

TALENTO DIGITAL

Astic

- Leonor Torres Moreno
- Vicepresidenta ASTIC

SOBRE NOSOTROS

- Misión: Mejora de los servicios públicos a través de las TIC
- Visión: Posicionarnos como cuerpo estratégico
- Valores: ética pública
- +1000 asociados
- Junio 1993. 30 años
- AGE/CCAA/EELL/Universidades
- PreparaTIC



Astic

Asociación Profesional de Cuerpos Superiores de Sistemas y
Tecnologías de la Información de las Administraciones Públicas.

ESPAÑA EN LOS PRIMEROS PUESTOS DE ADMINISTRACIÓN DIGITAL



Ranking en OCDE / UE

Posición Internacional de España

7

OCDE
Índice
Gobierno
Digital

17

OCDE
Índice de
Innovación
Global

8

OCDE
Índice OURData
(Interoperabilidad)

4

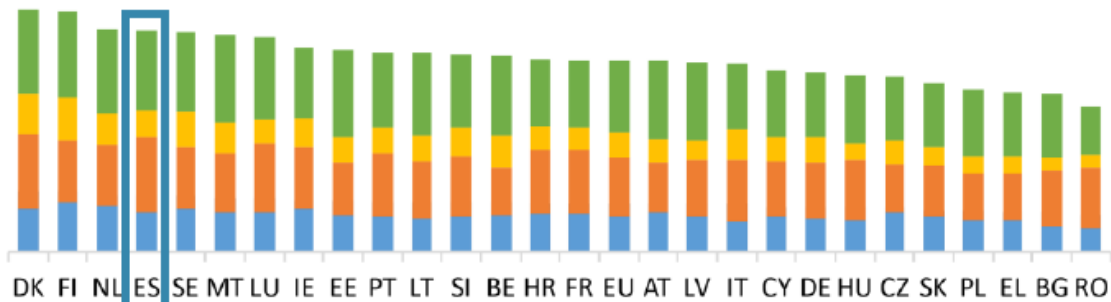
UIT
Índice de
Ciberseguridad
Global

DESI - Spain | Shaping Europe's digital future



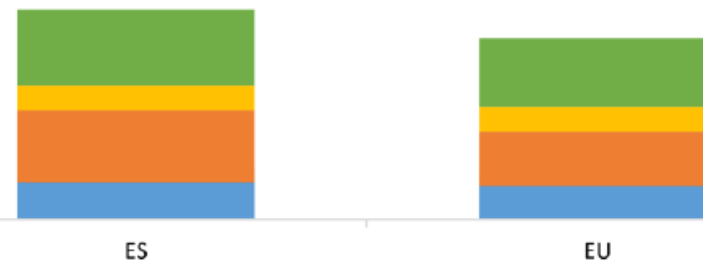
Década Digital 2023

- Digital Skills
- Digital Infraestructure
- Digital transformation business
- Digitalisation of public servic



Hemos subido **5 puntos porcentuales** en la Digitalización de los servicios públicos, superando la media europea en **8 puntos**

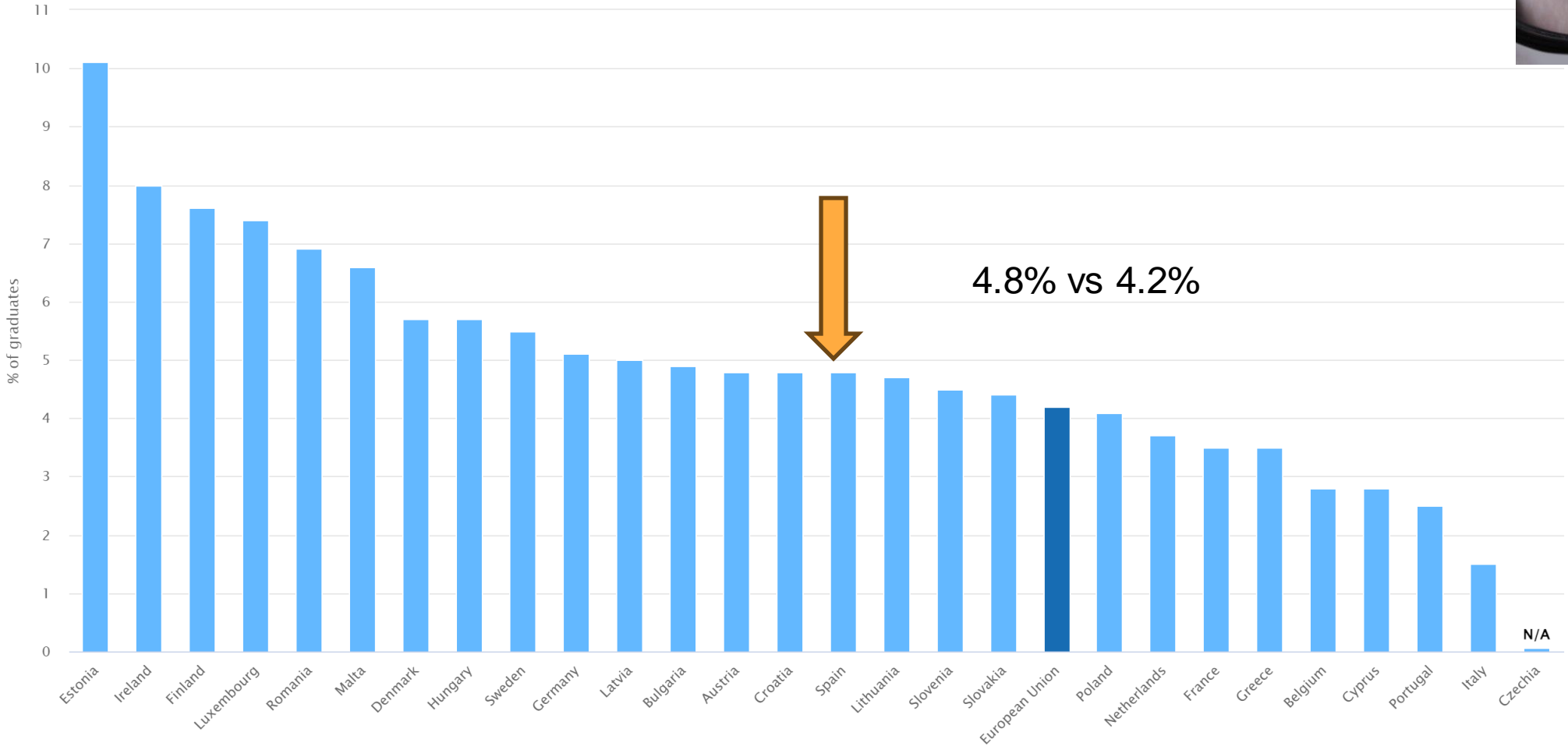
- Digital Skills
- Digital Infraestructure
- Digital transformation business
- Digitalisation of public servic



