

GUÍA PARA LA DETECCIÓN DE TALENTO DIGITAL OCULTO Y DIVERSO

Estructura

1. Introducción

2. Talento digital oculto y diverso

3. Principales resultados obtenidos durante el proceso de investigación

3.1. Talento digital oculto y diverso

3.2. Habilidades personales y motivación

3.3. Diseño de la herramienta

4. Herramienta para detectar talento digital oculto- TADGIO

4.1. Autoevaluación personal

4.1.1. Checklist de autoevaluación sobre talento digital oculto y diverso

4.1.2. Rúbrica de detección del talento digital oculto y diverso

4.2. Entrevista personal

4.2.1. Guion de la entrevista

5. Bibliografía

1.Introducción

Desde hace años la brecha digital es una barrera que afecta especialmente a las personas en situación de vulnerabilidad, impidiéndoles participar activamente en la sociedad y beneficiarse de las oportunidades y recursos a su disposición (Gutiérrez-Provecho *et al.*, 2021). Según el INE (2020) en Asturias hay un 13% de personas que nunca ha utilizado un ordenador, y en España, el 23,5% de las personas entre 16 y 74 años no tiene competencias digitales básicas. Estas competencias no se limitan a tener acceso y saber utilizar la tecnología, sino que también implica el desarrollo de habilidades críticas y reflexivas que permitan el uso de la tecnología de forma responsable y efectiva. Especialmente durante la pandemia de Covid-19 tuvo aún mayor relevancia la formación y el acceso a las TIC para el trabajo y la educación (García, Rivero y Ricis, 2020). Durante el periodo de confinamiento, muchas personas tuvieron dificultades para acceder a la educación y el trabajo debido a la falta de conexión o de habilidades digitales, especialmente entre los colectivos vulnerables (Andrés, 2014). En general, estas personas suelen tener diferentes barreras y limitaciones: limitaciones económicas, falta de conocimiento e inseguridad sobre su uso y, especialmente, la falta de oportunidades debido a la dificultad de acceso a procesos de formación y capacitación (Hu *et al.*, 2018).

Para paliar esta brecha, desde Factoría F5 llevamos años formando a personas en situación de vulnerabilidad en las competencias más demandadas por las empresas del sector tecnológico y combatiendo la brecha digital de género; nuestra misión es ofrecer a estas personas oportunidades formativas de alto nivel, innovadoras, gratuitas y de calidad. Con este objetivo en diciembre de 2016 se creó Factoría F5 y desde entonces hemos desarrollado diferentes proyectos innovadores, con la voluntad de tender un puente entre la gran cantidad de personas en situación de vulnerabilidad en España y los miles de puestos no cubiertos en las empresas del sector tecnológico (Factoría F5, 2023). Por este motivo, hemos llevado a cabo un proyecto que pretende incidir en dos necesidades importantes en referencia a la brecha digital:

En primer lugar, queremos contribuir a mejorar la relación de personas en situación de vulnerabilidad con la tecnología, ya que estas personas conviven con ella a diario; sin embargo, tienen ciertas dificultades y miedos acerca de su uso. Ante esta situación se realizó un programa con personas en situación de vulnerabilidad, con atención especial a personas perceptoras de ingreso mínimo vital, mujeres en situación de vulnerabilidad y personas con discapacidad. El programa se dividió en varias fases: una primera fase basada en un proceso de sensibilización ante el uso de las tecnologías a un nivel alto (programación) y posteriormente una segunda fase de capacitación en programación de lenguajes Front End. Durante ambas fases, se utilizó la pedagogía activa, basada en proyectos y con metodologías ágiles como SCRUM.

En segundo lugar, pretendemos ayudar al personal técnico que atiende, orienta y acompaña a grupos de población vulnerable. El uso de la tecnología implica unas competencias transversales de base y, en muchos casos, para el personal técnico resulta complicado detectar y orientar hacia el entrenamiento de estas competencias. De forma extendida entre la población, existe la creencia de que para adquirir competencias tecnológicas de alto nivel se requieren necesariamente titulaciones universitarias; sin embargo, a través de una formación adaptada y basada en el marco competencial tecnológico, es posible lograr una adquisición de competencias que permitan la inserción laboral y, por tanto, la mejora de las situaciones de partida de las personas en situación de vulnerabilidad. Es por este motivo que la finalidad última de este proyecto ha sido la creación de una herramienta de evaluación del talento digital oculto, que

permita a los y las profesionales que trabajan con colectivos vulnerables realizar un diagnóstico de la situación de partida de estas personas para poder ofrecerles una orientación formativa y laboral adecuada dentro del sector tecnológico.

