

 TALENTO DIGITAL

ESTRATEGIA DE TALENTO DIGITAL DEL PERSONAL MUNICIPAL

Un Proyecto de
MADRID CAPITAL DIGITAL y MADRID TALENTO

Fortaleciendo el talento digital de la ciudad

Julio 2024

Capacitación digital:

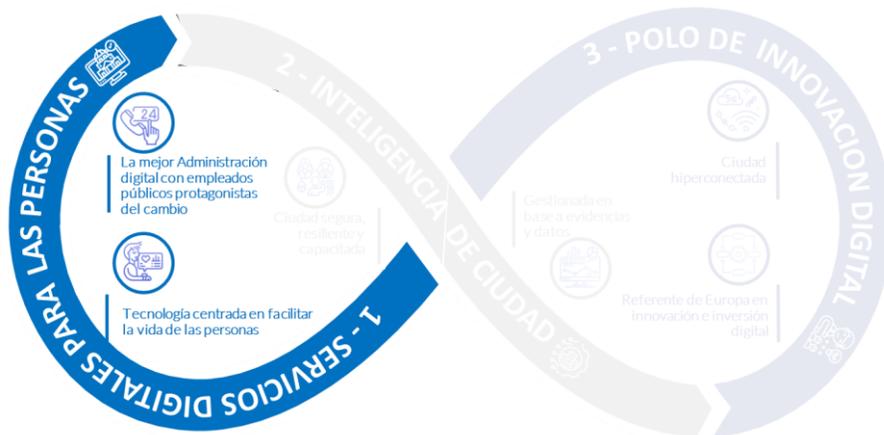
Elemento clave de la Estrategia de Transformación Digital de Madrid

La **digitalización** ha supuesto una transformación profunda en la forma de vivir, relacionarse y trabajar, y a su vez ha tenido impacto en las **administraciones públicas y su personal**.

¿De dónde partimos?

La estrategia **Madrid, Capital Digital**, pensada por y para las personas, define la inclusión y capacitación digital como prioridad para fortalecer el liderazgo digital de la ciudad.

Madrid, Capital Digital Estrategia de Transformación Digital de la Ciudad



Objetivo Estratégico 1. Servicios Digitales para las Personas



Alcance: **Eje 1.** La mejor Administración Digital con empleados públicos como protagonistas del cambio
Eje 2. Tecnología centrada en facilitar la vida de las personas



Objetivos: » Competencias Digitales para Todos
» Puesto de Trabajo Avanzado
» Digitalización y automatización de la gestión interna
» Plataforma digital para la gestión del personal municipal

El Proyecto de Inclusión y Capacitación Digital para Todos. Se diseña para desarrollar el Eje 1. Servicios digitales para las personas e integra **dos enfoques:** competencias digitales para la ciudadanía y para el empleado municipal.

Transformación Digital por y para las personas:

- » **Ciudadanos** con competencias digitales para adaptarse al nuevo contexto.
- » **Talento** digital para los profesionales y empresas de Madrid.
- » **Empleados públicos** impulsores de la transformación digital



Sitúa a los ciudadanos en el centro del servicio, fruto del **co-diseño** y la **co-creación** para mejorar su **calidad de vida**

El Enfoque del **Empleado Municipal** se desarrolla a través de la **Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal**



EMPLEADO MUNICIPAL

3 Capacitación Digital del Personal Municipal

Los empleados públicos dotados de competencias digitales estarán mejor equipados para:

- » Utilizar plataformas digitales
- » Gestionar datos de manera segura
- » Comunicarse de manera efectiva a través de canales digitales
- » Aprovechar las oportunidades que ofrece la tecnología para mejorar la toma de decisiones y la prestación de servicios públicos
- » Convertirse en movilizadores de la administración digital orientada a los ciudadanos

Para los **empleados públicos** los conocimientos digitales son particularmente importantes debido a la **creciente digitalización de los servicios y procesos administrativos.**



Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Alineada con las tendencias globales y las prioridades europeas y nacionales

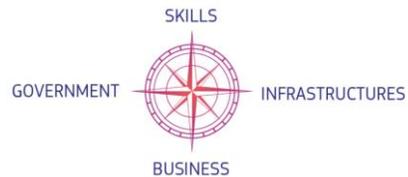
El impulso a las **competencias digitales** se ha configurado, como uno de los ámbitos de actuación prioritarios en las agendas globales de digitalización.