GRADUADOS TIC



ICT graduates, Total
DESI period: 2023 (data from 2021)

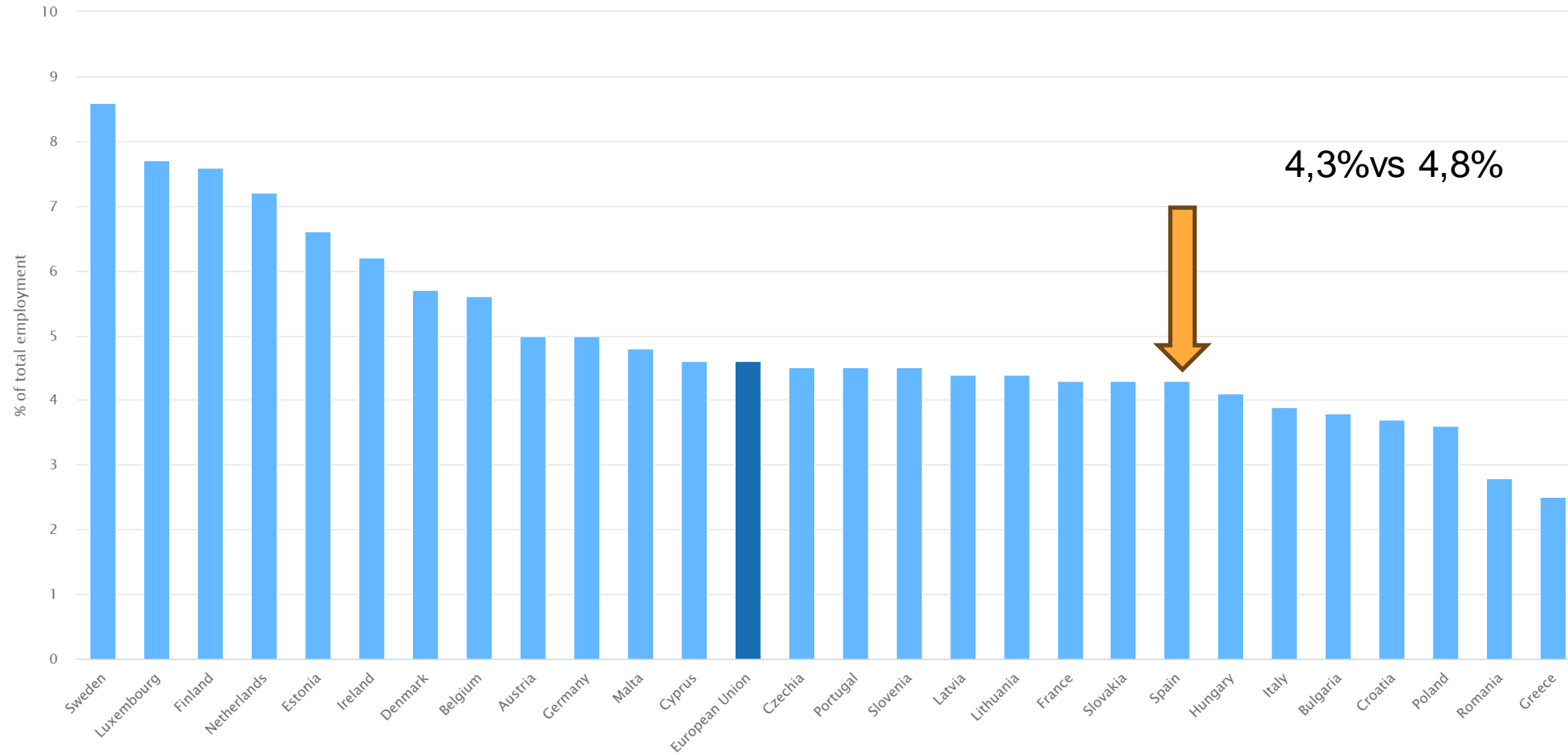


ESPECIALISTAS TIC

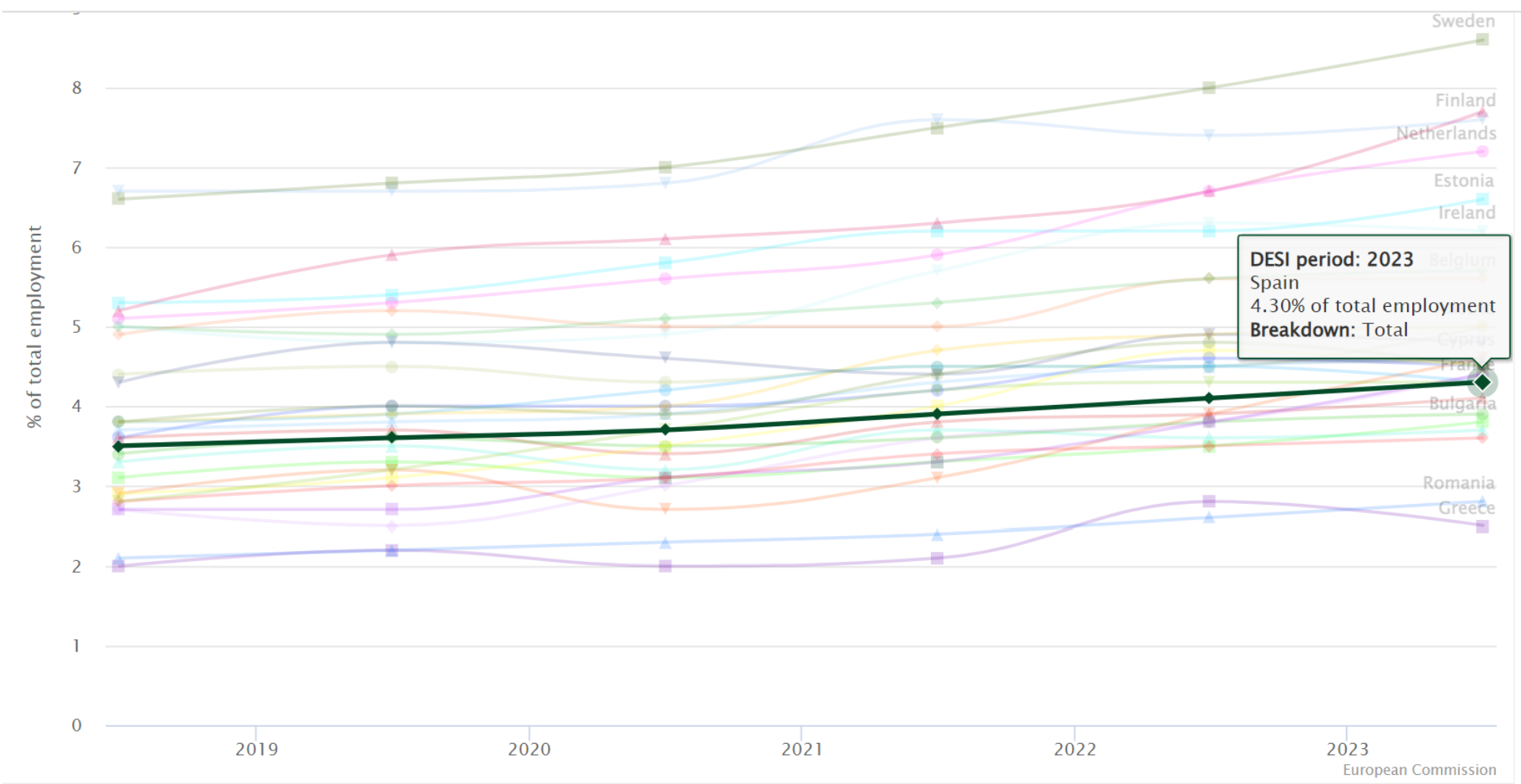


ICT specialists, Total

DESI period: 2023 (data from 2022)



ESPECIALISTAS TIC. COMPARATIVA



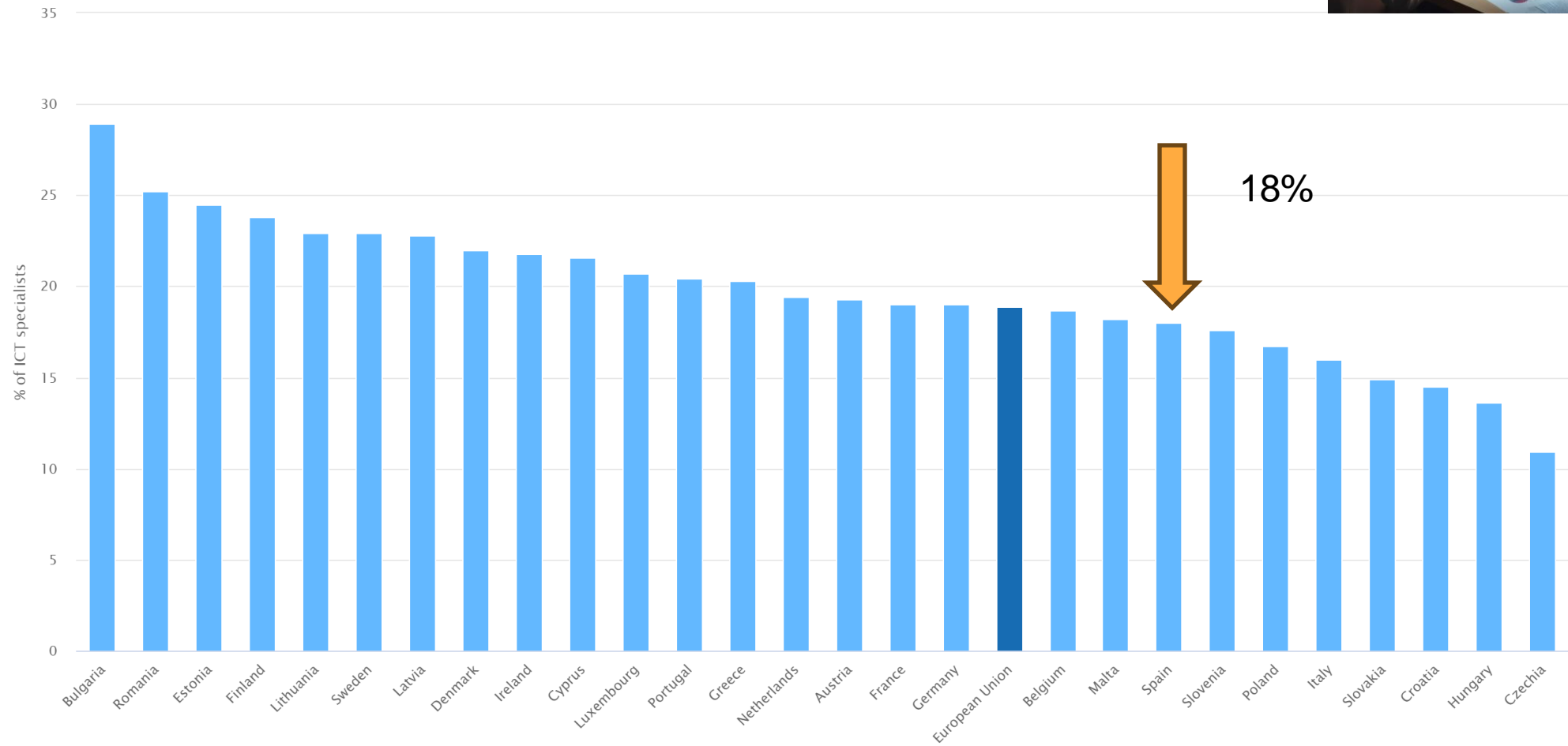
DESI period: 2023
Spain
4.30% of total employment
Breakdown: Total

MUJERES TIC



Female ICT specialists, Total

DESI period: 2023 (data from 2022)



Brújula Digital Europea



Digitalización de los servicios público:

Servicios públicos clave: 100 % en línea

Salud electrónica: el 100 % de los ciudadano acceso a los historiales médicos en línea

Identidad digital: el 80 % de los ciudadanos ti acceso a la identificación digital



Capacidades

Capacidades

Especialistas en TIC: 20 millones + convergencia de género

Capacidades digitales básicas: mínimo el 80 % de la población



GOVERNMENT

SKILLS



INFRASTRUCTURES

BUSINESS



Infraestructuras digitales seguras y sostenibles

Conectividad: Gigabit para todos.

