



MADRID

Inclusión y Capacitación Digital para todos

DOCUMENTO MARCO

ÍNDICE

INCLUSIÓN Y CAPACITACIÓN DIGITAL PARA TODOS

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	2
3. SITUACIÓN ACTUAL.....	3
4. ALCANCE	6
5. EXPERIENCIAS.....	8
6. ESTRUCTURA DEL PROYECTO	9
7. PLANIFICACIÓN Y FASES ASOCIADAS.....	10
8. HITOS.....	12

1. INTRODUCCIÓN

La digitalización ha supuesto una transformación profunda en la forma de vivir, relacionarse y trabajar. **Madrid, Capital Digital es la estrategia de transformación digital** que el Ayuntamiento ha definido para impulsar el progreso digital de la ciudad y brindar oportunidades para todos: personas, empresas y el propio Ayuntamiento. Esta pretende fortalecer el **liderazgo digital de la ciudad por y para las personas**. Ciudadanos con competencias digitales para adaptarse a las nuevas dinámicas, es decir, talento digital que facilite la vida en la era digital y fortalezca el progreso empresarial y empleados públicos catalizadores de la transformación digital de la ciudad.

En este contexto, la inclusión y capacitación digital se constituye como una palanca fundamental para fortalecer este liderazgo y para no dejar nadie atrás en la transición. Así, el Ayuntamiento ha definido el proyecto de Inclusión y Capacitación Digital para Todos, impulsando **3 líneas estratégicas**:

1. **Capacitación para la Inclusión, Autonomía y Participación Digital de la Ciudadanía.**
2. **Capacitación Digital para el Trabajo y el Emprendimiento.**
3. **Capacitación Digital del Personal Municipal.**

2. OBJETIVOS

La digitalización de la sociedad se ha acelerado en los últimos años y la **transición digital** está marcando la hoja de ruta irrenunciable para **instituciones y empresas**. Estas dinámicas también han cambiado las competencias necesarias para la **vida y el trabajo**.

En términos de **ciudadanía**, estas nuevas dinámicas pueden fraccionar sociedades si se ahonda la brecha digital, poniendo en riesgo a la población más vulnerable y ampliando vacíos ya existentes, como puede ser el acceso al empleo o ciertos servicios ya digitalizados. Desde el punto de vista de las empresas e instituciones, **el talento competente digitalmente y con capacidad de adaptarse** a los nuevos retos es fundamental para la dinamización de las empresas madrileñas y la administración municipal del futuro.

Este proyecto busca impulsar la **inclusión y capacitación digital de la ciudadanía y empleados públicos** para afrontar el contexto marcado por la transformación digital, sus retos y oportunidades. Planteando grandes líneas estratégicas:

1. **Inclusión y Autonomía Digital:** Ofrecer competencias digitales necesarias que aseguren la igualdad de oportunidades y beneficios que ofrece la digitalización, con énfasis en colectivos en riesgo de exclusión digital.
2. **Participación Digital de la Ciudadanía:** Elevar las competencias digitales para participar plenamente de la sociedad digital y promover la cohesión digital de la ciudadanía y frente a la Administración.
3. **Competencia Digital para el Trabajo, Empleabilidad y el Emprendimiento:** Dotar a las personas de las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño de una profesión en el contexto digital y facilitar el reentrenamiento en nuevas competencias digitales y la reinversión profesional.
4. **Capacitación Digital del Personal Municipal:** Definir la Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal como brújula de los esfuerzos para potenciar la Estrategia Madrid,

Capital Digital y atraer, fortalecer y mantener el mejor talento para la transformación digital.

Al activar estas dimensiones, en articulación con las capacidades existentes en la ciudad, se pretende lograr una óptima **adaptación a la transformación digital** y **facilitar el desarrollo** personal, profesional, económico y social **de ciudadanos y profesionales de Madrid**

3. SITUACIÓN ACTUAL

El impulso a las competencias digitales para la vida y el trabajo se ha configurado, en los últimos años, como uno de los ámbitos de actuación prioritarios en las agendas globales de digitalización. Las entidades internacionales y las administraciones públicas han abordado diferentes iniciativas y estrategias para avanzar en este sentido.

