitat, a través de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa (ACCIÓ), que depèn del Departament d'Empresa i Coneixement, ha destinat a les 13 comunitats un pressupost de gairebé 53 milions d'euros, que prové del Fons Europeu de Desenvolupament Regional (FEDER) de la Unió Europea, en el marc del programa operatiu de Catalunya 2014-2020.

Aquests projectes posen de manifest que la transformació de l'economia inclou la col·laboració —pública i privada— i l'intercanvi constant de coneixement. A més, permeten crear llocs de treball i en mantenen molts més de qualificats. Si fem un balanç d'aquesta experiència, podrem determinar que l'estratègia RIS3CAT obre les portes a noves iniciatives futures que es desenvolupin en la mateixa línia, a fi de garantir que la creació de valor afegit i la transformació de l'economia involucrin tots els agents que lideren la nostra indústria: des de les pimes més petites fins a la universitat, els centres tecnològics i les grans multinacionals ●

Més informació a:

@accio_cat

www.linkedin.com/company/acciocat/

www.accio.gencat.cat



El Centre d'Excel·lència en Càmeres és una aposta potent per la innovació. Té 12.000 metres quadrats i disposa d'un gran equip de professionals que treballen per construir l'automòbil del futur.

Compromesos amb la innovació i connectats al futur

Ficosa crea solucions de visió, seguretat, eficiència i connectivitat d'alt contingut tecnològic per a la indústria de l'automoció i la mobilitat. Té la seu central a Barcelona, disposa de centres productius, centres d'enginyeria i oficines comercials en 19 països diferents d'Europa, Amèrica del Nord i del Sud, Àsia i Àfrica. Actualment, té més de 10.500 treballadors.

Per **Yolanda Barbero**

Ficosa es presenta com una empresa compromesa amb la innovació i connectada al futur, ja que pretén contribuir globalment a crear un futur millor, més segur, connectat, eficient i sostenible per a les persones mitjançant la innovació en la indústria de l'automòbil. A més, té el repte de liderar la transformació digital del sector anticipant-se a les necessitats del mercat. En aquest sentit, destina gairebé el 8% de la facturació anual a l'R+D i ha creat una xarxa de centres d'R+D+I molt sòlida a Europa, a l'Àfrica del Nord i del Sud i a Àsia.

DIVERSITAT, COL-LABORACIÓ I DESENVOLUPAMENT

La diversitat, la col·laboració i el desenvolupament representen l'essència de Ficosa. Les persones són el centre del projecte de l'empresa: l'aprenentatge, la formació, el respecte a la diversitat, el tracte agradable i pròxim, el treball en equip, la comunicació i la coordinació són valors cabdals per tenir èxit.

La formació contínua dels treballadors de Ficosa esdevé un factor clau per aconseguir el seu objectiu: transformar la societat amb la creació del vehicle del futur. Per això, una de les missions essencials de l'empresa és formar els treballadors i ajudar-los a desenvolupar les seves carreres professionals. En aquest sentit, amb el convenciment que les persones poden canviar el món, la companyia les situa al centre del projecte, de manera que tothom pugui avançar aprenent de tothom.

L'any 2018, la inversió destinada a formació va ser gairebé de 2 milions d'euros, un 23% més que fa dos anys. La mitjana de temps dedicat a la formació va ser de quasi 20 hores per treballador, un 28% més que el 2016.

PROGRAMES DE FORMACIÓ I SISTEMES D'APRENENTATGE

Ficosa té implementat el sistema d'informació de recursos humans SuccessFactors, una eina centrada en el treballador. Aquest programari inclou el mòdul de desenvolupament i el programa de formació de l'empresa des del 2019, que facilita la creació i el seguiment de plans de desenvolupament per a cada treballador.



Visita dels estudiants de l'MBA de l'IESE de Barcelona a la planta de Viladecavalls.

La detecció de les necessitats formatives es gestiona mitjançant el mòdul de desenvolupament de SuccessFactor, que es basa en les competències de cada feina, de manera que permet trobar les mancances que un individu té al seu lloc de treball per assignar-li la formació adequada.

Growing Ficosa és un programa que proporciona els recursos i el suport per dur a terme un desenvolupament accelerat i adaptat a cada participant, basat en competències, amb l'objectiu d'identificar el potencial dels treballadors clau. Aquest pla crea una cultura homogènia de desenvolupament de persones en l'organització.

En l'àrea d'operacions, Ficosa disposa d'un sistema d'aprenentatge sòlid per als llocs de planta, que inclou diversos mòduls de capacitació. Es tracta d'una de les prioritats per assolir el coneixement tècnic que requereix el lloc de treball. Una altra prioritat correspon a seleccionar els formadors corporatius i locals per generar i difondre aquest coneixement a les plantes i als centres tecnològics. El sistema, anomenat *technical knowledge*, garanteix que els treballadors tenen el coneixement tècnic adequat per fer la seva feina amb èxit.