Semiconductores de vanguardia: duplicar la cuota de la UE en la producción mundial

Datos. Computación en el borde y la nube: 10 000 nodos de proximidad con alto grado de seguridad y neutros desde el punto de vista climático

Informática: primer ordenador con aceleración cuántica



Transformación digital de las empresas

Asimilación de la tecnología: utilización de la nube, la IA y los macrodatos por el 75 % de las empresas de la UE

Innovadores: aumento de las empresas emergentes en expansión y la financiación para duplicar los unicornios en la UE

Usuarios tardíos: más del 90 % de las pymes alcanzan al menos un nivel básico de intensidad digital

Capacitación Digital

La situación excepcional derivada de la pandemia del COVID-19 ha evidenciado la **brecha digital** que afrontan ciudadanos y empresas y trabajadores



Factor clave para poder aprovechar las oportunidades que esta transformación digital ofrece desde el punto de vista económico, social y ambiental

Una de las **prioridades clave del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, donde la transición verde y digital van de la mano para impulsar la recuperación económica y la creación de empleo de calidad, modernizar el modelo productivo y reforzar la vertebración social y territorial del país, combatiendo el problema de la España vaciada

PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS DIGITALES



EJE	LÍNEA DE ACTUACIÓN
I. Competencias digitales transversales 	Capacitación digital de la ciudadanía 1
	Lucha contra la brecha digital de género 2
II. Transformación Digital de la Educación 	Digitalización de la Educación y desarrollo de las competencias digitales para el aprendizaje en la educación. 3
	Formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral 4
III. Competencias digitales para el empleo 	Formación en competencias digitales de las personas al servicio de las Administraciones Públicas. 5
	Desarrollo de competencias digitales para las PYMEs. Administraciones Públicas. 6
IV. Profesionales digitales 	Fomento de especialistas TIC 7

Especialistas Digitales

- Insuficiente número de especialistas TIC
- Faltan perfiles en los planes de estudios
- Envejecimiento de los especialistas TIC: aumenta el número de personas mayores de 35 años y disminuye el de jóvenes
- Los perfiles tecnológicos ligados inteligencia de datos, Big Data, Inteligencia artificial o blockchain incrementaron u demanda un 33 % en 2019
- Nuevas titulaciones de FP
- Marco de colaboración público privada importante



Mujeres infrarrepresentadas en economía digital

53% empresas tienen problemas para contratar especialistas en TIC.

Solo **1 mujer de cada 3 graduados** en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM).

Solo el 17 % (1 de cada 6) de los especialistas en TIC de la UE es una mujer.

Las mujeres que trabajan en TIC ganan casi un 20% menos que los hombres.

Solo el **19 %** de los empresarios europeos de las TIC son mujeres.

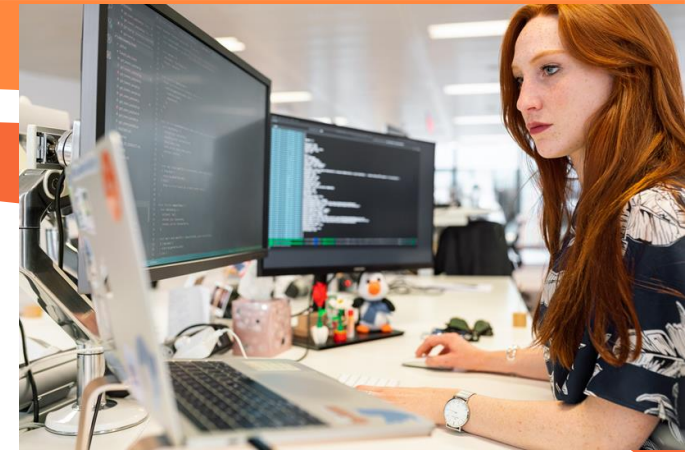
El 93 % del capital invertido en empresas europeas este año se destinó a equipos fundadores compuestos exclusivamente por hombres.

Fte: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/women-digital>

Se pasa de 40% de mujeres en los 80, al 12% actual: OECD “ABC of Gender Equality in Education”

Lucha brecha de género

- Matriculadas en carreras tecnológicas decreció un 3% de 2013 a 2017.
- Más de la mitad de las mujeres matriculada, no se gradúan.
- Sólo el 1,6% de los especialistas TIC son mujeres.
- Apenas un 20% de los altos cargos
- PIB español se incrementaría en unos 200.000 millones de euros.
- Asociaciones (Girls intech, Girls who code, Women in Tech...)