En el contexto europeo, la actual estrategia “Brújula digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio digital”, fija las ambiciones de la UE para 2030, y establece metas en términos competencias digitales.

En términos de ciudadanía, la Comisión Europea (JRC) definió el Marco Común Europeo de Competencias Digitales (DigComp) orientado a guiar a los Estados miembros en la evaluación, definición e implementación de iniciativas de impulso de las competencias digitales nacionales. Este se ha establecido como el marco de referencia a la hora de identificar las diferentes dimensiones de las competencias digitales de la ciudadanía.

El **DigComp 2.2** proporciona un entendimiento común, a nivel internacional, de lo que son las competencias digitales a nivel de **conocimientos, habilidades y actitudes**. Identifica **cinco áreas** de interés competencial y define **21 competencias específicas** con 4 niveles de dominio: Básico, Intermedio, Avanzado, y Experto.

Las habilidades digitales se han convertido también en un elemento crucial para la **empleabilidad**. No solo considerando su rol como una habilidad transversal sino como requisito específico de la mayoría de los trabajos hoy en día tanto en el sector público como el privado. En este contexto la UE ha publicado el **DigCOMP at Work** como marco de acción de las competencias digitales en el mercado laboral.

Por su parte la **OCDE** ha establecido el **Marco para el talento y competencias digitales del sector público** como iniciativa para proporcionar orientación a las administraciones en la mejora de las habilidades de sus empleados y el fortalecimiento de la capacidad digital del sector público.

El impulso a las competencias digitales es también uno de los ejes estratégicos de la **Agenda España Digital 2026**, fijando por ejemplo la meta de lograr que el **80% de la población cuente con al menos competencias digitales básicas para el año 2025**, siendo el 50% mujeres. En este marco se ha elaborado el **Plan Nacional de Competencias Digitales**, detallando las actuaciones a llevar a cabo durante los próximos años para garantizar la **formación e inclusión digital de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía** incluyendo los profesionales digitales.

En el 2023 se publicó el **modelo de competencias digitales de la ciudadanía española**, el cual, junto con definir las áreas, competencias, capacidades relevantes y niveles de desempeño adaptadas al contexto español, ofrece ejemplos asociados a las capacidades digitales claves aplicadas a 5 situaciones diferentes:

- Vida Cotidiana
- Empleabilidad
- Entorno laboral
- Aprendizaje
- Servicio Público

Retos para no dejar a nadie atrás

En este contexto donde la **capacitación digital** se ha convertido en una prioridad para organizaciones tanto públicas como privadas, aún persisten brechas y condiciones para tener en cuenta en los esfuerzos por promover un avance continuo en competencias digitales. La digitalización avanza rápidamente pero no lo hace de manera uniforme para todos los ciudadanos. La falta de habilidades digitales, reconocidas hoy en día como esenciales para la participación en la economía y la sociedad, puede contribuir a la exclusión social y económica de algunas personas.

Si bien las inequidades en torno al acceso a la digitalización son múltiples y complejas, las principales barreras para la inclusión digital están relacionados con los siguientes elementos: **falta de infraestructura** (referido a redes o conectividad), **bajos ingresos y asequibilidad** (equipos, conexión a internet), **capacidades limitadas en los usuarios y falta de incentivos**. Este Proyecto buscará abordar especialmente esta última barrera dentro de su estrategia digital por y para las personas mientras avanza en la construcción de capacidades de forma transversal.

Algunas cifras

Según datos de 2021, a **nivel europeo** el 46% de los ciudadanos carecía de competencias digitales básicas; **en España** el 36% de la población carece de competencias digitales básicas, con su mayor peso en las áreas rurales (hasta un 55%); para la **ciudad de Madrid** el porcentaje desciende a 28% de la población.

En Madrid, según la Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en hogares, si bien el 78% de personas entre 16 y 35 años cuenta con habilidades digitales avanzadas, el porcentaje baja al 20,4% en el rango de 55 a 74 años (2019), así mismo se ha identificado que los grupos de población que presentan un mayor porcentaje de habilidades digitales por debajo del nivel básico son aquellas que desempeñan labores del hogar (46,5%) y los jubilados (36,5%). Por su parte existe una brecha de género, especialmente en habilidades digitales avanzadas donde el 54,1% de los hombres contaba con ellas, frente al 43% de las mujeres¹.