Competencias digitales: no son solo la capacidad de utilizar herramientas tecnológicas, también incluyen la comprensión de los conceptos y principios subyacentes, y la facilidad de adaptarse a los avances tecnológicos en constante evolución.

La Estrategia de Talento Digital tiene en cuenta las principales tendencias y marcos nacionales e internacionales:

Tendencias

UE BRÚJULA DIGITAL 2030



Metas:

- 80% de la población con competencias digitales básicas.
- 20 mil. de especialistas TIC, asegurando la convergencia de género.

PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES

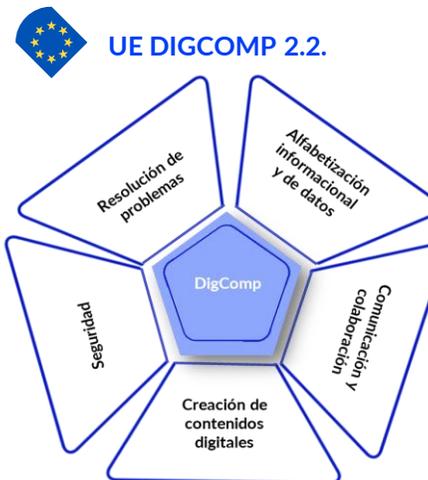


Establece necesidad de **Competencias digitales** de las personas al servicio de las **Administraciones Públicas**.

MARCO PARA EL TALENTO Y COMPETENCIAS DIGITALES DEL SECTOR PÚBLICO



Marcos



MARCO DE COMPETENCIAS DIGITALES DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS INAP

Adapta el **DIGCOMP** al puesto de trabajo dentro de una organización pública. – incluye el **área competencial de transformación digital e innovación**

Marco de referencia para identificar las dimensiones de las competencias digitales de la ciudadanía. Utiliza como referencia el **Marco Europeo de Cualificación**.

- 5 Áreas competenciales
- 21 Competencias Específicas
- 8 Niveles de dominio

Madrid Talento tiene los siguientes objetivos:

- 1 Programas de atracción del talento
- 2 Priorización de categorías o perfiles STEM
- 3 Redes de colaboración institucional con Universidades, fundaciones, colegios y otros
- 4 Mentoring
- 5 Formación de calidad adaptada a las necesidades de la persona, del puesto de trabajo y de la organización municipal en un entorno VUCA (entorno volátil, incierto, complejo y ambiguo)
- 6 Formación para el desarrollo y cuidado del talento interno
- 7 Formación para la transformación y el talento digital
- 8 Innovación docente

Formación en competencias digitales:

- 2 Objetivos
- Adaptar a las personas al nuevo entorno híbrido de trabajo
 - Dotar de la capacitación necesaria en las herramientas informáticas de trabajo

Catálogo de Competencias del Ayuntamiento incluye Competencias Digitales dentro de las Funcionales:



Se han definido dos itinerarios en competencias digitales en colaboración con la Oficina de Administración Digital e IAM dentro del proyecto EASYDRO:

Contenido formativo Easydro para perfiles E3/E5

NUEVAS FORMAS DE RELACIÓN
Teams - Outlook

ALMACENAMIENTO Y CREACIÓN
OneDrive - Sharepoint - Office Suite

PRODUCTIVIDAD Y COORDINACIÓN
OneNote - Planner - Whiteboard

ANALÍTICA
Forms - Ideas Viva - Power BI

Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

La Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal es un documento vivo que parte del camino ya recorrido y establece la visión de futuro para el fortalecimiento del Talento de la Ciudad.



La Estrategia Talento Digital del Personal Municipal

- Identifica los retos para el personal municipal según la proyección de la transformación digital de la ciudad
- Define el perfil del personal municipal 5.0 requerido para enfrentar estos retos
- Establece la ruta para el fortalecimiento de las Competencias Digitales de los empleados municipales como impulsores de la transformación de la ciudad

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

- 1 **6 Atributos** principales del perfil del **personal municipal 5.0**
- 2 **3 pilares** que se nutren mutuamente
- 3 **7 ámbitos de trabajo** que desarrollan los pilares
- 4 **Plan de Trabajo** con 8 líneas de actuación