MOTOR GLOBAL D'R+D

El Centre Tecnològic del grup Ficosa és, des del 2011, a Viladecavalls. En aquest lloc es desenvolupen i es produeixen sistemes d'alta tecnologia de visió, seguretat, eficiència i comunicació, àrees clau



EDURNE MIGUEL

Directora de Recursos Humans de FICOSA

per a la transformació de l'automòbil. Aquesta planta del Vallès Occidental és el motor global de l'R+D; és el centre tecnològic que nodreix els punts de desenvolupament de Ficosa en altres països (Estats Units, Alemanya, França, Xina, etc.). Les instal·lacions són un referent pel que fa a l'excel·lència electrònica i tecnològica, la qual cosa les converteix en un *hub* tecnològic de sistemes de seguretat, connectivitat i e-mobilitat. Actualment també inclouen el *hub* d'e-mobilitat, destinat al desenvolupament de solucions d'electromobilitat per a vehicles híbrids i elèctrics ●

Més informació a:

www.facebook.com/ficosaofficialpage
www.linkedin.com/company/14332/admin/
twitter.com/FICOSA_Int
www.youtube.com/user/Ficosalnternational
www.ficosa.com/

La formació contínua, clau per pal·liar l'escletxa de talent digital

Barcelona Digital Talent: una aliança publicoprivada que neix amb el propòsit de donar resposta a les necessitats d'un sector en constant creixement

Per Gemma Aguyé Ribera

Barcelona Digital Talent (BDT) és una aliança publicoprivada que treballa per assegurar l'alineació entre les necessitats de les empreses i les iniciatives de talent digital, desenvolupar noves habilitats digitals i posicionar Barcelona i Catalunya com a capital de talent digital a escala mundial.

Està impulsada per Mobile World Capital Barcelona, el Cercle Tecnològic de Catalunya, Barcelona Tech City, 22@Network, Foment del Treball Nacional, Barcelona Global, la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona.

Ens trobem en un entorn complex: es preveu que el 2020 faltaran més de 900.000 professionals a Europa, i a Barcelona la demanda de perfils digitals s'ha incrementat un 40%, mentre que l'oferta de perfils disponibles només ha crescut un 6% anual.

Les possibles causes d'aquesta escletxa són la poca vocació STEM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), l'escletxa de gènere i la manca d'alineació entre la formació existent en el mercat i la que demanen les empreses per actuar en un sector altament competitiu.

BDT treballa per consolidar una xarxa de professionals d'àmbit digital de primer nivell, que afavorirà l'atracció d'empreses pioneres en tecnologia a la ciutat, incrementarà la competitivitat de l'ecosistema, el nivell d'inversió i el posicio-



nament de Barcelona com a *hub* digital. En aquest objectiu, el paper de la formació contínua és clau, ja que permet una millora dels perfils professionals que repercuteix tant en les persones com en les empreses del nostre país, i les fa més competents i competitives.

Les empreses necessiten una formació que respongui a la demanda del mercat laboral i que es facilitin eines a la població activa perquè s'adapti a un entorn canviant de manera òptima.

Com a Generalitat de Catalunya, mitjançant el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i el SOC, hem d'estar al costat del ciutadà, per empoderar-lo mitjançant la formació, i al costat del

teixit empresarial, per fer-lo més competitiu. En aquesta línia, en el marc de l'aliança BDT, estem treballant amb la resta de socis del projecte per desenvolupar els continguts de les accions formatives necessàries per contribuir a l'objectiu del projecte.

Aquest 2020 que s'acosta serà un any clau en el desplegament d'aquesta formació, que estem convençuts que contribuirà positivament a l'ecosistema, ja que reduirà l'escletxa d'oferta i demanda de perfils digitals a Catalunya ●

Més informació a:
www.barcelonadigitaltalent.com/

**Formació
Professional**

Ocupacional
i Contínua

174 graus de motivació

La motivació és el que et fa prosperar professionalment o bé sortir de l'atur. Suma noves capacitats amb:

- Orientació a les noves necessitats del món laboral
- Millora i acreditació de competències professionals
- Formació adaptada al que necessites

Descobreix la Formació Professional Ocupacional i la Formació Professional Contínua, també en la seva modalitat Dual, a fp.gencat.cat i fes un gir al teu futur.



MANUEL PLAZA SALAS
FORMADOR

www.linkedin.com/in/manuel-plaza-salas/
[@ManuPlazaSalas](https://twitter.com/ManuPlazaSalas)

Manuel Plaza Salas, és formador en tecnologies de la informació i màrqueting digital i dissenyador web. Des del 2016 és cofundador i desenvolupador web a CreationBcn. És formador a Balmes Innova i a CIFO Sant Feliu, entre altres.

“

“Apassionat de la formació, intento apropar les noves tecnologies a una realitat més humana”

El mòbil entra a les aules de la mà de Manuel Plaza

Per **Maria Elena Palacios i Yolanda Barbero**

Manuel, ens agrada iniciar les entrevistes amb una breu presentació del formador o la formadora. Què destacades de la teva trajectòria professional?