En este contexto las acciones deben incluir una visión transversal que impacte a la ciudadanía por el nivel de competencias necesario para participar plenamente de la sociedad y la economía, no obstante, se requerirá una mayor atención en colectivos donde las brechas digitales son más agudas como el caso de personas **mayores, personas sin estudio y en situación de pobreza**. Del mismo modo, es fundamental tener en cuenta las necesidades de **mejorar la adaptabilidad** continua a las nuevas demandas de la **vida laboral y productiva**, así como promover la inclusión laboral de colectivos más afectados por la digitalización y robotización.

¹ Ayuntamiento de Madrid. (2019). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en hogares.

De dónde partimos

En Madrid se encuentran y concurren diversos actores, públicos y privados en un **ecosistema de capacitación digital** en crecimiento, dentro de los cuales se incluyen los siguientes:

- El **tercer sector** ha focalizado sus esfuerzos en atender brechas digitales para colectivos vulnerables y con riesgo de exclusión digital. Promueve capacitación digital para la vida y el trabajo directamente, a través de voluntariado o en alianza con otras organizaciones. Estas entidades conocen muy bien a los colectivos vulnerables y tienen amplia experiencia gestionando voluntariado.
- Las **grandes empresas** presentes en la ciudad, especialmente aquellas en los sectores de tecnología, comunicaciones o banca, han incorporado iniciativas de formación para la inclusión digital con distintos enfoques y con diversos colectivos como mayores, jóvenes, personas con discapacidad o para la empleabilidad. Tienen amplio conocimiento técnico y han trasladado este conocimiento a la sociedad a través de sus apuestas de impacto social o fundaciones. Han desarrollado programas para profesionales digitales con mayor especialización.
- Las **Administraciones Públicas** o entidades aliadas como asociaciones o iniciativas con una dinámica propia que han desarrollado programas de capacitación digital para colectivos específicos o vinculado a habilidades para la empleabilidad o el talento digital.
- Adicionalmente los madrileños pueden acceder a recursos formativos o recursos informáticos de programas nacionales, de la Comunidad de Madrid y por supuesto los que promueve el propio Ayuntamiento.
- Estos son algunos de los programas o iniciativas que ha puesto en marcha el Ayuntamiento en los últimos años:
 - **Voluntarios x Madrid** cuenta con el programa Voluntariado Digital a mayores a través de **Madrid te Acompaña y de intervención personalizada en Centros de mayores**.
 - La **Red de Bibliotecas y los Centros de Mayores** municipales cuentan con equipos a disposición de la ciudadanía y acompañan a los usuarios en su proceso de uso.
 - Las bibliotecas también desarrollan cursos de alfabetización informacional.
 - La **Agencia de Empleo** ofrece capacitación en competencias digitales básicas y avanzadas. Así como capacitación especializada para upskilling y reskilling. Buscan implantar micro credenciales para acreditar competencias DigComp y se encuentran trabajando en una Plataforma Integral para Servicios Digitales, por eso han lanzado la **Escuela Madrid Talento Digital**. Esta escuela ha definido Itinerarios Digitales sobre herramientas de puesto de trabajo digital y ha incluido un enfoque de formación por Competencias para los empleados municipales.
- Los **Empleados del Ayuntamiento** cuentan con un espacio formativo virtual sobre herramientas del puesto de trabajo llamada **Easydro**.
- El Foro de Empresas por Madrid desarrolla proyectos de inclusión digital. Cuenta con proyecto piloto en formación en competencias digitales.

Estos actores e iniciativas constituyen la piedra angular de un ecosistema de capacitación digital en crecimiento y que el Ayuntamiento identifica como una oportunidad para seguir fortaleciendo el talento digital de la ciudad.

4. ALCANCE

La propuesta para la capacitación en competencias digitales que propone este **proyecto de Inclusión y Capacitación Digital para todos** busca **dotar al conjunto de los madrileños de las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias** para desarrollarse en los distintos espacios de la vida y el trabajo como ciudadanos digitales del s.XXI. Esta visión se alinea con el enfoque de ciudad que plantea la estrategia **Madrid, Capital Digital** y busca **poner en valor las capacidades y fortalezas de la ciudad** para así dinamizar las iniciativas existentes e impulsar las competencias digitales.