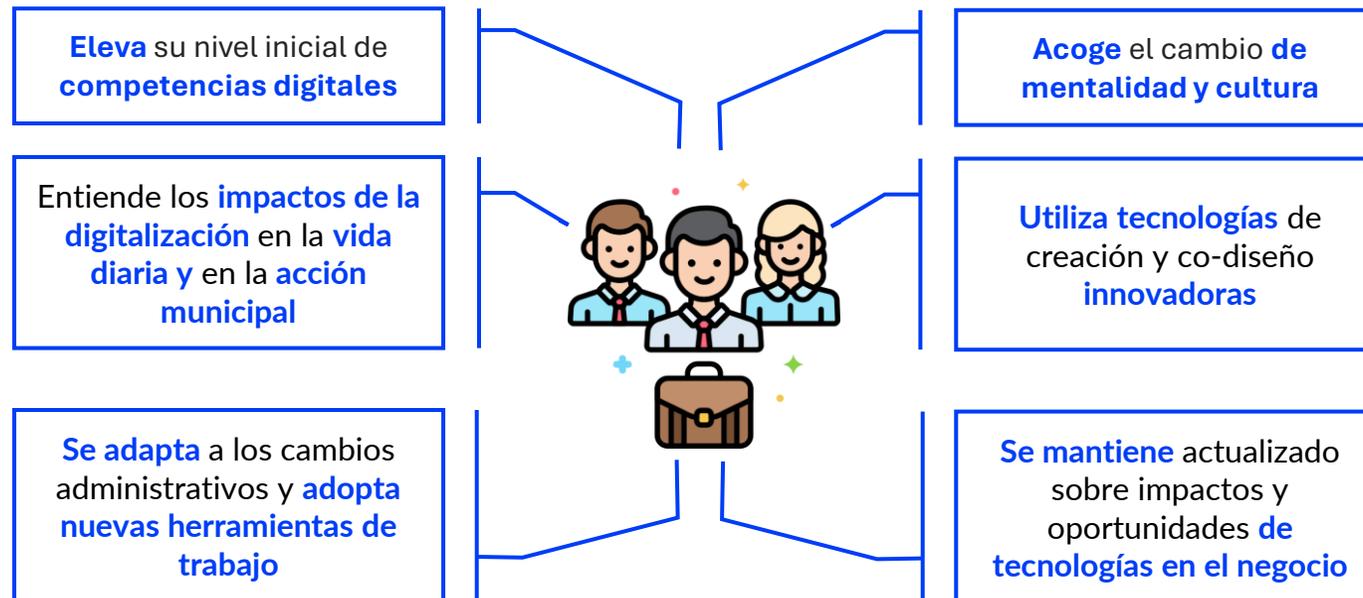
Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal: Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

1 6 Atributos principales del personal municipal 5.0 :



6 ATRIBUTOS



Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

2 3 pilares que se nutren mutuamente:



Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

3 7 ámbitos de trabajo que desarrollan los pilares.

PILAR 1: FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS Y TALENTO



ÁMBITOS

- 
Competencias digitales para la transformación digital y organizativa
 - Alfabetización digital, informática y datos
 - Comunicación y colaboración
 - Creación de contenidos
 - Seguridad
 - Resolución de problemas
 - Transformación digital e innovación
- 
Impacto y oportunidades de las tecnologías en servicios y políticas municipales
 - Entender el impacto de la tecnología en la vida y en el trabajo, etc.
 - Conocer nuevas tecnologías promovidas en el Ayuntamiento, etc.
 - Fortalecer entendimiento en Ciberseguridad, Datos, Inteligencia Artificial, Automatización de procesos, Cloud, etc.
- 
Administración digital para la simplificación administrativa
 - Reingeniería de procesos en Clave Digital
 - Adquirir nuevas habilidades y conocimientos
 - Normativa
 - Interoperabilidad
- 
Capacitación sobre herramientas de negocio
 - Aprender y adoptar nuevas herramientas de trabajo necesarias para ejercer su rol principal
 - Mejora continua uso de herramientas y gestión de la hiperconectividad

PILAR 2: AMBIENTE HABILITADOR



- 
Nuevas formas de trabajo para la transformación
 - Puesto de trabajo digital
 - Metodologías ágiles
 - Liderazgo digital
 - Flexibilidad laboral y teletrabajo
 - Uso cotidiano de Inteligencia Artificial y automatización
 - Proactividad
 - Innovación
 - Cultura del aprendizaje continuo
 - Pensamiento analítico y toma de decisiones basada en datos
- 
Innovación en el día a día del Ayuntamiento de Madrid
 - Design Thinking
 - Co-creación de servicios
 - Lean start-up
 - Innovación Abierta
 - Sand Box