WOMEN
4CYBER
EUROPEAN CYBER SECURITY ORGANISATION
SPAIN

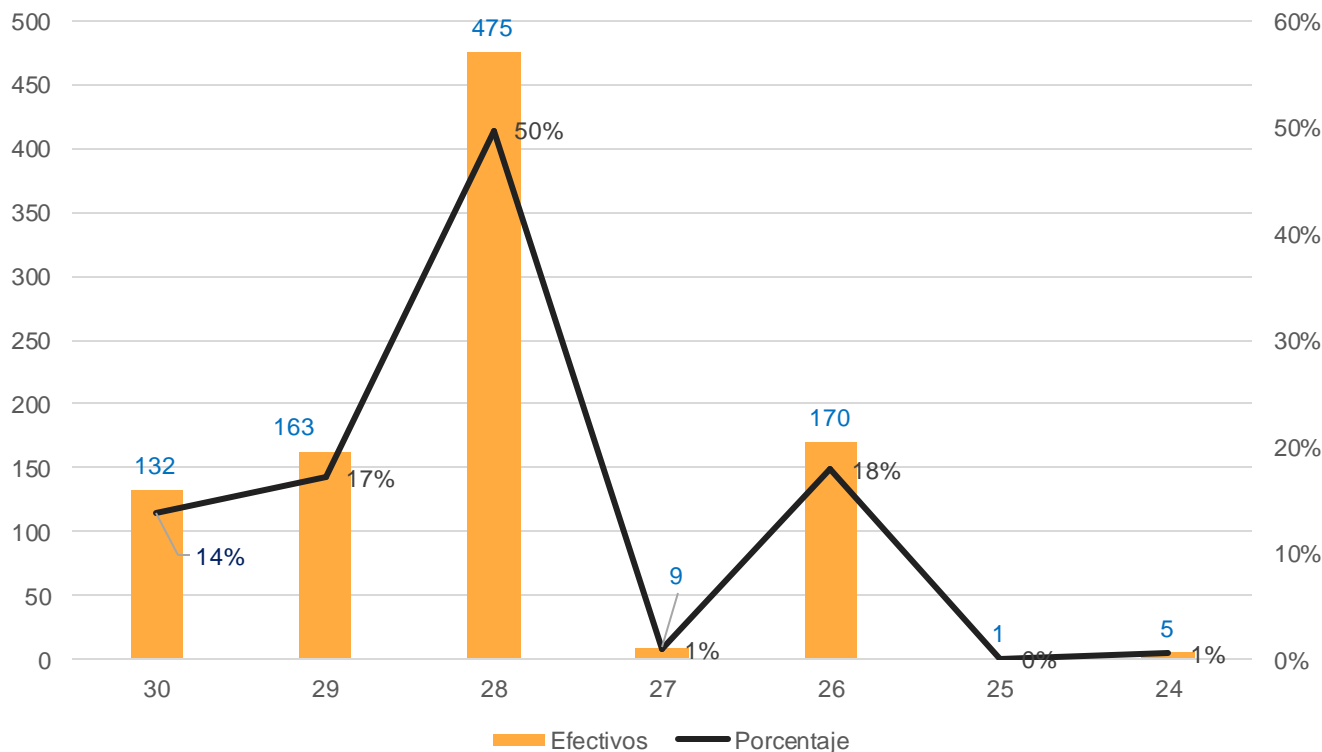
Cuerpos TIC AGE

- 1166 C. SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOG. INFORMACION ADMON. DEL ESTADO, nombrados: 3.198, en RCP: 954
- 1630 C. SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGIAS DE LA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL, nombrados: 548 – RCP: 142
- 1636 E. ANALISTAS INFORMATICA, A EXTINGUIR DE LA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL, nombrados: 88 – RCP: 2