Este proyecto propone impulsar la capacitación digital en **3 líneas estratégicas** donde el primero y segundo responden a un **enfoque de ciudadanía** y el tercero va dirigido al **empleado público municipal**:

- **Capacitación digital para la inclusión, autonomía y participación digital de la ciudadanía**
- **Capacitación digital para la empleabilidad, el trabajo y el emprendimiento**
- **Capacitación digital del personal municipal**

Se explica a continuación el alcance de cada una:

1. Capacitación para la Inclusión, Autonomía y Participación Digital de la Ciudadanía.

Se fortalecerán las competencias digitales necesarias que aseguren la **igualdad de oportunidades y acceso** a los beneficios que ofrece la digitalización.

Busca elevar el nivel de competencias de los ciudadanos, priorizando inicialmente los esfuerzos en **colectivos en riesgo de exclusión digital**, y así cumplir con el objetivo de **no dejar a nadie atrás** en la transformación digital.

Los objetivos de esta primera línea son los siguientes:

- Reducir la brecha digital de población con riesgo de exclusión digital
- Incrementar autonomía digital para participar plenamente de la sociedad
- Promover cohesión digital de la ciudadanía y de ésta con la Administración
- Elevar el nivel medio de competencias digitales de la ciudadanía

En primera instancia se promoverán acciones **de iniciación o fortalecimiento de competencias básicas a personas con competencias digitales limitadas o sin competencias**. El objetivo aquí será lograr un **acercamiento humano a la digitalización**, reforzando elementos que faciliten el acceso y promuevan que los usuarios ganen **seguridad y confianza en el acceso y uso de medios digitales** para resolver problemas del día a día.

Para lograr este propósito dedicado a la **inclusión digital**, se pondrán en valor experiencias como la iniciativa de [Voluntariado Digital](#), o el recorrido y aprendizajes de diversas **entidades privadas o del tercer sector** que cuentan con experiencias relevantes de **capacitación digital** con atención diferenciada por colectivos específicos.

Para estos colectivos, donde puede haber problemas de acceso o se requiera acompañamiento in situ, las Bibliotecas municipales o Centros de mayores cuentan con **equipos** (ordenadores o tabletas) a disposición de la ciudadanía que jugarán un papel determinante.

A continuación, se trabajará para **promover la autonomía digital** de los madrileños que les permita beneficiarse un número mayor de servicios y oportunidades de la sociedad digital de forma autónoma y segura. Para lograrlo se dinamizarán iniciativas de capacitación digital existentes y se fortalecerán los programas de formación digital del Ayuntamiento, de forma articulada con iniciativas de orden nacional y regional. La promoción de la autonomía digital vendrá acompañada de una dinamización de la **participación digital** en nuevos espacios privados y públicos, dónde se tendrá un especial cuidado por la relación entre los ciudadanos y la administración digital.

Por último, se reforzarán los **esfuerzos dedicados a profesionales digitales** para mantener la ciudad a la vanguardia tecnológica y digital. Esto se articulará con las estrategias de empleo y emprendimiento.

2. Capacitación Digital para el Trabajo, Empleabilidad y el Emprendimiento

Busca **dotar a las personas de las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para el desempeño de una profesión en el contexto digital**. De esta forma, se propondrán acciones, en colaboración con agentes especializados como la Agencia para el Empleo de Madrid, que permitan:

- Formar en nuevas competencias necesarias para la transformación digital y productiva.
- Facilitar el reentrenamiento en nuevas competencias digitales y la reinversión profesional.
- Mejorar la adaptabilidad continua a las nuevas demandas de la vida laboral y productiva.
- Promover inclusión de colectivos más afectados por la digitalización y robotización.
- Promover la formación en competencias que permitan aprovechar la riqueza de las nuevas posibilidades asociadas a las tecnologías digitales.