La meua passió pel món dels ordinadors ve des de fa molt de temps. Vaig cursar estudis de formació professional d'Informàtica i Electrònica. Després em vaig especialitzar en Desenvolupament Web i vaig cursar estudis superiors en Màrqueting Digital.

Tota la meua trajectòria professional sempre ha estat lligada a les noves tecnologies d'una manera o una altra. Fa uns quants anys vaig decidir emprendre l'aventura de rellotjar una agència digital, juntament amb el meu amic Òscar Alonso, i així va tornar a néixer CreationBCN, una agència especialitzada en desenvolupament web i màrqueting digital.

Actualment, combino les meves dues passions: el món web i la formació. Això em permet apropar els meus alumnes a la realitat laboral amb què es trobaran un cop acabada la seva formació. Col·laboro com a formador de certificats de professionalitat i de formació contínua amb diverses entitats, com Balmes Innova, PHRO Training Consultant & Partners, SL, Grup Aspasia Catalunya, entre d'altres.

Per què vas decidir muntar una agència digital?

Va sorgir en un moment en què estava sense feina i, parlant amb el meu amic

Òscar, em va oferir la possibilitat de rellotjar el seu projecte d'empresa junts. Vam arribar a la conclusió que teníem els coneixements i l'experiència necessària per poder portar a terme totes les fases de creació de qualsevol projecte digital, i així ho vam fer.

Oferim els nostres serveis a persones i organitzacions que requereixin una atenció personalitzada i contínua en els seus processos de transformació digital i innovació tecnològica.

En quin moment de la teua trajectòria decideixes ser formador i per què?

Encara que ja havia col·laborat amb algun projecte educatiu com a voluntari a l'Associació Educativa Nou Quixalles, no m'havia plantejat mai dedicar-m'hi professionalment.

Tot va venir arran de la conversa amb un professor meu, Juan Murias. Ell va ser qui va obrir-me els ulls cap a la meua veritable vocació. Al cap de pocs mesos vaig poder estudiar el certificat de professionalitat de docència per a la formació professional per a l'ocupació.

Un cop acabat vaig començar a col·laborar amb un dels meus professors del certificat, Joan Izquierdo, de PHRO Training Consultant & Partners, SL, que em va oferir la meua primera oportunitat professional com a formador. Encara col·laboro amb ell en moltes propostes i m'hi uneix una gran relació d'amistat.

Després va venir la que més il·lusió em va fer, col·laborar amb el Centre d'Estudis Jaume Balmes dins l'equip de Balmes Innova com a formador i assessor en màrqueting digital. Ha estat un somni fet realitat, vaig passar per la meva etapa d'estudiant aquí, i ara tinc la sort de viure la meva etapa com a formador.

La innovació tecnològica és constant en l'actualitat, quin paper té la formació contínua?

La formació contínua és precisament la millor eina que tenen tant les persones com les organitzacions per poder adaptar-se plenament a allò que anomenem nou paradigma digital. Hem de tenir en compte que la innovació tecnològica es mou molt ràpidament, a pas de gegant. És per això que hem d'estar continuament actualitzant-nos i millorant les nostres competències professionals.

Tenint en compte tots els participants formats, quins sectors destacaries com a més innovadors?

Actualment, crec que el sector més innovador és el relacionat amb les tecnologies mòbils. Hem de pensar que una part molt important de totes les connexions que es fan per Internet es fan des d'un dispositiu mòbil, i principalment des d'un *smartphone* (un telèfon intel·ligent). Des de consultes a webs, descàrrega i ús d'aplicacions, compres en línia, etc. El sector del mòbil mou una gran xifra de negoci a escala mundial, i és una gran oportunitat per a tots.

Creus que les accions formatives que imparteixes requereixen metodologies d'impartició específiques? Quines destacaries?

Jo faig servir una metodologia pràctica i basada en projectes. Per a mi és la que més bon resultat està aportant als meus alumnes.

Al final, aprenen millor amb la pràctica contínua. I el projecte els va genial, perquè, un cop acabada la formació, sempre se'n duen una creació seva. Molts ho porten a terme en el món real. De fet, tinc alumnes que, avui dia, tenen el seu projecte personal en marxa i funcionant. També m'agrada molt aplicar la ludifi-



CIFO Sant Feliu. Competències Digitals per a Docents.

cació dins de l'aula. És una gran metodologia per refermar els coneixements teòrics, i avui tenim moltes eines que ens poden ajudar per aplicar la mecànica del joc dins les nostres aules.

Quines accions formatives creus que demanen més els participants?

Aquest últim any han tingut molt d'èxit les formacions relacionades amb el món del màrqueting digital, sobretot els cursos de Community Manager i Social Media Manager. Tot gràcies a l'èxit que han experimentat les xarxes socials els últims anys. Les empreses s'han adonat d'aquest nou model de comunicació i necessiten personal prou qualificat per dur a terme d'una manera efectiva la seva estratègia a les xarxes.

