



La Xarxa Social dels serveis professionals de la URV

Autor: Pablo Montero Morán

L'objecte d'aquest projecte és la creació d'una xarxa social corporativa interna (XSCI) per la URV.

Què és?

- És el model més evolucionat que existeix al món de la **comunicació interna**
- Un **espai propi, segur i privat** en el qual tots els membres d'una mateixa organització poden **estar informats en temps real** del que succeeix, de manera **bidireccional**.

Per què fer-ho?

- Qualsevol organització del segle XXI ha de ser necessàriament **cooperativa i col·laborativa**
- És el **canal de comunicació perfecte** per instaurar els **valors de la institució**
- Augmenta el **sentiment de pertinença**, la motivació i el compromís dels treballadors



Beneficis



Creació
d'idees



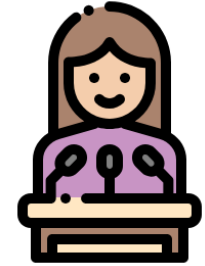
Compartir
coneixement



Sentiment de
pertinença



Feedback
instantani



Canal de difusió
institucional



Metodologies
àgils



Lideratges
informals



Teletreball



Equips de treball
Geo-dispersos



Identificar talent

Alineament amb el programa de govern

El projecte està directament vinculat als eixos 1, 2 i 6

1. Compromís Social

- Sensibilitzar la comunitat en aspectes com la igualtat, la seguretat i la salut, o el medi ambient per exemple
- Visibilitzar el coneixement que es genera

2. Compromís amb les persones

- Generar sentiment de pertinença a la institució (community engagement)
- Escolta activa i monitorització de la comunitat (social intelligence)
- Fomentar les relacions entre les persones, mantenir i ampliar la xarxa de contactes (intel·ligència col·laborativa).
- Identificar el talent intern (disposar de perfils professionals i interessos actualitzats)

6. Nova governança. Un nou canal de comunicació **bidireccional**

- Eina per a la participació de la comunitat, a un cost reduït
- Millora la comunicació top-down i bottom-up amb la direcció
- Permetrà crear grups en torn a un interès comú.
 - Gestió d'associacions (p.e lubilo / compartir experiències de mobilitat / pràctica d'idiomes / pràctica d'esports)
 - Gestió de grups de treball transversals de temàtica diversa (p.e projectes de millora)
 - Atenció a l'empleat (gestió de la presència 2.0 – community manager)
 - Missatgeria instantània en horari laboral per resoldre dubtes
 - Chatbots fora de l'horari laboral per resoldre consultes recurrents



Planificació i recursos

D'acord, ens agrada la idea, però... **quant costa?**

Entre 0€ i 35.000€/any
+ posada en marxa (≈max 25K€)

Posada en Marxa	Funcionament
25.000 € (fixe)	35.000€ / any

I quant de **temps** trigarà?

Entre 6 i 9 mesos

- **Despesa variable de personal** (es pot assumir via reestructuracions)
2 persones *part-time*
0,25 x [Perfil developer] + 0,50 x [Perfil community manager]
- **Despesa corrent**
Llicències de software → 0€ si utilitzem tecnologia *opensource*
Infraestructura (hosting/domini) → 150€/any

Tecnologia disponible

- A. Software per crear xarxes socials corporatives:
 - Yammer
 - Slack
 - Beezy
 - Ning
 - Elgg
- B. Altres CMS *opensource* multifunció
 - Drupal
 - EzPublish
 - Altres

Resultats esperats a 1 any

+20%

Participació en
activitats de
formació

<2%

Índex de rotació de
personal

-10%

Absentisme laboral

-5%

Sinistralitat laboral

Intangibles / Objectius no mesurables (actualment)