Cuerpos TIC AGE

1166 C.SUPERIOR SISTEMAS Y TECNOLOG.INFORMACION ADMON.DEL ESTADO, nombrados: 3.198 / en RPT 954

Efectivos TIC por niveles

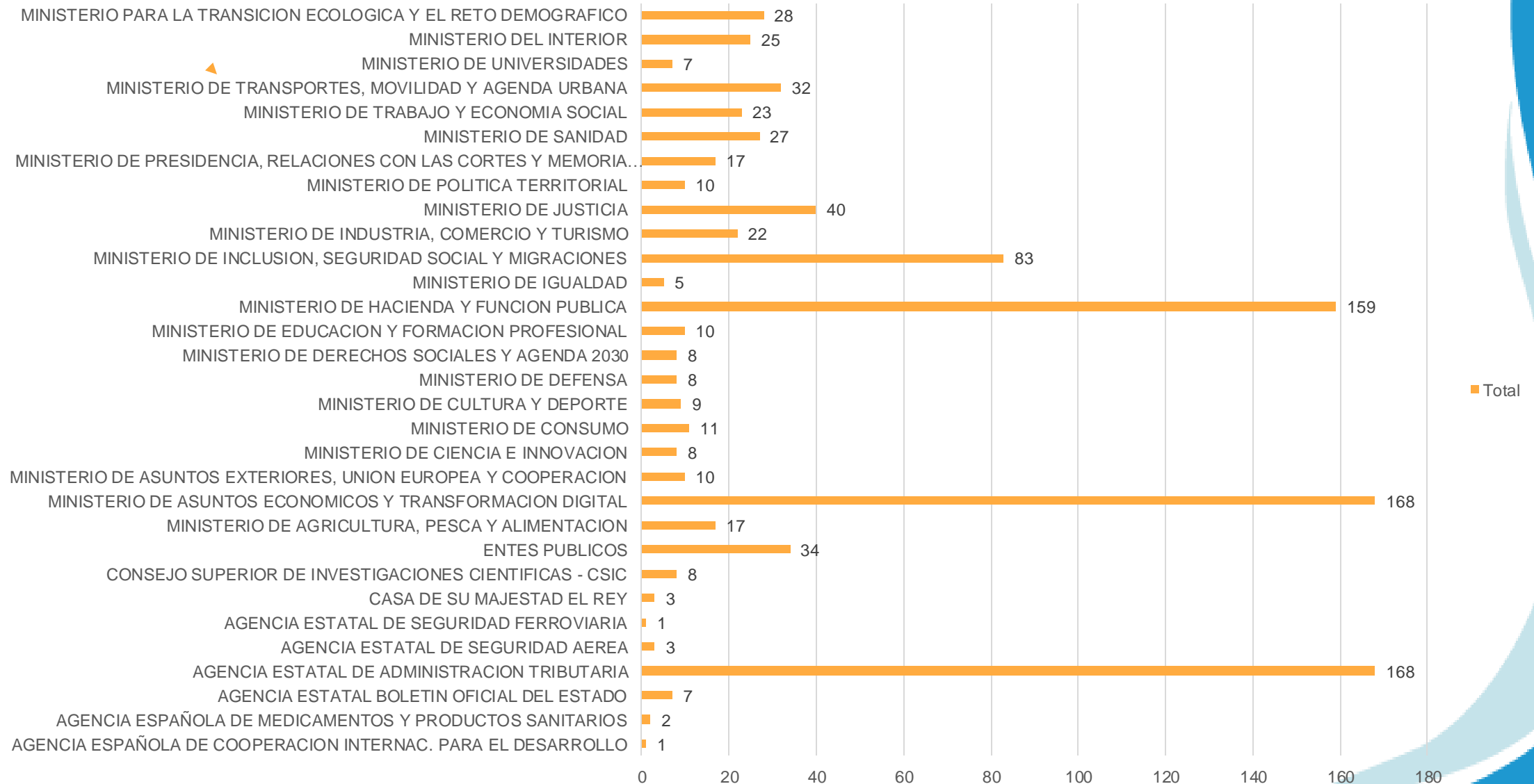


30% **70%**

< 30	2%
entre 30 y 40	17%
entre 40 y 50	37%
entre 50 y 60	27%
> 60	17%

Cuerpos TIC AGE

TIC por Departamento



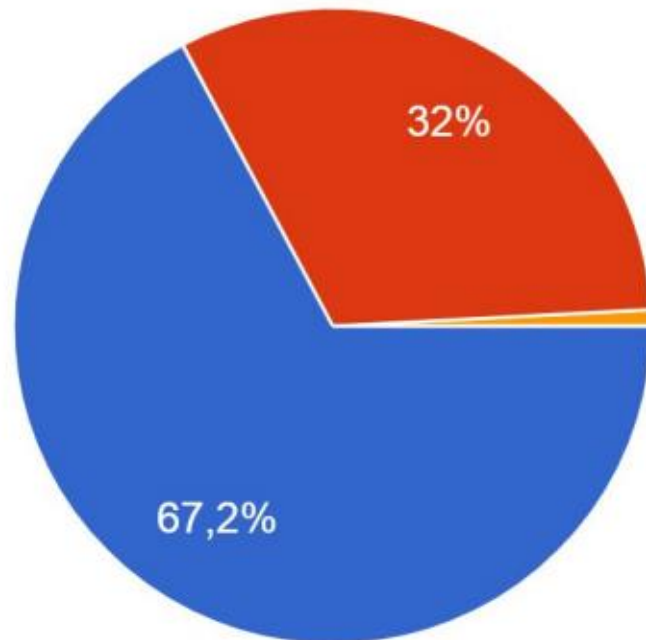
Perfil de Aprobados cuerpo TIC

- Media de edad 40 años
- 36,55% mujeres y 63,5% hombres
- +50% con personas a cargo
- ≈ 75% trabajando a jornada completa
- 65% con experiencia previa en el Sector Público (empresa privada o pública)
- 54% había participado en algún Proceso de la Administración
- 15% acceden con titulación NO TIC
- La motivación principal es la Estabilidad, Conciliación personal y familiar, seguida por el interés por el Servicio Público
- 81% de Madrid, 15 % nacionales fuera de Madrid, 4% emigrantes