En relació amb la formació, alguna experiència a l'aula que recordis especialment?

D'aquest any destaco dues de molt bones. La primera, els alumnes de Màrqueting Digital del Projecte Singulars en què he participat aquest any al Grup Aspasia Catalunya, ha sigut un grup fantàstic i ho hem passat d'allò més bé.

La segona, el curs de Competències Digitals per a Docents que he impartit al CIFO Sant Feliu. M'ha permès acostar-me a companys de feina d'altres disciplines



Escoles Velles de Sant Andreu de la Barca. Xarxes Socials.

i poder compartir experiències a les aules que, d'una altra manera, m'haurien estat molt difícils d'aconseguir.

Parlem de la formació contínua del sector. Ara li toca als formadors. Et segueixes formant?

Avui dia tenim la sort de trobar formació contínua per a formadors de molt bona qualitat i en formats molt diferents. Sobretot, intento aprofitar la formació en línia, ja que és l'única que em permet el meu temps disponible. Hem d'estar actualitzats, tant dins de la nostra especialitat com en noves metodologies didàctiques ●

Formació, innovació i recerca en l'àmbit de la donació i els trasplantaments

Per **Jaume Tort**



Jaume Tort i Bardolet és el director de l'Organització Catalana de Trasplantaments (OCATT), del Servei Català de la Salut (CatSalut) del Departament de Salut, responsable de planificar, ordenar i coordinar totes les activitats relacionades amb la donació i el trasplantament d'òrgans, teixits i cèl·lules a Catalunya. La coordinació de l'intercanvi d'òrgans, la gestió i el seguiment de llistes d'espera, la planificació de noves accions, l'avaluació de resultats, la divulgació de la donació i el trasplantament a la societat o l'assessorament al Departament de Salut en la presa de decisions sobre aquestes matèries, són algunes de les funcions principals de l'OCATT.

En general, són coneguts els bons resultats en donació i trasplantament que tenim tant a Catalunya com a Espanya, dels quals som líders mundials des de fa uns quants anys. Aquest èxit col·lectiu s'explica per la generositat i la solidaritat de la nostra societat, però també per la implantació d'un model de trasplantament, originat a Catalunya en la dècada dels 80, centrat en l'organització i els professionals. No són pocs els països europeus, asiàtics o americans, que ens demanen assessorament per adaptar i implantar el nostre model de trasplantament a les seves realitats.

El director del programa de trasplantaments de l'OMS, Organització Mundial de la Salut, l'espanyol José Ramon Núñez, assenyalava els tres pilars que fonamenten l'èxit del sistema: l'organització del sistema, la formació específica dels professionals implicats i la credibilitat i confiança dels ciutadans en el sistema mateix.

Des dels inicis, la formació de qualitat dels professionals vinculats directament o indirectament a la coordinació o els equips de trasplantament ha estat una de les clares apostes del sistema. Actualment, segueix existint una gran demanda formativa, resolta amb una àmplia oferta de cursos a disposició dels professionals sanitaris (o no sanitaris) que vulguin especialitzar-se en aquest àmbit de la medicina, conèixer-lo o, simplement, aprofundir-hi. Cursos sobre

com comunicar males notícies, sobre el trasplantament renal a partir de donant viu o sobre el paper de l'administració de justícia en el procés de donació, adreçat a jutges i forenses, són només tres exemples. Comptar amb especialistes preparats en els diferents àmbits de la donació i el trasplantament d'òrgans, teixits i cèl·lules, dona valor al sistema i és garantia de bons resultats.

Aquesta formació és de l'àmbit de la donació i el trasplantament i està promoguda i finançada majoritàriament per l'Organització Nacional de Trasplantaments (ONT), a través de la subvenció anual del Ministeri de Sanitat, i organitzada per entitats o hospitals involucrats en la donació i el trasplantament d'òrgans, teixits o cèl·lules.

I els resultats arriben, millorant expectatives i objectius, amb un creixement constant i sostingut. Però, lluny d'acomodar-se a aquesta situació, la innovació constant és un dels altres valors del sistema. Si fa uns anys la posada en marxa dels programes de donació en assistència controlada (malalts terminals ingressats a l'hospital que moren per cessament irreversible de l'activitat cardíaca) va representar, tot i les pors inicials, un increment espectacular de la donació (l'any 2018 a Catalunya van suposar ja el 34% dels donants cadàver vàlids) i una nova font importantíssima d'òrgans per a trasplantaments, avui són les noves tècniques d'extracció i pre-

servació d'òrgans, noves modalitats de trasplantament o l'ús de noves tecnologies aplicades als pacients les que destaquen i representen noves oportunitats.

