

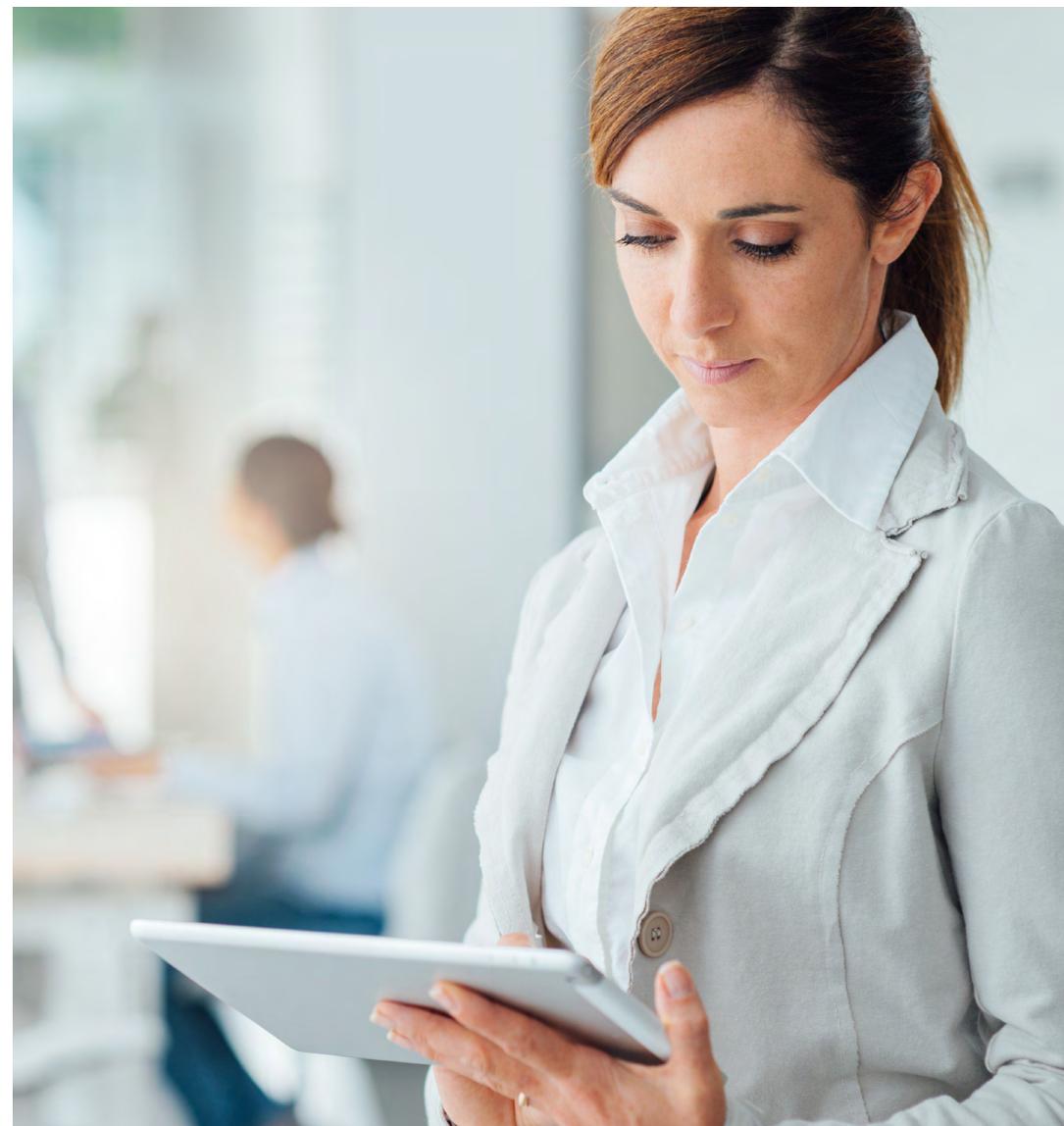
04.2023

Un modelo de gestión para potenciar las competencias digitales de los empleados públicos

Autora: **Judit Hernández Sánchez**. Escuela de Administración Pública de Castilla y León (ECLAP)

Actualmente la mayoría de los puestos de trabajo en la Administración pública requieren no solamente, de las habilidades para utilizar un ordenador o los diferentes programas ofimáticos y de gestión básica, sino que son necesarias competencias digitales adicionales para resolver tareas de gestión de la información y comunicación a través de redes digitales, para facilitar la relación con la ciudadanía a través de procedimientos electrónicos y agilizar los procedimientos internos, contribuyendo a una Administración más sostenible y eficiente.