Millora de la productivitat
Sentiment de pertinença entre els empleats

Referències externes

+ 20-25%

Productivitat

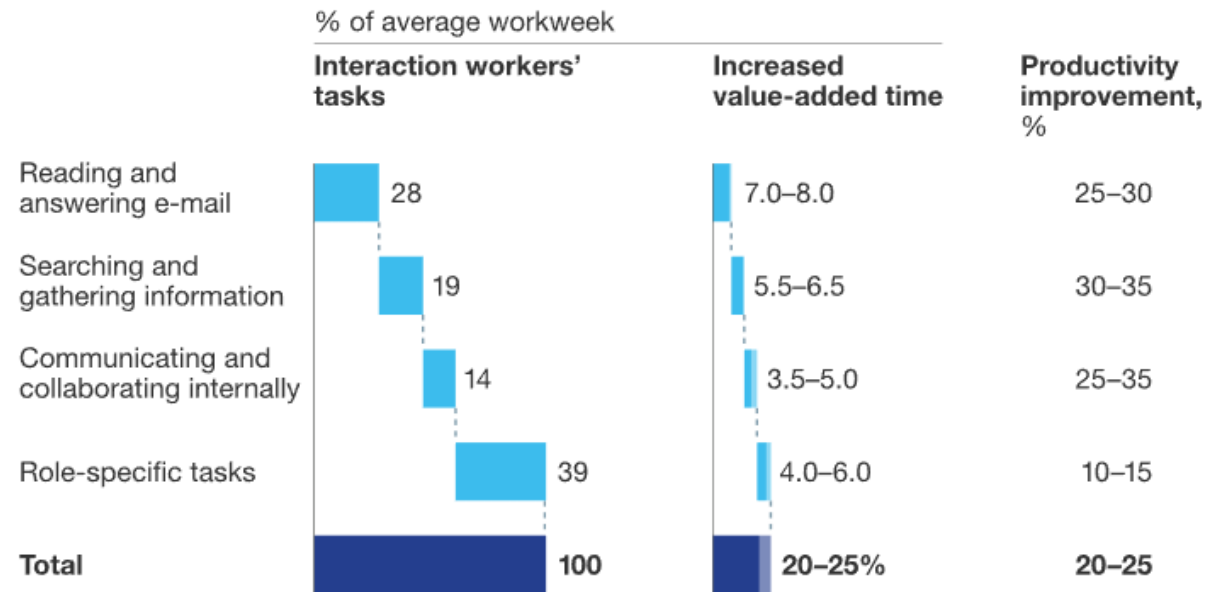
"El 60% de los problemas en una empresa se deben a una mala comunicación"

Peter F. Drucker

"Los empleados dedican entre un 15% y un 30% del tiempo a buscar información y conocimiento necesario para hacer su trabajo"

Gartner

Improved communication and collaboration through social technologies could raise the productivity of interaction workers by 20 to 25 percent.



Source: International Data Corporation (IDC); McKinsey Global Institute analysis

Font: [The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies](#). McKinsey Global Institute (2012)



I com adjunt del PAS, què voldries fer?



Pla estratègic de RRHH - PAS

- 1.- **Transformació digital** i modernització de la gestió de personal (millora de l'eficiència)
- 2.- **Política de recursos humans:** justa i professional
 - 2.1- Política de **Selecció** (captació de talent)
 - 2.2- Política d'**Avaluació** (amb models d'avaluació 360º)
 - 2.3- Política de **Promoció** (assesment centers)
 - 2.4- Política de **Formació** (desenvolupament professional a mida)
 - 2.5- Política **Retributiva** (inclusió del salari variable per objectius)
- 3.- Creació i manteniment d'un **sentiment de pertinença** (community engagement).
- 4.- **Benestar** dels treballador i treballadores (“salari ampliat”)
- 5.- **Responsabilitat social universitària** (RSU)

Exemples d'actuacions

- Analitzar els desajustos en la **distribució funcional de la plantilla**
- Avaluar l'**equitat interna i externa** a la corba de retribució i aplicar mesures correctores
- Canviar el **sistema de valoració als processos de selecció**
- Analitzar mesures de **salut i benestar social**: Bonificacions per fer esport / activitats
- Posada en marxa d'un **sistema d'indicadors integral de recursos humans**

És l'hora d'apujar l'aposta...

social**PAS**



Apostem per les persones,
Apostem per la URV

Moltes gràcies
per la vostra atenció