Pel que fa a l'obtenció d'òrgans, l'ús de la tecnologia ECMO, un sistema d'assistència mecànica capaç de proporcionar suport cardíac i pulmonar o la preservació d'aquests òrgans en situació de normotèrmia, gràcies a les noves màquines, permeten, a més d'allargar el temps d'isquèmia freda (temps sense reg sanguini a l'òrgan), extreure, avaluar i recuperar òrgans que abans no es valoraven o es rebutjaven.

En l'àmbit de la implantació, destaca el trasplantament cardíac infantil ABO (grup sanguini) incompatible en pacients pediàtrics de menys de sis mesos, on s'aprofita la immaduresa del sistema immunitari d'aquests per dur-lo a terme; els trasplantaments renals internacionals de donants vius creuats, on es creuen òrgans entre dues o més parelles donant-receptor incompatibles que, en aquest cas, a més, són de països diferents; o els que arribaran properament, com el trasplantament d'úter o el trasplantament cardíac amb cors de donants en assistència, novetats a Espanya, però realitat a altres països del món.

I, més enllà de la medicina convencional, la cirurgia robòtica da Vinci, l'ús de la realitat virtual en els pacients en el pre i post trasplantament, o la notificació de dades clíniques de pacients en diàlisi, candidats a trasplantament renal, mitjançant la tecnologia de cadena de blocs (*blockchain*), són altres innovacions destacades d'aquests darrers anys o que veuran la llum en un futur proper.

Més lluny, nous horitzons científics obren encara més portes, oferint la possibilitat de deixar de parlar algun dia de l'escassetat d'òrgans per trasplantament (i de la mort de persones esperant aquell òrgan que no va arribar a temps). En destaquen la regeneració cel·lular mitjançant teràpia cel·lular, l'ús de la nanoteràpia per evitar el rebuig, la creació d'òrgans sintètics utilitzant impressió 3D, l'ús del porc com a incubadora d'òrgans humans o els *organoids*, una versió miniaturitzada i simplificada d'un òrgan produït *in vitro*, com són els mi-



Un equip de trasplantaments es desplaça per mitjans aeris.

“L’OCATT està integrada en el CatSalut i, per això, els seus treballadors/es disposen d’una quantitat important de cursos de formació contínua que organitza cada any l’ens públic. Per a l’any 2019 s’han programat i realitzat més de 70 cursos de diferents àmbits, des de competències digitals 2.0 fins a desenvolupament de polítiques de Govern més generalistes com l’ofimàtica, la prevenció de riscos laborals o de llengües.”

cro-ronyons, creats fa uns mesos per investigadors de l'IBEC, l'Institut de Bioenginyeria de Catalunya.

Un futur interessant i prometedor, espais per a la recerca, molts, que s'obren i es tanquen. De moment, però, quedem amb el present, que necessita la generositat i solidaritat de persones anònimes, donants i familiars, que, amb un gran gest, regalen segones oportunitats i molta vida.

I tu? Ja has pensat en si voldries ser donant? És molt senzill, només has de decidir la teva voluntat i compartir-la amb familiars i amics. Viu la vida i després dona-la! ●

Més informació a:
trasplantaments.gencat.cat

@ocattorgans

“Cal una reforma innovadora del nou model de seguretat i salut a les empreses i una adequació als nous riscos i a les noves formes de treball”



Elena Juanola

Directora de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral

Per Laure Díaz

És probable que els lectors i les lectores de la revista Informa't, al llarg de la seva vida professional, hagin anat més d'un cop al metge per algun mal que atribueixen a la feina sense saber què és ni què fa l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL).

No li diré que no tingui raó en el plantejament de la qüestió. L'ICSSL és l'òrgan tècnic de l'Administració laboral que gestiona la prestació del servei d'assessorament i d'assistència tècnica en matèria de seguretat i condicions de salut laboral.

A més d'assessorar i assistir, l'ICSSL va més enllà?

També organitza, desenvolupa i promou la recerca, i les activitats relacionades tant amb la formació i la promoció com amb el desenvolupament en matèria de seguretat i salut laboral.

Aparentment, sembla que implica força responsabilitat...

No tan sols ho sembla. L'ICSSL té la responsabilitat de desenvolupar polítiques públiques encaminades a millorar les condicions de treball, l'estat de salut consegüent dels treballadors i de les treballadores i la productivitat de les empreses.



Ho pot concretar? Quines funcions desenvolupa?

R. L'ICSSL desenvolupa i promou, entre altres coses, la recerca per conèixer les causes dels danys derivats del treball, tant pel que fa a malalties laborals com a accidents laborals, i les mesures per prevenir-los.

Com ho fa?

Mitjançant la gestió i el desenvolupament del Sistema d'Informació Català de Seguretat i Salut Laboral (sistema de recollida i anàlisi de dades de diferents fonts amb què s'elabora i es difon informació vàlida, exhaustiva, representativa i actualitzada). A més, organitza activitats relacionades amb la formació, la divulgació i la promoció en matèria de seguretat i salut laboral.

Aquesta feina arriba a les empreses, als treballadors i als professionals implicats en la seguretat i la salut laboral?

