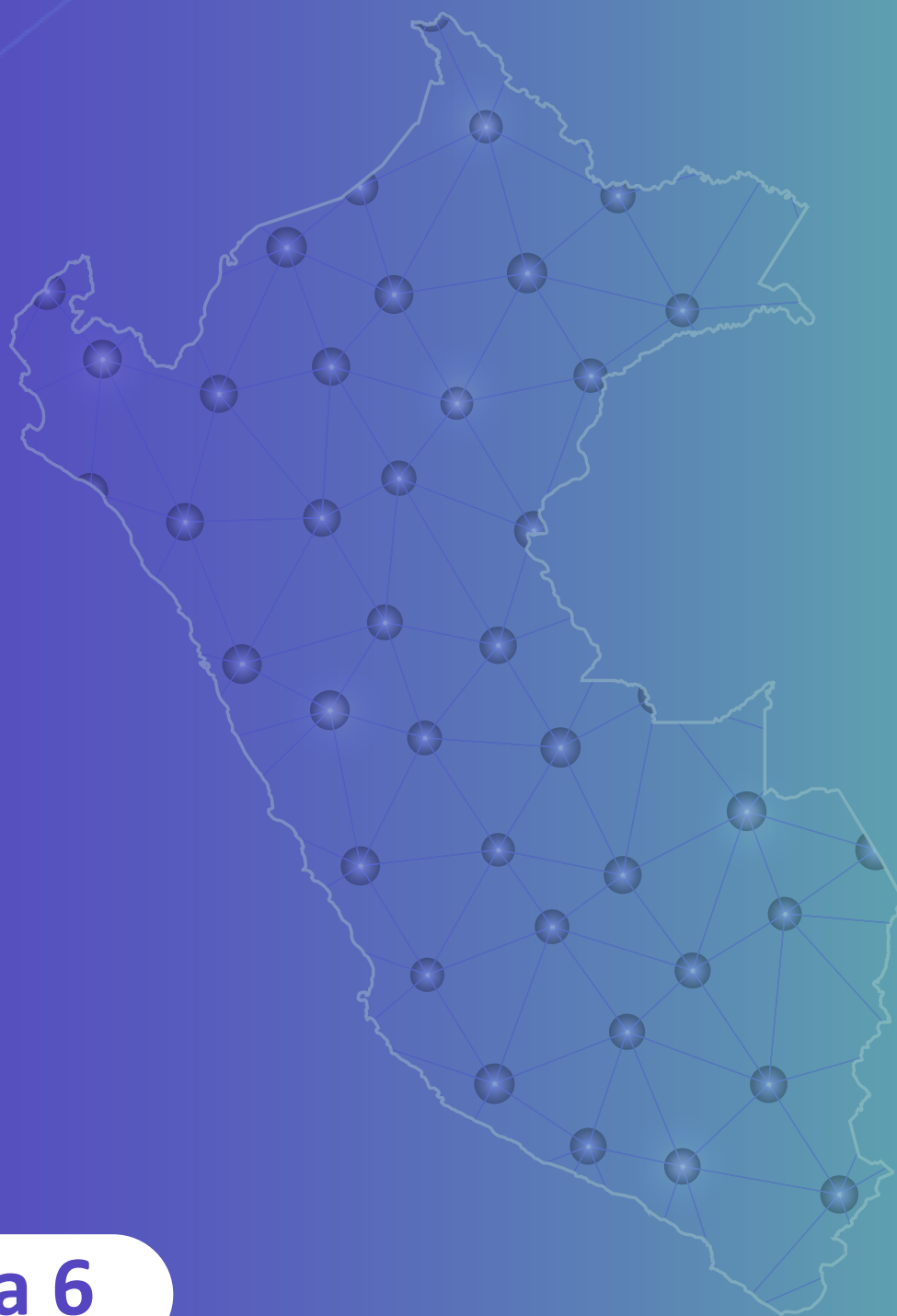




Tema 6

Talento digital



Tema 6: Talento digital

Uno de los esfuerzos realizados por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital para crear **espacios de intercambio y diálogo** entorno a la innovación fueron las llamadas “Sesiones de valor”, iniciadas en el año 2021 a través de la presentación de nuevas tendencias, casos de éxito y herramientas para la innovación y transformación digital. Estos encuentros son potenciados gracias a la participación de especialistas e instituciones públicas y privadas, y dirigidos tanto a funcionarios públicos como a la comunidad en general con el fin de impulsar el talento digital en todas las personas.

Hasta el año 2023, los encuentros realizados han convocado a más de 38 mil participantes. Estas sesiones ilustran cómo el compartir experiencias y aprendizaje puede motivar la curiosidad y la adquisición de competencias digitales específicas.