En términos de empleo, la Agencia para el Empleo lidera iniciativas de capacitación en competencias digitales adaptadas a las necesidades del mercado laboral, y se ha avanzado en la micro-certificación de estas competencias que permita facilitar la inserción laboral. A estos esfuerzos se sumarán los avances que se vayan dando a nivel europeo o nacional, como por ejemplo el **certificado europeo de capacidades digitales** impulsado por la Comisión Europea.

Así se contará con la Agencia como actor clave y se fortalecerá el alcance a través de dinámicas de cooperación público privadas que puedan complementar esta labor. Entre ellas destacamos la **Escuela de Talento Digital**² la cual ha lanzado formación en competencias para la ciudadanía y 100% online y trabaja en la certificación en competencias; otras como **la escuela San Blas**³ el nuevo centro gestionado por la Agencia de Empleo donde forman profesionales del ámbito digital tiene servicios de mentoría y asesoramiento profesionales combinados con actividades lúdicas dirigidas a la mejora de competencias digitales.

3. Capacitación Digital del Personal Municipal

Para conseguir el fortalecimiento de la capacitación digital del empleado público del Ayuntamiento se ha definido la **Estrategia de Talento Digital del Personal Municipal** como brújula de los esfuerzos para potenciar la Estrategia **Madrid, Capital Digital** y atraer, fortalecer y mantener el

² Disponible en el sitio web: <https://talentodigital.madrid.es/>

³ Disponible en el sitio web: [Quiénes somos - Escuela de Competencias San Blas Digital](#)

mejor talento para la transformación digital de la Ciudad en línea con los esfuerzos de **Madrid Talento**, para contar con los mejores profesionales para prestar el mejor servicio a los ciudadanos.

El Madrid digital del futuro debe ser impulsado por empleados públicos con **competencias digitales avanzadas y una actitud proactiva, flexible e innovadora**. Para lograr esto, se definen los **atributos objetivo del profesional municipal 5.0**. Características necesarias para asegurar su participación en la transformación del Ayuntamiento y la Ciudad.

De esta forma, y según los diferentes roles que puede jugar el Empleado Municipal, se estructura la Estrategia sobre **3 pilares**:

1. **Fortalecimiento de competencias y el talento**. Enfocado en las **personas**, tanto en el desarrollo transversal de habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para ejercer de forma plena el rol de **ciudadano del S. XXI, usuario de la administración digital y miembro activo del equipo del Ayuntamiento**; como en el desarrollo vertical de las habilidades y conocimientos que posibilitan el rol de **profesional y líder** de la administración digital.
2. **Promoción de un ambiente habilitador**. El fortalecimiento de capacidades en las personas requiere de un **ambiente propicio** como terreno fértil para su desarrollo. El entorno habilitador digital incluye elementos **organizacionales** y de **equipo** que serán tenidos en cuenta en la Estrategia.
3. **Ruta de crecimiento continuo**. La Estrategia integra una **visión de crecimiento continuo** que asegure que el perfil del empleado se revisa periódicamente e incorpora los elementos que habilitan la transformación digital. Así mismo se proyectan acciones que permitan **atraer, fortalecer y mantener el mejor talento para la transformación digital de la Ciudad**.

5. EXPERIENCIAS

El presente proyecto de capacitación e inclusión digital se deriva de la experiencia acumulada por los equipos en diferentes colaboraciones, una de ellas con la **Escuela Madrid Talento**, la cual ha venido capacitando al **personal municipal** en el manejo de herramientas tecnológicas corporativas.

Además, se ha integrado el aprendizaje obtenido del proyecto de transformación del puesto de trabajo denominado **EASYDRO**. Este proyecto ha proporcionado recursos formativos dinámicos tales como seminarios web, videos y guías detalladas sobre herramientas y servicios, con el objetivo de simplificar, agilizar y mejorar la eficiencia del trabajo municipal.

En términos de la ciudadanía, se ha creado la figura de **Voluntariado Digital del Ayuntamiento de Madrid**. Esta iniciativa parte de un ejercicio de co-creación y co-diseño mediante el cual se aplican metodologías y buenas prácticas de la red User Centry Cities, para definir, junto con los futuros beneficiarios del servicio, personas mayores y voluntarios, las necesidades y mejores alternativas para solucionarlas. Este programa ha contado con la participación de las áreas de Mayores y Voluntariado del Ayuntamiento, y perfiles tecnológicos de IAM y de la Oficina Digital.