Ens esforçem perquè arribi a les empreses, als treballadors, als serveis de prevenció i a altres modalitats d'organització preventiva, als professionals de la seguretat i la salut laboral i, en general, a tots els agents relacionats amb la prevenció de riscos laborals. Si tothom està d'acord a afirmar que la salut és el que importa, per què no ha de tenir la mateixa transcendència en l'àmbit de la feina?

Tot plegat té un objectiu clar?

Sí, i en té més d'un. En matèria de seguretat i salut laboral, el Govern de la Generalitat conjuga molt el verb millorar. Per exemple, la gestió i la qualitat de la prevenció dels riscos laborals, amb una atenció especial a les pimes; les condicions de treball; la recerca, la difusió i l'aplicació pràctica del coneixement i la integració de la prevenció en els continguts de la formació, el reconeixement dels danys derivats del treball...

I això ho fa el Govern tot sol?

És una tasca en què hi ha implicades totes les institucions i els actors relacionats amb la prevenció de riscos laborals a Catalunya.

Quins són els reptes actuals de la seguretat i la salut laboral?

Hi ha tants exàmens que s'han d'aprovar, que la resposta seria molt llarga. Cal combatre els danys a la salut que deriven del treball, i millorar el que entenem per cultura de la prevenció a tota la societat i, especialment, als treballadors de les pimes, que són el teixit empresarial majoritari.

Hi ha altres millores?

Sens dubte: millorar la integració de la prevenció de riscos laborals a les empreses. I no em vull oblidar que cal aconseguir una formació més orientada a l'exercici d'una activitat laboral; per això, cal reformar el nou model de seguretat i salut a les empreses i adequar-lo als nous riscos o riscos emergents i a les noves formes d'organització del treball.

Quins danys cal combatre?

Principalment els índexs elevats de sinistralitat, que moltes vegades són fruit de la manca de mesures preventives, sobretot en els casos més greus. Malgrat això, quan ens comparem amb altres comunitats autònomes, registrem els índexs més baixos. També hi ha una manca important de cultura preventiva, tot i els esforços que fem per millorar.

La dita "val més curar-se en salut" no s'aplica tant com caldria?

Efectivament. La cultura preventiva és fonamental, i la seva implementació demana un canvi cultural que implica empresaris, treballadors, sindicats, associacions empresarials, administracions i qualsevol tipus d'empresa.

Però fa anys i panys que es parla de la cultura preventiva. Què ens falta per passar de les paraules als fets?

Falta el que ens demostra l'experiència, és a dir, que la cultura preventiva s'aconsegueix integrant la prevenció en els valors de l'empresa, i s'ha de fer de dalt cap a baix. A més, perquè tingui èxit, la direcció ha d'estar en sintonia amb l'estratègia acordada.

Com s'aconseguirà integrar la prevenció de riscos laborals?

La prevenció a l'empresa ha de ser innovadora i s'ha d'integrar en el conjunt

d'activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en l'organització del treball i en les condicions en què aquest treball es dugui a terme com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

Què vol dir "tots els nivells"?

Doncs vull dir directius, comandaments intermedis i treballadors. El primer pas per posar en valor la salut organitzacional d'una empresa consisteix a integrar el model de benestar laboral en tots els nivells jeràrquics i a fer participar activament totes les persones que en formen part.

No acabo de tenir clar que tothom, en el dia a dia, vagi a l'una en aquest tema...

No és gens estrany, però deixi'm expressar el meu convenciment que aquest esforç preventiu depèn de les persones i que la cultura preventiva s'ha definit com la tercera onada en l'evolució històrica del desenvolupament de la salut i la seguretat en el treball, després de l'orientació en la millora tecnològica i la millora dels sistemes de gestió de la prevenció. En l'àmbit de la prevenció de riscos laborals, la condició "treballar junts" és un requisit perquè la prevenció funcioni.

Cinc paraules atractives que no sempre lliguen juntes en l'àmbit laboral, oi?

La comunicació és imprescindible per involucrar els treballadors i les treballadores i, en aquest sentit, els comandaments han de saber donar instruccions sobre els riscos als quals estan exposats. A més, des del lideratge cal fomentar la motivació, de manera que hi hagi una cultura de seguretat i salut compartida, amb consciència del risc a patir un accident que acabi despertant l'interès per tenir cura de la salut amb una protecció correcta. Tot això més el treball en equip, amb un lideratge hàbil en la presa de decisions, fa que la cultura preventiva arribi a funcionar en una empresa.

Com sabem si una empresa té un sistema preventiu que funciona?

Les empreses que tenen un compromís amb la prevenció estan vinculades a in-

dexs de sinistralitat inferiors que els de les empreses amb poca preocupació preventiva. Només quan la reducció de la incidència d'accidents va de bracet amb uns bons indicadors d'esforç preventiu podem considerar que tenim un sistema preventiu de qualitat i eficaç.

Ara bé, les empreses canvien ràpidament, com també els processos productius. Aquests fets porten associats riscos laborals nous?