PILAR 3: RUTA DE CRECIMIENTO CONTINUO



- 
Desarrollar, mantener y atraer el talento digital
 - Contar con profesionales digitales proactivos
 - Procesos de selección y movilidad alineados

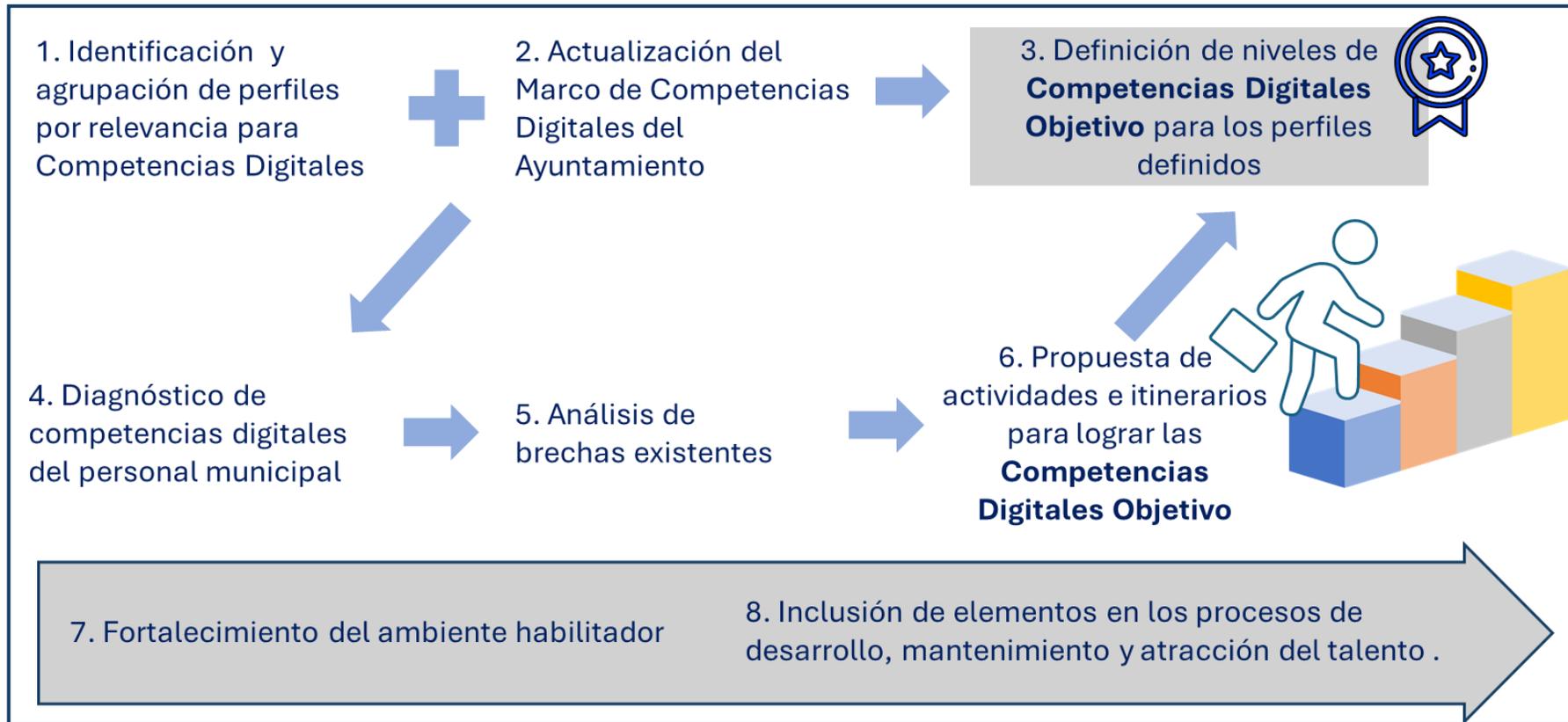


Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal:

Diseñada para los empleados de hoy, pensando en los empleados del futuro

Los elementos que conforman la Estrategia de Talento Digital para el **personal municipal 5.0** son:

4 Plan de Trabajo con 8 líneas de actuación



PROGRESS

Este Plan de Trabajo permitirá su ejecución para los próximos 5 años.





¡GRACIAS!