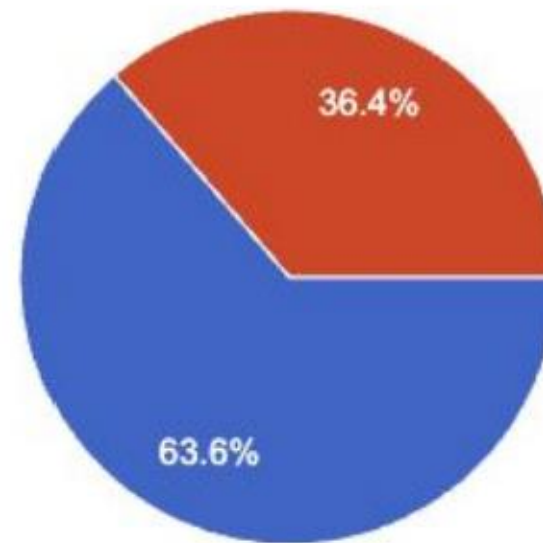


Perfil de Aprobados cuerpo TIC

Convocatoria 2019



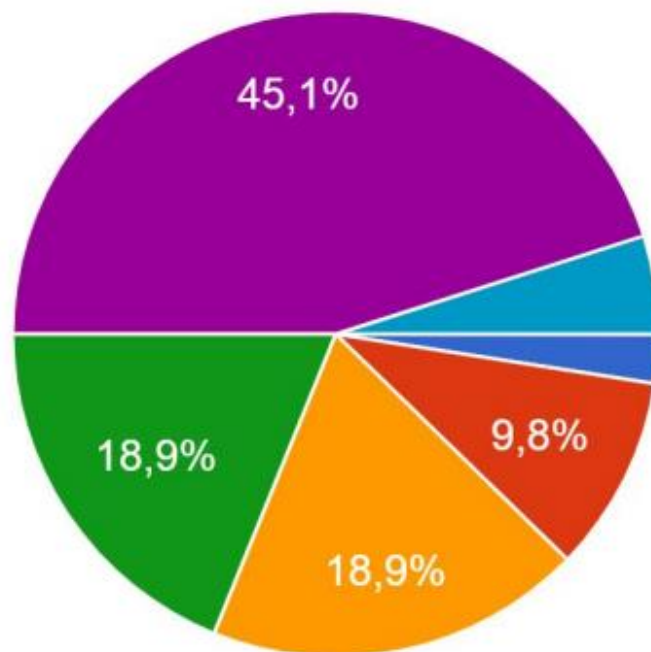
Convocatoria 2020



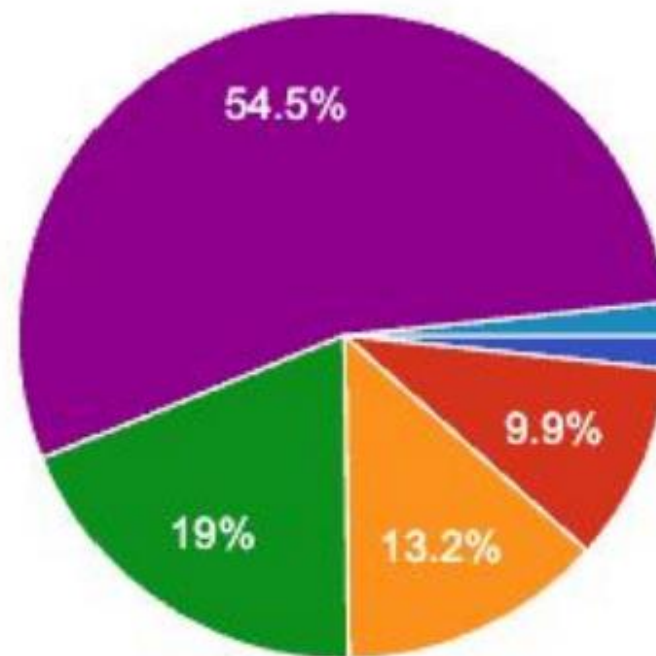
- Hombre
- Mujer
- Otro

Perfil de Aprobados cuerpo TIC

Convocatoria 2019



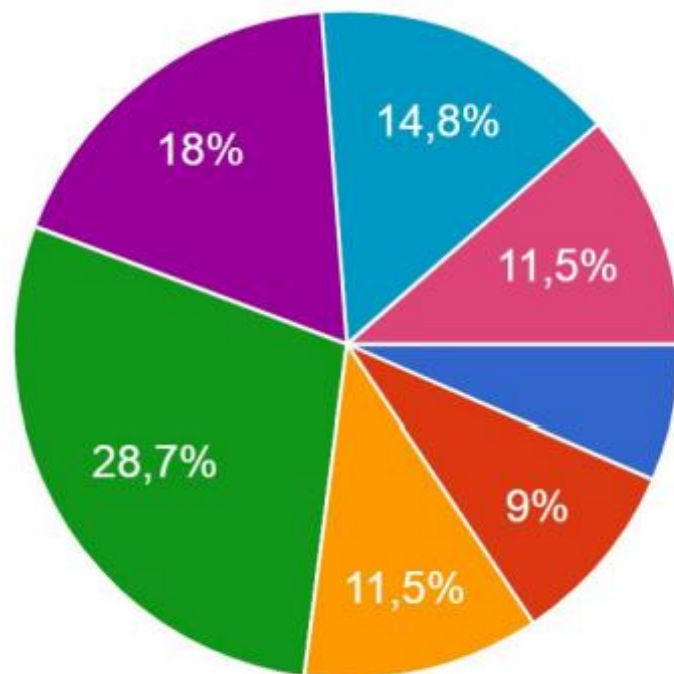
Convocatoria 2020



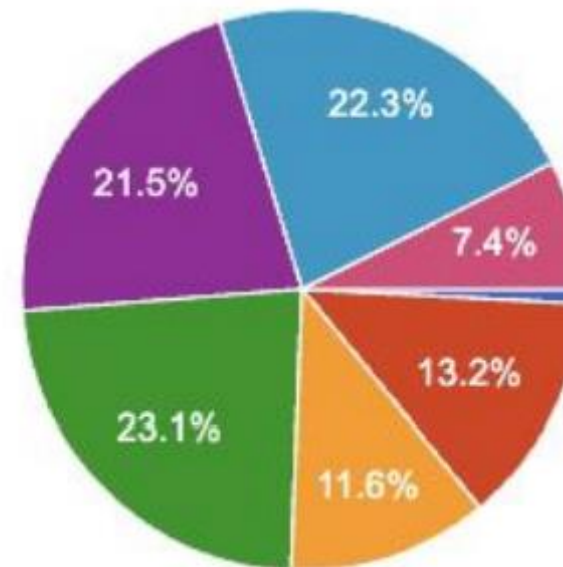
- menos de 1 año
- entre 1 y 5 años
- entre 6 y 10 años
- entre 11 y 15 años
- más de 15 años
- No tengo experiencia previa

Perfil de Aprobados cuerpo TIC

Convocatoria 2019



Convocatoria 2020



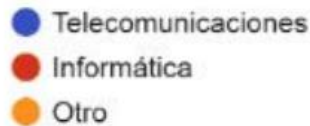
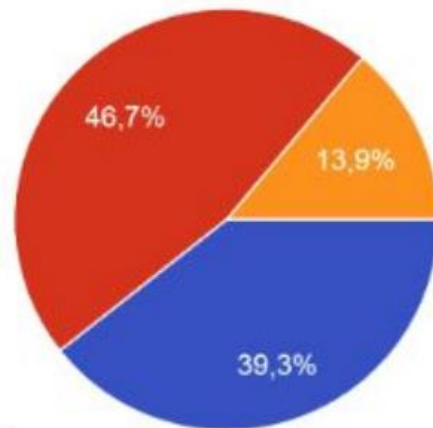
Fuente: [estadística Preparatic](#)

- 25 años o menos
- 26 a 30 años
- 31 a 35 años
- 36 a 40 años
- 41 a 45 años
- 45 a 50 años
- más de 50 años