És innegable; els anomenem riscos emergents. La feina i els llocs de treball estan sotmesos a canvis continus per la introducció de les noves tecnologies, de substàncies i de processos de treball, i per canvis en la població i en el mercat de treball que van acompanyats de noves formes de treball i organització de la feina. Tot això fa que apareguin riscos nous i dificultats per a la seguretat i la salut dels treballadors, de manera que és del tot necessari preveure'ls per abordar i garantir la seguretat i la salut en un futur pròxim.

En podries anomenar alguns?

L'exposició als nanomaterials, els derivats del treball que ajuda a protegir els ecosistemes i la biodiversitat, a reduir el consum d'energia, els residus, la contaminació...; els derivats de la tecnologia de la informació; risc biològic (perillosos altament transmissibles, com alguns tipus de virus: virus Nipah, grip aviària, de SARS-CoV, MERSCoV...), risc psicosocial, els exoesquelets...

De tots aquests canvis que hi ha a les empreses i de les noves formes de treballar, quins cal tenir en compte?

Tots, però en destacaria els de les noves tecnologies als llocs de treball, com en el cas de les tecnologies de la informació i la comunicació i la indústria 4.0.

Per què?

L'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) en l'àmbit laboral comporta canvis que afecten la comunicació i les formes d'organització del treball; aquests canvis poden comportar factors de risc psicosocial que cal identificar i avaluar, a fi de poder aplicar-hi les mesures preventives adequades.

Quins són aquests factors de risc?

Les noves tecnologies influeixen en les condicions de treball, ja que possibiliten un canvi en la concepció de l'espai físic i en els temps de treball, de manera que resten importància al lloc on es desenvolupa la feina i on està situat el treballador; el que realment té interès és l'objectiu del treball. D'altra banda, la manera d'implantar i de gestionar l'ús de les TIC pot generar beneficis o perjudicis en la realització del treball i incidir en la salut dels treballadors.

Què s'està fent per solucionar aquesta problemàtica?

En relació amb algun dels aspectes negatius associats a l'ús de les TIC, hi ha països, com ara França, que legislen el que s'anomena "dret a la desconnexió digital" un cop finalitzada la jornada laboral, per garantir el dret dels treballadors a no respondre correus electrònics i missatges fora de l'horari laboral.

I en la indústria 4.0?

La indústria 4.0 implica la combinació de tècniques avançades de producció i operacions amb tecnologies intel·ligents que s'integraran en les organitzacions i en els treballadors. La presència de robots i màquines significa que els treballadors han de mantenir una relació més estreta amb aquests dispositius. Per tant, les organitzacions hauran de vetllar pel benestar de les persones que hi treballin.

Si parla de vetllar pel benestar és perquè també hi veu riscos?

Els riscos principals que caldrà afrontar primer són els nous ritmes de treball, l'aïllament social, el sedentarisme, els canvis d'horaris, el tecnoestrès, la inestabilitat laboral, el rebuig i la inseguretat, sobretot en el cas dels treballadors d'edat avançada.

Què hauran de fer les empreses?

Les empreses hauran d'implementar estratègies per ajudar a eliminar o reduir aquests riscos en funció de la tecnologia. També caldrà que adaptin les recomanacions preventives aplicant, per exemple, un codi ètic que prevegi la desconnexió; millorant les condicions

ergonòmiques per pal·liar aquests riscos, i avaluant els riscos psicosocials, entre altres mesures.

Arribats a aquest punt, quines reformes caldrà que ens plantejem?

En aquest entorn de canvis caldrà un nou model de seguretat i salut més adreçat a aquests canvis organitzacionals, tecnològics, sectorials i formatius, entre d'altres. En aquest sentit, necessitarem una reforma innovadora del nou model de seguretat i salut a les empreses i una adequació als nous riscos i les noves formes de treball.

Què inclou la reforma innovadora?

Nous models ergonòmics del futur de les noves tecnologies i de la indústria 4.0 i l'impacte que poden tenir sobre les persones, a fi de dissenyar llocs de treball segurs. La prevenció de riscos laborals (PRL) ha de ser integrada com un element de modernització i de millora de l'organització en cadascuna de les activitats de les empreses i dels llocs de treball.

Però això no existeix ja?

Hi ha un avenç en aquest sentit, però la política preventiva de les empreses s'ha d'adequar als nous canvis i les noves formes de treball. Hem de disposar de sistemes d'informació que generin dades útils per a la presa de decisions amb informació vàlida, exhaustiva, representativa i actualitzada. A més, cal invertir en recerca, atès que cada vegada estem exposats a nous sistemes organitzatius, materials, productes, energies..., de manera que cal conèixer l'exposició a nous riscos i la possible afectació que tenen sobre la població treballadora.

Per tant, no caldria començar a assumir la prevenció abans d'arribar a l'àmbit laboral?