En este tema se aborda la definición del “talento digital” como un concepto amplio e integral. Además, se destaca la importancia de contar con una estrategia nacional y se presentan experiencias que se han implementado en el contexto de impulso del talento digital.



Logro de aprendizaje:

Reconocer la importancia y mecanismos de desarrollo del talento digital para la promoción de la innovación y transformación digital.



Contenidos:

- 6.1. Talento digital en el sector público
- 6.2. Importancia de la Estrategia Nacional de Talento Digital
- 6.3. Experiencias de talento digital

6.1. Talento digital en el sector público

A continuación, se explorará la definición del “talento digital” que engloba una serie de componentes clave y se resaltarán la importancia de su desarrollo tanto para la ciudadanía como para los servidores públicos.

6.1.1. ¿Qué se entiende por talento digital?

El talento digital va más allá de competencias, habilidades o técnicas; abarca una mentalidad orientada hacia la innovación y la adaptabilidad para la transformación digital.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) lo define desde dos frentes:

- A nivel individual, se refiere al nivel de aptitud que alguien tiene para comprender, implementar y participar en la transformación digital.
- A nivel institucional, se refiere a las personas que trabajan para lograr con éxito la transformación digital.



Desarrollar el talento digital se convierte en un gran desafío que incluye no solo el desarrollo de las competencias técnicas y digitales, sino también de las capacidades para:



Adaptarse a un mundo digital en constante cambio.



Aprender y evolucionar con rapidez.



Fomentar la creatividad para desarrollar soluciones digitales innovadoras.



Liderar y gestionar la transformación digital en organizaciones.

En complemento, la OCDE nos plantea un esquema de habilidades digitales en el sector público:

- Las habilidades digitales del siglo XXI que son esenciales para convivir en la sociedad actual, pueden incluir la alfabetización digital; es decir, aprender a comunicarnos, resolver problemas, usar datos, seguridad y creación de contenido digital.
- Las habilidades de usuario son específicas para las personas que necesitan interactuar y utilizar eficazmente los servicios y plataformas digitales proporcionados por el Estado. Por ejemplo, la navegación web, la presentación de solicitudes digitales, la comunicación electrónica, entre otros.
- Las habilidades socio-emocionales que permiten gestionar las emociones e interacciones en el contexto digital. Pueden incluir habilidades de empatía o comunicación efectiva.
- Las habilidades profesionales están relacionadas con el desempeño de funciones específicas de profesiones como: diseño centrado en el usuario, tecnología, análisis de datos, seguridad de la información, entre otros.
- Las habilidades de liderazgo son clave para encaminar con éxito la transformación digital en el sector público y garantizar que los objetivos de gobierno digital se cumplan de manera efectiva.

6.1.2. ¿Por qué es relevante el desarrollo del talento digital en los servidores civiles?

Hasta ahora, Perú ha avanzado en términos de tecnología y acceso a la información. Sin embargo, a pesar de estos avances, no todos los peruanos han adoptado la tecnología de la misma manera. El desafío aquí es que no queremos que la tecnología y la transformación digital se queden en un discurso interesante. Buscamos que estas oportunidades se conviertan en algo real y concreto y que todas las personas realmente se beneficien de la tecnología y de las oportunidades que brinda.





Independientemente del momento en el que se encuentre una entidad en su proceso de transformación (sin experiencias implementadas, ya con algunos procesos digitalizados o procesos automatizados, entre otros), contar con un nivel de madurez, en cuanto al talento digital, permitirá aprovechar de manera más efectiva las oportunidades digitales. A continuación, se muestra un escenario:

Ante una situación de *cuarentena y aislamiento social*

La adquisición de competencias digitales permitió que muchas entidades puedan desarrollar proyectos de digitalización destinados a satisfacer las necesidades básicas de la ciudadanía.

A nivel nacional

El Laboratorio de Gobierno y Transformación Digital implementó el Pase Peatonal, una solicitud digital para poder transitar en casos particulares.



En el ámbito de las municipalidades

Algunas se vieron obligadas a cerrar temporalmente sus servicios, mientras que otras que contaban con personal capacitado pudieron mantener servicios en línea.



En ambas se utilizaron destrezas en programación o diseño, pero también en una coyuntura en la que se estaba, el manejo a la incertidumbre fue un factor clave.

Así como el talento digital permite aprovechar nuevas oportunidades para mejorar el servicio a la ciudadanía; desde una dimensión organizacional, el desarrollo del talento digital puede generar ventajas como:

Fomentar la transparencia, con el objetivo de que tanto Estado como ciudadanía puedan acceder a información de manera oportuna.