2. Talento digital oculto y diverso

Talento digital oculto y talento digital diverso son dos conceptos muy unidos y utilizados dentro del sector tecnológico; sin embargo, pueden resultar desconocidos para las personas ajenas a este ámbito. El talento digital oculto engloba todas las habilidades y competencias digitales que poseen las personas que no han tenido la oportunidad de mostrar o desarrollar plenamente su potencial en el ámbito digital. Dichas habilidades pueden variar desde conocimientos técnicos específicos hasta capacidades creativas y de resolución de problemas en el ámbito digital o utilizando la tecnología como base (Arévalo, 2021). Ese talento digital está oculto debido a que las personas que lo poseen pueden ser subestimadas, o pueden pasar desapercibidas sus habilidades debido a diversas razones, como la falta de oportunidades educativas, barreras sociales o económicas, prejuicios culturales o estereotipos, etc.

También se emplea el concepto talento digital diverso, porque el talento digital que está oculto puede encontrarse en diversos contextos, como en personas que no cuentan con una formación formal en tecnología, pero han aprendido por sí mismas, o en personas que se han visto excluidas de oportunidades digitales. El talento digital diverso se refiere a la presencia de habilidades y competencias digitales en personas provenientes de diversos orígenes y experiencias. La diversidad en el talento digital abarca aspectos como género, etnia, cultura, edad, habilidades físicas o mentales, entre otros. Esta diversidad en el talento digital enriquece al sector tecnológico al aportar perspectivas y enfoques variados en la solución de problemas y la innovación.

Ambos conceptos, talento digital oculto y talento digital diverso, enfatizan la importancia de reconocer y valorar las habilidades digitales de todas las personas, independientemente de su origen o circunstancias. Al hacerlo, se promueve una mayor inclusión y equidad en el acceso a oportunidades en el ámbito digital y se aprovechan las capacidades y talentos que pueden impulsar el progreso y desarrollo de la sociedad. Además, al reconocer el talento digital oculto y diverso, se pueden generar políticas y programas para potenciar y apoyar el desarrollo de estas habilidades en personas y comunidades, creando un ecosistema digital más inclusivo y enriquecedor.

Por otro lado, descubrir, potenciar y aprovechar el talento digital oculto y diverso puede servir a muchas empresas para mejorar su eficiencia y aportar un valor añadido significativo. La diversidad en el talento digital aporta una amplia gama de habilidades y conocimientos en tecnología, permitiendo que las empresas pueden contar con un grupo de empleados que no solo dominan diferentes herramientas y tecnologías, sino que también tienen experiencias únicas que pueden aplicarse en diversos contextos. En este sentido, se ha demostrado que las empresas del sector digital que optan por buscar talento digital oculto y diverso tienen menos probabilidades de sufrir escasez de personal frente a aquellas que ignoran a estas personas; consiguiendo mejores indicadores de productividad, calidad del trabajo, innovación, compromiso y ética laboral (Fuller et al., 2021).

3. Principales resultados obtenidos durante el proceso de investigación

Para esta investigación se llevaron a cabo un total de 24 entrevistas en profundidad y 3 focus group. Las personas participantes en esta investigación son personal técnico de diversas entidades con experiencia trabajando con colectivos vulnerables, y alumnado que ha cursado diversas formaciones sobre programación en Factoría F5 Asturias. Nuestra intención a la hora de seleccionar a las personas informantes era poder abarcar la mayor diversidad y riqueza de perspectivas y opiniones sobre talento digital oculto y diverso. Para conseguirlo, se prestó especial atención a que fueran hombres y mujeres de diferente rango de edad, diferentes experiencias y situaciones personales, así como diversas nacionalidades.

3.1. Talento digital oculto y diverso

Uno de los aspectos que más se ha hecho presente, tanto en las entrevistas como en los grupos de discusión, ha sido la dificultad de algunas personas participantes para definir el concepto de talento digital oculto y las confusiones en relación a este término. Especialmente se observó durante los focus group gran interés por parte del personal técnico en comprender qué es el talento digital oculto y cómo puede ser detectado. Las definiciones de talento digital oculto que aportó el personal técnico hacen referencia a aspectos como competencias digitales que pasan desapercibidas, que resulta difícil identificar, que no están reconocidas, que se desconocen, que están ahí y no se ven, etc. En cuanto a los motivos sobre los cuales resulta difícil identificar ese talento digital, especialmente en los colectivos vulnerables, el personal técnico hace especial referencia a la falta de oportunidades para la formación en este sector: competencias relacionadas con el mundo digital que una persona tiene aunque no las pueda acreditar y que, a veces, ni conoce que las tiene porque no ha tenido la oportunidad de ponerlas en práctica a lo largo de su trayectoria formativa o laboral” (Fg3) y “es una potencialidad que se puede tener si hay una buena dirección y una buena formación” (Fg3).