Un dels punts clau de la reforma innovadora és la millora de la sensibilització dels treballadors i de les treballadores potenciant la cultura preventiva dels llocs de treball. És important transmetre a les noves generacions el valor de la salut i la prevenció i crear una veritable cultura preventiva.

Què aconseguiria la reforma innovadora que propugna?

D'una banda, un model de futur del treball en què es valori la salut dels treballadors, ja que són el potencial més gran que tenen les empreses. De l'altra, un mercat de treball que funcioni bé i garanteixi la qualitat de vida de les persones al llarg de la seva etapa laboral, cosa que també implicaria unes empreses més saludables i competitives.

Estan preparats els tècnics de prevenció per assolir aquests reptes nous?

Ens hi estem adaptant, però detectem una manca de tècnics o de prevenció especialitzats en aquestes matèries. Caldrien més estudis i una evidència de l'impacte de les noves tecnologies.

En pot posar un exemple?

La utilització dels exoesquelets en la indústria automobilística, que ja és una realitat. Aquests equips de treball per reduir esforços físics comporten més benestar per als treballadors. No obstant això, els professionals de la seguretat i la salut laboral sabem que un element que modifica o altera la biomecànica del cos humà té tots els números d'aportar nous riscos.

I com ha de ser la formació dels treballadors i de les treballadores en la prevenció laboral?

La formació ha de ser teòrica, pràctica, suficient i adequada en matèria preventiva, tant en el moment de la contractació com en el moment en què hi hagi canvis en les funcions que exerceix o quan s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

En què s'ha de centrar aquesta formació?

La formació s'ha de centrar específicament en el lloc de treball o la funció de cada treballador o treballadora, s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició dels nous i s'ha de repetir periòdicament, si és necessari.

Quines iniciatives innovadores ha pres l'Institut que vostè dirigeix?

L'any passat vam fer una campanya de sensibilització de prevenció de riscos la-

borals adreçada als joves, que s'intensificarà l'any vinent amb una campanya per a la població en general. El concurs "La prevenció, un valor segur" és una altra iniciativa, com també l'impuls a la formació reglada sobre aquests temes amb el Departament d'Educació, a la formació ocupacional amb el SOC i, en la mesura que sigui possible, a la formació universitària. En definitiva, no podem oblidar el gran paper que té l'àmbit educatiu en la formació de les generacions més joves, en aspectes que per a nosaltres són tan importants com la cultura preventiva i la seguretat i la salut laboral.

Es pot innovar en la formació dins l'àmbit de la PRL?

Creiem que també és fonamental apostar per les noves metodologies formatives en el nostre àmbit, sobretot quan ens adrecem a la població més jove, que està molt acostumada a utilitzar-les; però també hem de ser capaços de generar i transmetre continguts tècnics mitjançant píndoles interactives.

Com es pot fer?

La formació en línia, la ludificació, etc. en qualsevol matèria permet aprendre mitjançant recursos audiovisuals. És evident que té molts avantatges: arriba a qualsevol àmbit geogràfic del territori; permet organitzar i compaginar el temps d'estudi amb la resta de les tasques i obligacions laborals i familiars, i possibilita actualitzar els continguts en el mateix moment en què es coneixen les novetats.

L'ICSSL ja ho fa?

A l'ICSSL estem dissenyant materials, cursos i accions formatives per treballar en línia que siguin atractius, adequats als objectius i que captin, engresquin i motivin l'alumnat; i no només en l'àmbit de la formació, sinó també en la informació que volem transmetre als agents de prevenció. Per exemple, s'elaboren infografies d'informes o estudis tècnics amb la finalitat de difondre'n els continguts i arribar a més població, sense deixar de banda el rigor i el treball tècnic.

Per anar acabant, què proposa l'ICSSL per col·laborar en el foment de la cultura preventiva?

Una de les actuacions que considerem fonamentals i que duem a terme des de fa anys és el foment per integrar la prevenció en l'àmbit educatiu. Creiem que el "valor de la prevenció" s'ha de treballar des d'edats més joves, des de la infantesa, i el nostre gran repte seria aconseguir que el currículum de primària, secundària i batxillerat inclogués temes de prevenció.

L'ICSSL té suport per portar a terme aquesta proposta?

Hem treballat amb el Departament d'Educació en la formació reglada, i amb el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC), en la formació ocupacional; hem aconseguit integrar-la en la formació professional.

Aquest és el límit?

En absolut. Un dels reptes és integrar-ho en la formació universitària de caràcter més tècnic. Caldria pensar en clau de futur i aconseguir que els professionals del dia de demà dissenyin els espais, les màquines, els procediments, etc. pensant en l'ús i des d'un vessant preventiu, a fi d'evitar correccions posteriors. A més, caldria fer-ho sense deixar de banda les campanyes de sensibilització i les actuacions d'assessorament i formació, que contribueixen a crear espais de diàleg al voltant de la prevenció de riscos laborals ●



Generalitat de Catalunya
**Departament de Treball, Afers Socials
i Famílies**