A raíz de este recorrido, se ha identificado la necesidad de ampliar el alcance de los programas para darle una dimensión de ciudad, llegando a nuevos colectivos y buscando ampliar las experiencias exitosas. Con este propósito, se han concebido dos ejes que estructuran este proyecto: la **Alianza Madrid Capital Digital para Todos** y la **Estrategia de Talento Digital del Empleado Municipal**.

6. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

El proyecto se llevará a cabo a través de dos iniciativas:

Alianza Madrid Capital Digital para Todos

El espíritu transformador de la **Estrategia Madrid, Capital Digital** se construye por y para las personas y con esta premisa busca asegurar y monitorizar el avance continuo en competencias digitales de la sociedad. Es por lo que, desde el enfoque de la ciudadanía, explicado anteriormente en este proyecto, nace la Alianza Madrid Capital Digital para Todos como forma de impulso de la capacitación digital de la ciudadanía, **integrando y poniendo en valor las capacidades y fortalezas público-privadas de la ciudad** a través de una **alianza dinamizadora, estimulando el ecosistema de capacitación digital de la ciudad, acercándolo a la ciudadanía y potenciando su impacto estratégico.**

La Alianza busca articular, potenciar y movilizar las **iniciativas, capacidades y fortalezas** con las que cuenta la ciudad para seguir avanzando a través tres ejes que se fortalecen mutuamente:



Dinamización del Ecosistema:

A través de un ente promotor **para el fortalecimiento y articulación del ecosistema** de capacitación digital de la ciudad.

Apoya las iniciativas existentes y sirve de **espacio de dinamización y cooperación.**



Impulso Plataforma Digital:

Busca la dinamización de la **oferta y la demanda sobre capacitación digital** a través de la **Plataforma digital** que ejerce de condensador de iniciativas y recursos formativos y acerca recursos de calidad a la ciudadanía.



Gestión del dato y observatorio

Observatorio de brechas y competencias digitales, que permita fortalecer los datos de ciudad sobre brechas y competencias digitales y sirve de brújula para la toma de decisiones privadas y de política pública.

La Alianza se soporta bajo tres premisas, 1. no dejar a nadie atrás en la transformación digital, 2. promover la autonomía y participación digital y 3. elevar el nivel de competencias para seguir apostando por un liderazgo digital de ciudad.

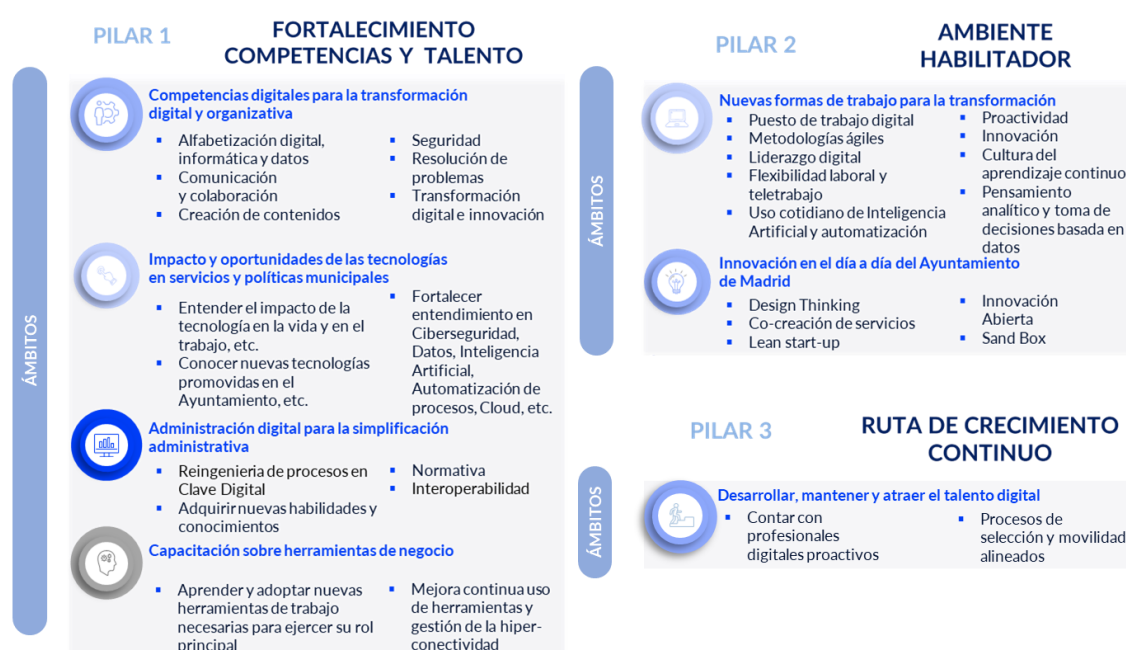
En este contexto se definen los objetivos de la Alianza:

- 1) Impulsar la **inclusión y capacitación digital** de la ciudadanía.
- 2) Integrar y poner en valor las **capacidades y fortalezas** público-privadas de la ciudad.
- 3) **Estimular el ecosistema de capacitación digital** de la ciudad y potenciar su impacto estratégico.
- 4) Acercar las iniciativas a los madrileños y darle un **sentido de ciudad.**
- 5) Fortalecer **datos** y monitoreo de **brechas y competencias digitales** y aportar a la política pública.
- 6) Fortalecer la **profesionalización digital** de la ciudad.

Estrategia de Talento Digital del empleado municipal 5.0

Para atraer, fortalecer y mantener el mejor talento para la transformación digital de los servicios municipales, de la ciudad y de la sociedad en general, el Ayuntamiento ha propuesto la construcción de la [Estrategia de Talento Digital del empleado municipal](#). Esta estrategia recoge las oportunidades promovidas por la Estrategia Madrid, Capital digital e identifica los retos en términos del talento necesario para la transformación digital del Ayuntamiento.

La estrategia de constituye sobre la propuesta del **perfil del personal municipal deseado junto con sus atributos** y define 3 pilares de intervención interrelacionados. Cada pilar se desarrolla a través de **7 ámbitos de trabajo** que definen las temáticas sobre los que se fijará la atención y establece las prioridades que permitirán planificar las líneas de actuación de la Estrategia de a corto, medio y largo plazo.



7. PLANIFICACIÓN Y FASES ASOCIADAS

La planificación y fases asociadas para la implementación de este proyecto.

[Alianza Madrid Capital Digital para Todos](#)

EJE 1. Capacitación para la Inclusión Digital, Autonomía y Participación Digital de la Ciudadanía y Capacitación Digital para el Trabajo y el Emprendimiento a través de la Alianza

OBJETIVO 1. Crear, dinamizar y consolidar de la Alianza

ACCIONES

- (1) Definición **gobernanza**, protocolos, estructura, modelo de adhesión de la Alianza
- (2) **Promoción** de la Alianza y vinculación primeros aliados
- (3) **Lanzamiento** de la Alianza
- (4) Gestión de nuevos **aliados**
- (5) **Creación y dinamización** de grupos de trabajo/comités y nuevos proyectos
- (6) **Coordinación** y motivación de actores

OBJETIVO 2. Desarrollar, evolucionar y mantener de la Plataforma Digital

ACCIONES

- (1) Desarrollo y puesta en marcha de la **Plataforma**.
- (2) Gestión de **herramientas de cooperación e información** como foros, grupos, etc
- (3) **Herramientas informáticas** de utilidad compartida para los aliados (ej. diagnóstico de competencias, simulador aplicaciones para capacitación)
- (4) Evolución y mantenimiento de la plataforma

OBJETIVO 3. Gestionar la Información, contenidos y el Observatorio

ACCIONES

- (1) Gestión de **contenidos** según prioridades de Alianza
- (2) Promover **enlace entre oferta y demanda** de capacitación
- (3) Búsqueda constante de **nuevas iniciativas y contenidos**
- (4) Recoger y fortalecer la información y datos sobre competencias digitales de la ciudad.
- (5) Gestionar formación específica si es necesario.
- (6) Definición de prioridades y herramientas del observatorio y gestión del mismo

La ejecución de estas acciones se realizará mediante las siguientes fases:

1. Lanzamiento de la Alianza y contratación del ente promotor
2. Inicio de la Operación de la Alianza
3. Consolidación de la Alianza
4. Continuidad y Evolución

[Estrategia de Talento Digital del empleado municipal](#)

EJE 2. Capacitación Digital del Personal Municipal.