3.2. Habilidades personales y motivación

La motivación fue uno de los aspectos clave que más destacaron las personas participantes en la investigación. En ocasiones las personas en situación de vulnerabilidad pueden tener una autoestima muy baja, lo cual puede influir negativamente en su motivación tanto para el estudio como para el trabajo, por lo que suelen necesitar mucho seguimiento y acompañamiento. Dentro de los aspectos que afirmaron resultar útiles para su motivación se encuentran: el deseo de un cambio de vida profesional, el clima o la adhesión al grupo, tener conocidos o familiares dentro del sector tecnológico, cursar la formación al mismo tiempo que familiares o amigos, la voluntad de acabar lo que se empieza, etc. También se recomienda “no compararse con nadie, llevar tu ritmo y no desesperarse por no estar aprendiendo como querrías porque tienes que tener claro que el aprendizaje es independiente e individual de cada uno, te puede costar más te puede costar menos, puedes ir más rápido más lento, pero tener claro a lo que te vas a menter” (Entrevistado 15).

La resiliencia es otro de los aspectos indispensables a la hora de afrontar una formación sobre programación, ya que las personas entrevistadas señalaron la dificultad emocional que en ocasiones entraña, y la importancia de no rendirse hasta ver los resultados. También, destacaron

otros aspectos necesarios como la tenacidad y la paciencia, la necesidad de tener una mente abierta y afirmaron que también son necesarias habilidades como la lógica, ser autodidacta, trabajar en grupo de manera correcta, saber manejar la frustración y el estrés, saber buscar información, etc.: “al final es más importante saber buscar que memorizar o aprender una cosa concreta (...), tener esa visión de conjunto y de trabajo en equipo porque va a ser muy raro que un programador trabaje solo, tiene que ser consciente de que muchas veces alguien va a heredar su código y hacer hincapié en las buenas prácticas (...) y creo que es muy importante controlar el síndrome del impostor y tener un estado anímico y unos recursos en tu cabeza para ser programador ” (Entrevistada 1). Por último, las personas entrevistadas afirmaron que no es necesario tener ningún conocimiento previo sobre programación para cursar una formación, sin embargo, la mayoría afirma que es necesario tener unos conocimientos básicos: “conocimientos tipo saber usar un ordenador claro que necesitas” (Entrevistada 1). Del mismo modo reconocen que haber recibido algún tipo de formación previa sobre programación supone una ventaja.

3.3. Diseño de la herramienta

La mayoría de personas participantes en los focus group admitió no utilizar ninguna herramienta a la hora de detectar el talento digital oculto y diverso. La principal razón aportada fue el desconocimiento sobre la existencia de herramientas y la falta de recursos propios que puedan ayudar a detectar dicho talento: “No tenemos recursos propios para hacer nosotras todas las cosas, tenemos los recursos que nos ofrecen otras entidades, el servicio público de empleo, los ayuntamientos...” (Fg1). En los casos que sí se utiliza algún tipo de herramienta, la más usada es la entrevista, aunque no especialmente dirigida a detectar talento digital oculto: “Nosotras cuando hacemos este tipo de derivaciones tenemos que hacer una entrevista muy exhaustiva de la realidad de la persona que tenemos delante, tenemos que saber muy bien la motivación, los intereses, porque muchas veces la idea que tienen de la realidad no es la realidad en sí” (Fg1).

4. Herramienta para detectar el talento digital oculto - TADGIO

En base a los resultados obtenidos del proceso de investigación del proyecto, se demostró la necesidad de una herramienta, dirigida a profesionales de la orientación de personas en situación de vulnerabilidad, que ayude a detectar el talento digital oculto y diverso. Consideramos que esta herramienta debe contemplar las competencias y habilidades establecidas como importantes y necesarias por las personas participantes en la investigación. Además, creemos que no solo es necesaria dicha herramienta; también consideramos necesario acompañar y formar en la detección del talento digital oculto al personal técnico, que posteriormente aconsejará y guiará a los colectivos con los que trabaja. Teniendo en cuenta la información recogida, la herramienta de detección de talento digital oculto debía recoger no solo aspectos relacionados con las competencias digitales, sino también, las habilidades personales que las personas participantes en las formaciones y el personal técnico señalaron como necesarias.

Así pues, el Detector de Talento Digital Oculto (TADGIO) combina varios métodos de evaluación, permitiendo una visión más integral gracias a la combinación de un checklist de autoevaluación, una rúbrica y una entrevista. Esta herramienta pretende ayudar a evaluar diferentes aspectos del talento digital en las personas y a identificar aquellas que podrían tener habilidades y aptitudes ocultas en el ámbito digital, por ello se compone de ítems que buscan ir más allá de las habilidades técnicas visibles en el currículum o en experiencias laborales previas. Es importante

tener en cuenta que esta herramienta simplemente es orientativa y debe ser adaptada a las necesidades específicas de cada organización o al tipo de talento digital que se busca. En caso de duda frente a los resultados obtenidos siempre debe prevalecer el criterio de la persona evaluadora.