Ejemplo

En un proyecto desarrollado en colaboración con el OSCE (Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado) se identificó que las entidades no podían rastrear la trayectoria de los futuros proveedores en los procesos de contratación. La herramienta de rastreo desarrollada no solo se implementó gracias a un trabajo entre entidades, sino que también sirvió como punto de partida para que la OSCE incorporara personal con un enfoque en la Experiencia del Usuario (UX) en su área de tecnología.

En resumen, la presencia de talento digital en las entidades públicas facilita la ejecución de acciones más eficientes y de mayor calidad, como la simplificación de procesos, la reducción de trámites burocráticos y la mejora de la accesibilidad para la ciudadanía.

6.2. Importancia de la Estrategia Nacional de Talento Digital

SABÍAS QUE

En un estudio realizado en Perú con un enfoque sólo en habilidades digitales, CEPAL (2021) encontró que alrededor del 30% de la población del país cuenta con habilidades digitales básicas, 20% con habilidades intermedias y solo 10% con habilidades avanzadas.



Actualmente, existe una necesidad inminente por obtener resultados y alcanzar metas para el desarrollo de competencias, habilidades y capacidades que generan el talento digital en todos los ciudadanos. **La Estrategia Nacional de Talento Digital (ENTD) es un esfuerzo multisectorial por construir un instrumento de gestión,** que, como marco de acción, permita organizar las intervenciones que se vienen desarrollando.

6.2.1. Ejes y objetivos estratégicos

Los ejes de la Estrategia Nacional de Talento Digital (ENTD) permiten organizar las intervenciones de manera más eficaz. A continuación, una breve descripción de ellos:

Tabla N° 6: Ejes de la Estrategia Nacional de Talento Digital

N°	Ejes	Objetivos
Eje 1	Transformación cultural	Fomentar la conciencia sobre la importancia de las habilidades digitales y el trabajo articulado en la educación no formal.
Eje 2	Ruta de acceso y formación de competencias digitales	Articular acciones intersectoriales para definir una propuesta de formación de educación continua de competencias digitales en la ciudadanía bajo un enfoque transversal de género, territorial, intercultural y de derechos humanos.
Eje 3	Educación Digital	Mejorar el proceso educativo asegurando recursos tecnológicos, procesos pedagógicos y de gestión, con un enfoque intersectorial, intergubernamental y territorial.
Eje 4	Entorno laboral y emprendimiento	Promover la formación en competencias digitales para impulsar la empleabilidad, el autoempleo y el emprendimiento, en línea con la demanda del mercado peruano.
Eje 5	Funcionarios y servidores públicos para un gobierno digital	Capacitar a los funcionarios y servidores públicos en competencias digitales para un gobierno más eficiente, sin considerar la modalidad de contratación y funciones.
Eje 6	Generación de contenidos e innovación	Establecer las condiciones necesarias para que la ciudadanía tenga un alto nivel de apropiación, sea generadora de contenidos y desarrollos con base tecnológica a través de espacios de creación e innovación.

En resumen, la Estrategia Nacional de Talento Digital brinda directrices claras, fomenta la colaboración intersectorial y facilita la coordinación de acciones para fortalecer el enfoque conjunto de una estrategia digital para el país. Sus acciones contribuirán a mejorar la empleabilidad, promoverán la inclusión digital, reducirán las brechas sociales y de género y empoderará a la ciudadanía para participar de manera más efectiva.

6.3. Experiencias de talento digital

Se cuentan con plataformas, programas y contenidos que promueven el adecuado ejercicio de la ciudadanía digital. A continuación, se explorarán tres experiencias que la ENTDT ha impulsado.

6.3.1. Plataforma Nacional de Talento Digital

Esta es una plataforma de aprendizaje digital que nace como un esfuerzo para acercar el desarrollo del talento de manera masiva e inclusiva y cuenta con acceso gratuito a una amplia variedad de contenidos educativos diseñados para aprender a navegar con éxito en el mundo digital.

Se ofrecen más de 150 cursos y programas gratuitos que han sido segmentados por audiencia y nivel de dificultad y cuentan con alianzas con empresas líderes y organismos internacionales. Hacia el 2023, se cuenta con más de 126 mil personas capacitadas y se espera que en el futuro, más personas se beneficien con el desarrollo de competencias digitales.

Gráfico N° 18: Plataforma Nacional de Talento Digital



Fuente: Plataforma digital del Estado Peruano

6.3.2. Programa de Niñas Digitales

Su objetivo es reducir la brecha digital de género y aumentar la representación de mujeres en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

SABÍAS QUE

Hasta el año 2023 se ha capacitado a más de 7000 niñas de entre 8 y 14 años en programación utilizando la plataforma Scratch Jr.