Para conseguir dotar al empleado público de estas competencias digitales es necesario definir un modelo de gestión, que englobe un conjunto de procesos necesarios para, por un lado, saber cuál es el nivel de



04.2023

competencias digitales de los empleados públicos y por otro poder capacitarlo de la forma más adecuada, según sus necesidades de mejora.

La definición de dicho modelo requiere de la referencia de un marco común reconocido internacionalmente, que especifique las áreas y competencias digitales evaluables para tener una referencia común respecto a la que evaluar las competencias digitales y de esta forma poder homogeneizar procesos, para que sean análogos en cualquier administración y se puedan alcanzar niveles semejantes en cuanto a la capacitación del empleado público en competencias digitales, de cara a facilitar, por ejemplo, temas relativos a traslados, concursos, procesos selectivos, carrera profesional, etc.

El Marco europeo de competencias digitales DigComp (Digital Competences) es el referente a nivel europeo que define 5 áreas y 21 competencias digitales. Sobre este marco se va a basar este modelo de gestión.

A continuación, se describen brevemente los cuatro procesos del modelo de gestión **para optimizar las competencias digitales de los empleados públicos:**

- **Iniciación o sensibilización:** cuyo objetivo es introducir al empleado público en el proceso de transformación digital en el que está inmersa la Administración pública donde además de la infraestructura y el software es imprescindible disponer de un equipo humano capacitado para su uso de forma eficiente.
- **Autodiagnóstico:** proceso que permite diagnosticar cuál es el nivel en competencias digitales a través de una herramienta web. Mediante una serie de preguntas y pruebas prácticas basadas en las

áreas y competencias del Marco DigComp, se puede obtener un perfil digital personalizado de las competencias que posee cada empleado público, de forma que les oriente acerca de qué habilidades digitales necesitan reforzar. Además, desde el punto de vista organizacional, se puede orientar la planificación de programas formativos alineados con las necesidades identificadas.

- **Aprendizaje:** proceso por el cual se define la oferta formativa de competencias digitales clasificada por áreas y competencias según el Marco de referencia DigComp, para poder perfeccionar las habilidades digitales de los empleados públicos donde el proceso de autodiagnóstico haya detectado competencias digitales a mejorar.
- **Certificación:** proceso para que cualquier empleado público pueda acreditar que tiene las competencias digitales necesarias para el uso de las tecnologías de la información y comunicación a través de un certificado de validez, que podrá ser valorado para ocupar puestos dentro de la Administración a través de diferentes procesos selectivos, concursos, carrera profesional, teletrabajo, etc.

El objetivo final de esta metodología es obtener indicadores objetivos para poder planificar de forma ordenada y sostenible la capacitación en competencias digitales del empleado público para conseguir una administración más ágil y sostenible.

El pasado mes de marzo se puso en marcha el [espacio web competencias digitales para el empleado público](#), que plasma este modelo de gestión diseñado.

Según los datos extraídos de la aplicación de autodiagnóstico, desarrollada por la ECLAP y el Servicio de Sociedad de la Información y Com-

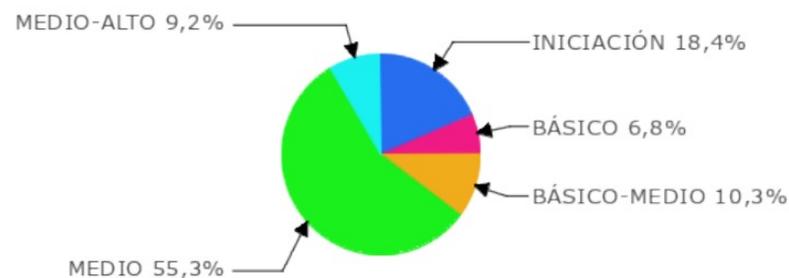
04.2023



petencias Digitales, aplicada sobre una muestra aún pequeña de 994 empleados públicos, se han podido obtener unos resultados preliminares, que se muestran a continuación:

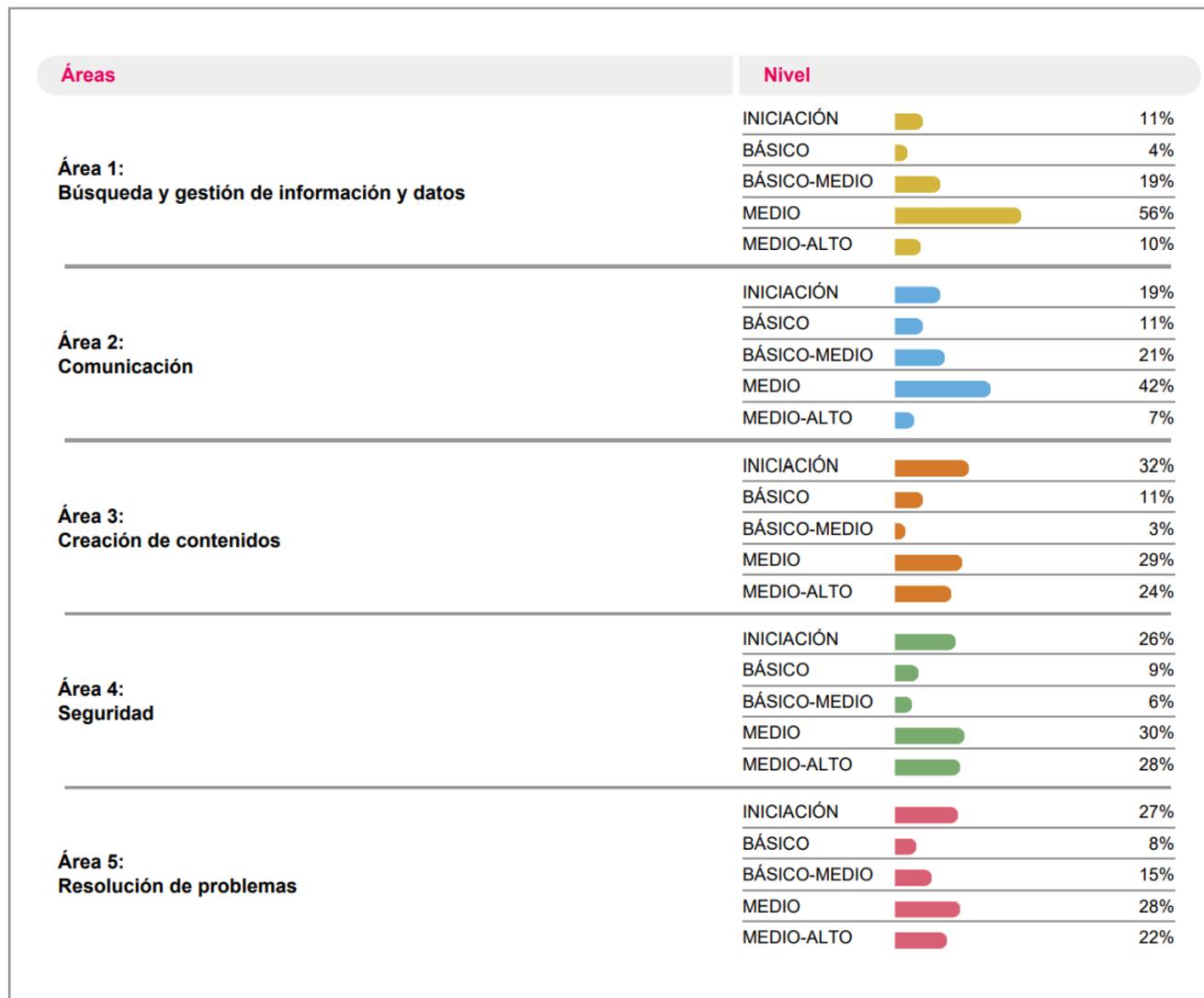
- **Un 55,3%** de empleados públicos posee un nivel medio de competencias, es decir se desenvuelven correctamente en las distintas áreas de conocimiento.
- **Un 18,4%** posee un nivel de iniciación, lo cual quiere decir que necesitan formarse en competencias digitales para subir de nivel.
- **Un 10,3%** tiene nivel básico-medio, lo que quiere decir que tienen áreas específicas a mejorar.
- **Un 9,2%** de empleados públicos posee un nivel alto de competencias digitales, lo cual significa que tienen las habilidades necesarias para trabajar eficientemente con diferentes tecnologías digitales.
- **Un 6,8%** tiene un nivel básico, lo cual quiere decir que tiene conocimientos para hacer tareas rutinarias con las tecnologías digitales.

En la siguiente gráfica se muestran los resultados:



04.2023

En cuanto a las áreas de competencias digitales se concluye que las áreas relacionadas con la búsqueda de información y comunicación tienen un nivel medio, mientras que las áreas de creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas necesitan ser mejoradas.



Si tienes alguna sugerencia sobre temas que quieras que tratemos en este e-boletín, háznoslo llegar a través de este correo electrónico.

ESCRÍBENOS