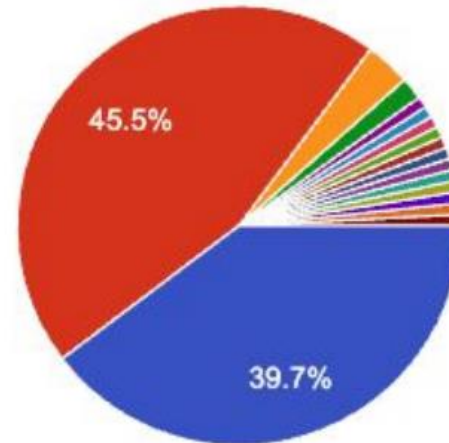
Perfil de Aprobados cuerpo TIC

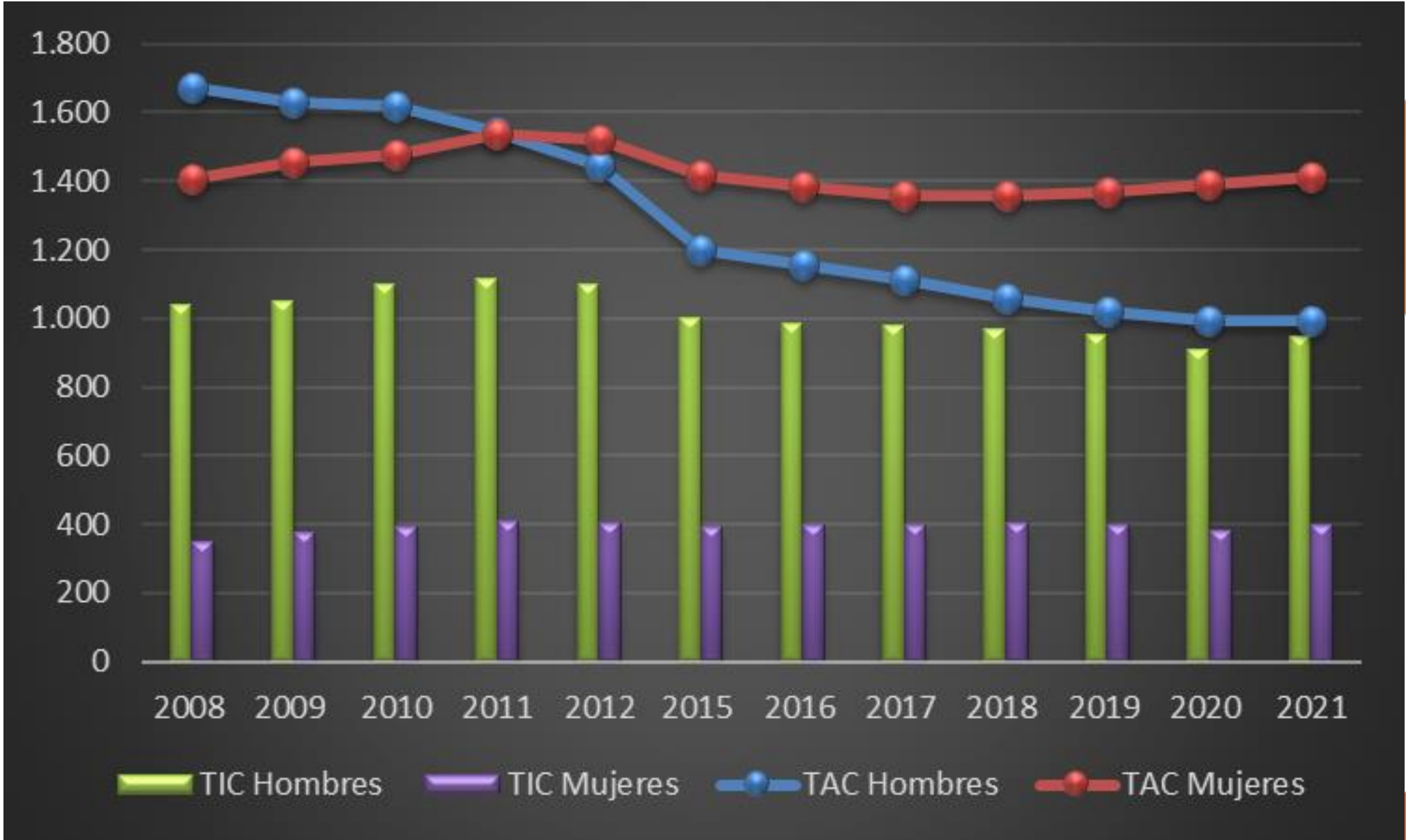
Titulación de acceso

Convocatoria 2019



Convocatoria 2020





DAFO TIC AGE

- Escasez RRHH TIC
- Saturación
- Excesiva subcontratación
- Contratación poco ágil

- ✓ Cuerpo profesional
- ✓ Gran experiencia
- ✓ Modelo de gobernanza
- ✓ Redes informales

- ❑ Excesiva influencia política
- ❑ Incertidumbre
- ❑ Hiperregulación
- ❑ Tecnologías poco maduras

- Estrategia Europea
- España 2026
- Incremento del uso de los servicios públicos

Retos Talento Digital

Captación de Talento

Retención de Talento

Gestión del
Conocimiento



Captación de Talento



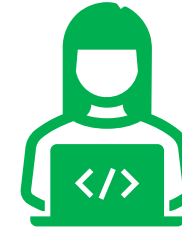
Promocionar la
Administración Pública:
Estrategia de comunicación

Alianza con universidades
y centros FP

Agilidad en el proceso
selectivo

Referentes femeninos:
visibilizar y mentoring

Retención de Talento



Promoción: carrera horizontal y vertical

Flexibilidad: Teletrabajo
25 % considera *Teletrabajo* para elegir Puesto

España vaciada

Evitar desigualdades entre administraciones: Igualdad en salario y condiciones

Renovación RPTs por estructuras ágiles

Formación

Gestión del conocimiento



Envejecimiento: Edad media supera los 51 años. En 10 años, más de la mitad de los efectivos actuales se habrá jubilado.

Pérdida de capital cognitivo: transferencia de conocimiento a nuevas promociones

Formación: Nuevas competencias
Upskilling y reskilling

Experiencia: hacerles partícipes de la transformación digital



Tendencias

GESTIÓN RRHH EN LA NUBE

- Mejorar la gestión desde cualquier ubicación
- Plataformas integradas
- Ahorro y agilidad

EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

- Desde la incorporación
- Escucha activa
- motivación

METAVERSO

- Realidad Virtual y Realidad Aumentada
- Contratación, incorporación y Formación

BIG DATA

- Tomar mejores decisiones.
- Proactividad
- HR Analytics
- Análisis de satisfacción del empleado

CAPACITACIÓN DIGITAL

- Plataforma de aprendizaje en línea
- Gamificación

SEGURIDAD

- Incremento ciberataques

INTELIGENCIA ARTIFICIAL


- Automatización de procesos
- Productividad
- Análisis predictivo

TELETRABAJO

- Smart working
- Flexibilidad, ahorro de costes, tiempo y mejorar satisfacción del empleado

PRIVACIDAD

- Protección de datos personales



**“NO APUESTEN
POR
UNA TECNOLOGÍA;
CAPTEN
TALENTOS Y LAS
TENDRÁN TODAS”**

Konstatin Novoselov

GRACIAS

- Leonor Torres Moreno
- torresml@madrid.es

Astic