PILAR 1. Fortalecimiento competencias y talento

ACCIONES

- (1) Definición y segmentación de perfiles y definición de colectivos por agrupación
- (2) Definición Marco de Competencias Digitales
- (3) Definición niveles de competencias objetivo
- (4) Diagnóstico de competencias del personal municipal
- (5) Análisis de las brechas existentes
- (6) Definición de las actividades o itinerarios formativo y posteriormente de los contenidos formativos

PILAR 2. Fortalecimiento de un ambiente habilitador

ACCIONES

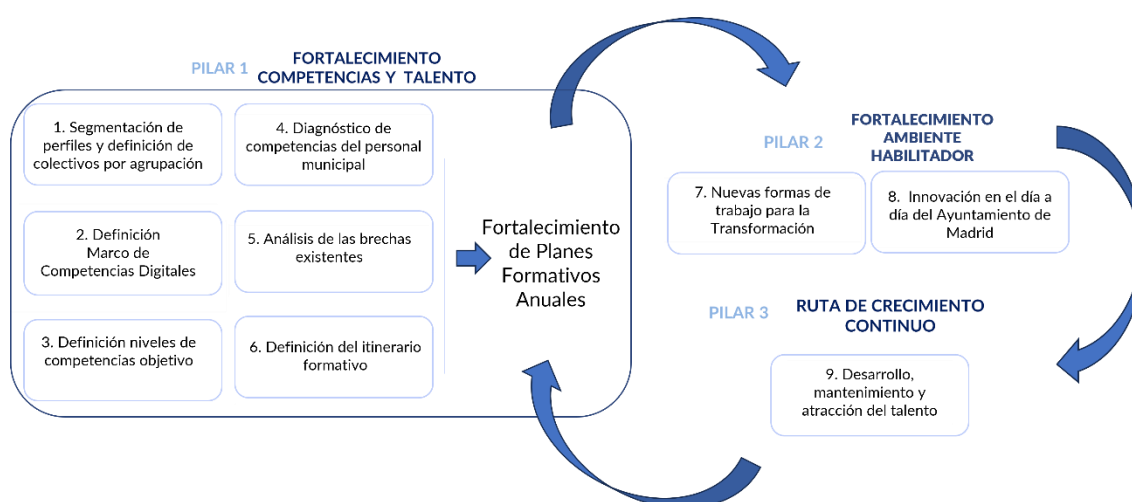
- (1) Implementar nuevas formas de trabajo para la Transformación
- (2) Fomentar Innovación en el día a día del Ayuntamiento de Madrid

PILAR 3. Definición de una ruta de crecimiento continuo

ACCIONES

- (1) Desarrollar, mantener y atraer el talento digital

Los pilares se ejecutarán mediante las actividades descritas a continuación. Dicha ejecución se activa de forma paralela para los tres pilares, de forma que permita la retroalimentación y fortalecimiento de cada pilar durante los diferentes periodos:



8. HITOS

Alianza Madrid Capital Digital para Todos

- Evento de lanzamiento de la Alianza y presentación del Plan de trabajo
- Definición y creación formal de la Alianza
- Vinculación formal de aliados
- Desarrollo y puesta en marcha de la Plataforma
- Definición y puesta en marcha del Observatorio.
- Consolidación de la Alianza. Gestión de nuevos aliados
- Creación y dinamización de grupos de trabajo/comités y nuevos proyectos
- Valoración de resultados y definición de estrategia de continuidad o transformación

Estrategia de Talento Digital del empleado municipal

- Fortalecimiento de un marco propio de competencias digitales
- Establecimiento de niveles de competencias objetivos para cada puesto
- Diagnóstico de competencias del personal municipal – línea base
- Diseño de actividades e itinerarios formativos personalizados para cerrar las brechas identificadas
- Diseño de contenidos formativos para complementar las actividades e Itinerarios
- Desarrollo de una ruta de crecimiento continuo.