Luego de esta experiencia se planificó una nueva versión del programa, dirigida a niñas y adolescentes de entre 8 y 17 años que forman parte de poblaciones vulnerables debido a factores económicos, sociales, étnicos y de discapacidad. Se realiza en el marco de la colaboración interinstitucional y con el apoyo de organismos internacionales.

Gráfico N° 19: Publicidad / Banner del Programa Niñas Digitales



Fuente: Plataforma Digital del Estado Peruano

6.3.3. Programa de Jóvenes Digitales Perú

Busca proporcionar habilidades digitales a jóvenes de todo el país. Este programa se dividió en cuatro módulos con el objetivo de fortalecer habilidades digitales, incluyen el uso seguro de Internet, marketing digital, programación en Scratch, plataformas de colaboración de y el uso de plataformas de comercio electrónico.

El lanzamiento de este programa tuvo lugar en agosto del 2021, contó con la participación de 20 jóvenes del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima de manera presencial y más de 140 jóvenes de diferentes centros juveniles del país que se conectaron de forma remota.

Otras experiencias en el marco del desarrollo de talento digital son:

- Centro de Conocimiento Digital
- Red Nacional de Investigación y Educación

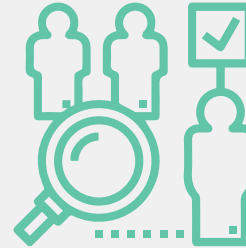
En la Plataforma Única del Estado Peruano se encuentran más experiencias como las señaladas y otras alineadas a la Transformación digital.

Resumen

TALENTO DIGITAL



Que se combinan con una mentalidad orientada hacia la innovación y la adaptabilidad.



Adaptarse en un mundo digital en constante cambio.

Aprender y evolucionar con rapidez.

Creatividad para innovar

Liderar y gestionar la transformación digital.

La Estrategia Nacional de Talento Digital (ENTD) es un esfuerzo multisectorial por construir un instrumento de gestión, que, como marco de acción, permita organizar las intervenciones que se vienen desarrollando.

EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

01. Transformación cultural
02. Ruta de acceso y formación de competencias digitales
03. Educación digital
04. Entorno laboral y emprendimiento
05. Funcionarios y servidores públicos para un gobierno digital
06. Generación de contenidos e innovación

EXPERIENCIAS DE TALENTO DIGITAL

Se cuentan con plataformas, programas y contenidos que promueven el adecuado ejercicio de la ciudadanía digital.



PLATAFORMA NACIONAL DE TALENTO DIGITAL

Se cuentan con plataformas, programas y contenidos que promueven el adecuado ejercicio de la ciudadanía digital.



PROGRAMA DE NIÑAS DIGITALES

Programa para niñas en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) usando Scratch Jr.

Otros programas:

Programa de Jóvenes Digitales Perú

Centro de Conocimiento Digital

Red Nacional de Investigación y Educación



Epílogo

A lo largo del curso, hemos evidenciado la necesidad de abrazar la transformación digital en el Perú, impulsada por la realidad que se manifiesta en un mundo donde la tecnología se ha convertido en un componente integral de nuestras vidas. Como sociedad, debemos avanzar junto con ella.

En este contexto, el Estado peruano, a través de diversos mecanismos normativos e institucionales, coordinados desde la rectoría de la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, viene trabajando incansablemente en impulsar este proceso; y situar al Perú en el conjunto de países que han aprovechado el uso de las tecnologías para brindar un servicio más eficiente, ágil y cercano a la ciudadanía.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, está firmemente comprometida con el fortalecimiento de las capacidades de todo el servicio civil, a través de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), considerando que la Transformación digital constituye una materia transversal priorizada para la capacitación a nivel masivo en todo el servicio civil peruano.

Este curso marca un importante hito en esta travesía, al proporcionar, a quienes integramos el servicio civil, las herramientas y conocimientos necesarios para fortalecer nuestro rol en las instituciones del Estado, promover el ejercicio de la ciudadanía digital y contribuir al cambio necesario en nuestra nación hacia la era digital.

La transformación digital es un proceso continuo y evolutivo, por esta razón, les alentamos a seguir capacitándose y explorándolo. Logremos un Perú más moderno, eficiente y centrado en las necesidades de nuestra ciudadanía.

Gracias por ser parte de este emocionante viaje de aprendizaje.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR | Escuela Nacional de Administración Pública
Av. Cuba 699, Jesús María- 15072- Perú / T: (511) 3900683 / www.enap.edu.pe / escuela@servir.gob.pe