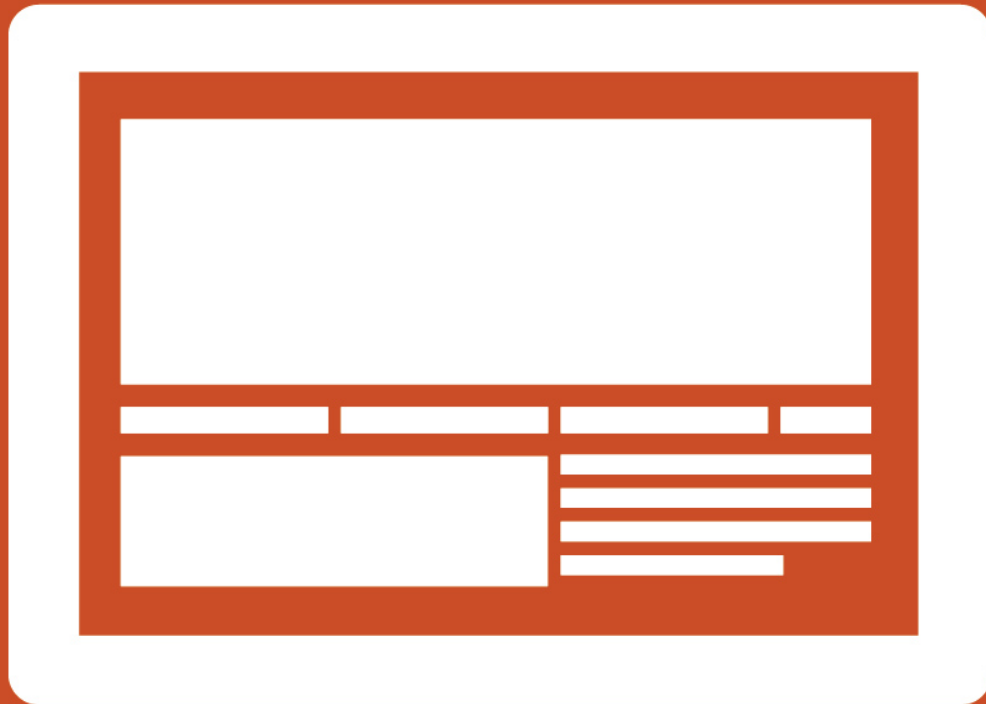


GUÍA PARA LA DETECCIÓN DE TALENTO DIGITAL OCULTO Y DIVERSO



CON LA COLABORACIÓN DE:



Somos
F5



Gijón

Empleo



Universidad de
Oviedo

CON EL APOYO DE:



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS



ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Talento digital oculto y diverso	4
3. Principales resultados obtenidos durante el proceso de investigación	5
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	7
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	19

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



personas con discapacidad



mujeres en situación de vulnerabilidad

El programa se dividió en varias fases:

1ª FASE

basada en un proceso de sensibilización ante el uso de las tecnologías a un nivel alto (programación)

Durante ambas fases, se utilizó la pedagogía activa, basada en proyectos y con metodologías ágiles como SCRUM.

2ª FASE

capacitación en programación de lenguajes Front End

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” y “es una potencialidad que se puede tener si hay una buena dirección y una buena formación”.

3.2. Habilidades personales y motivación

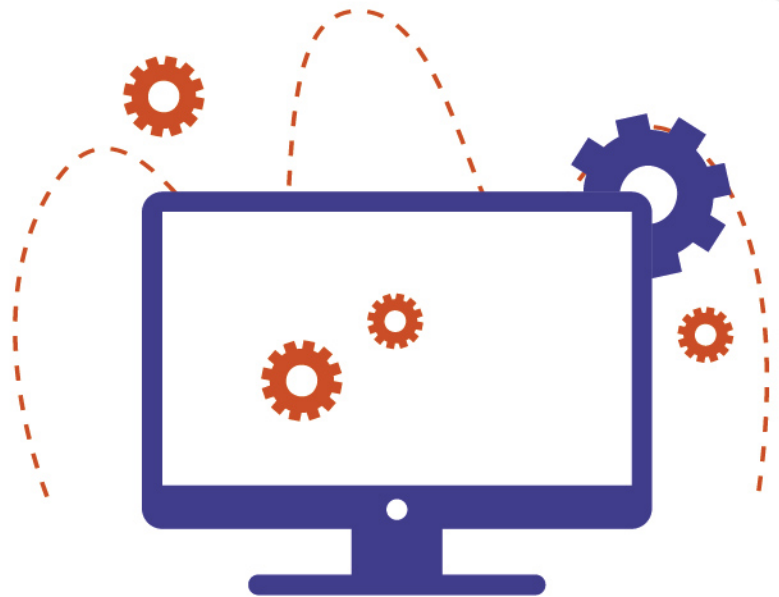
La motivación fue uno de los aspectos clave que más destacaron las personas participantes en la investigación. En ocasiones las personas en situación de vulnerabilidad pueden tener una autoestima muy baja, lo cual puede influir negativamente en su motivación tanto para el estudio como para el trabajo, 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”

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”. 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”. Del mismo modo reconocen que haber recibido algún tipo de formación previa sobre programación supone una ventaja.

3. PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

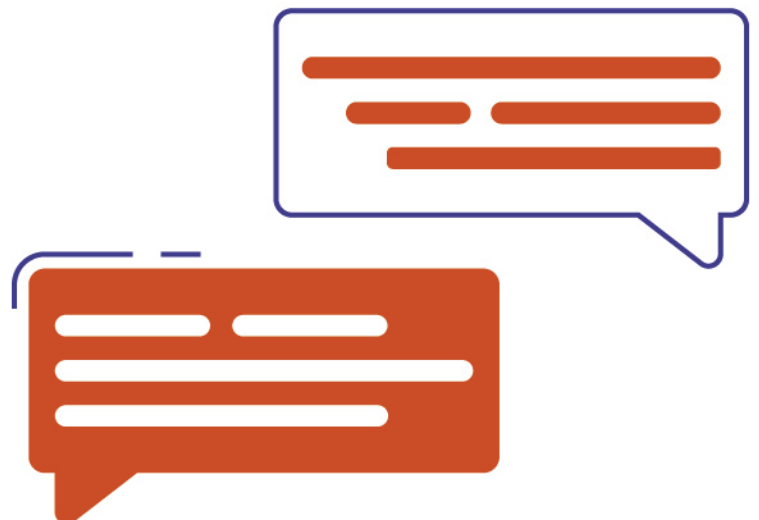
3.3. Diseño de la herramienta

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...”.



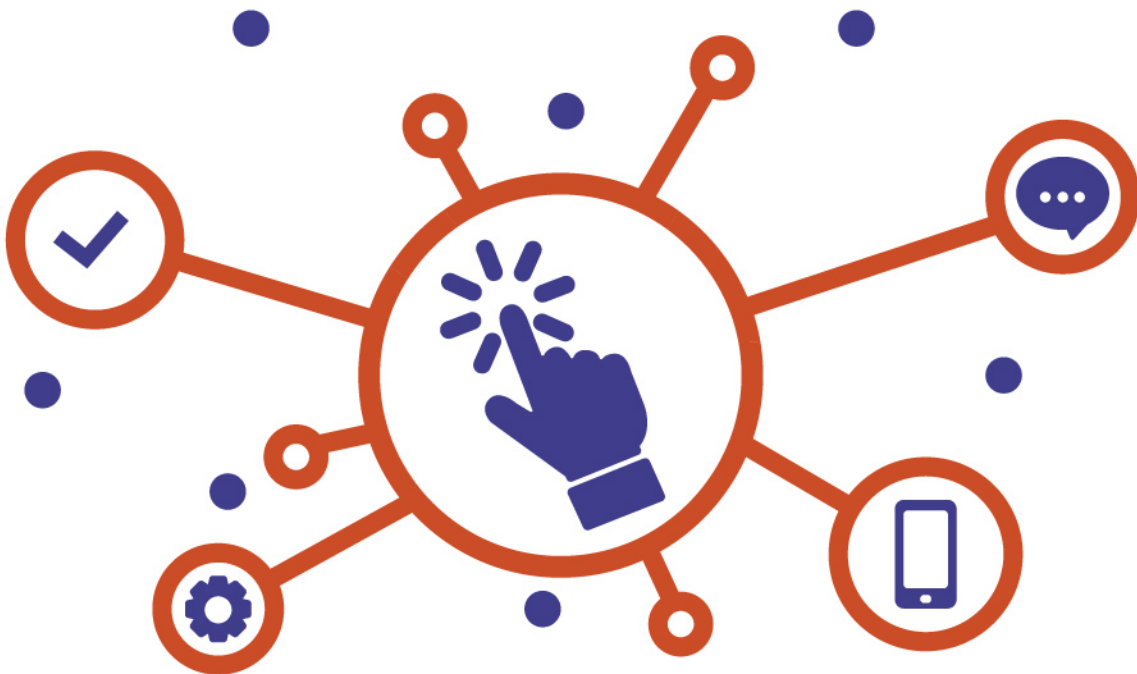
En los casos que sí se utiliza algún tipo de herramienta, la más usada es la entrevista, aunque no especialmente dirigida a detectar talento digital oculto:

“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”.



4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR 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.

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

4.1. Autoevaluación personal

4.1.1. Checklist de autoevaluación sobre talento digital oculto y diverso

El checklist de autoevaluación es una parte esencial de esta herramienta. Proporciona la oportunidad de reflexionar de primera mano sobre las propias competencias digitales, habilidades personales y capacidad de trabajo en equipo, entre otras cuestiones. Al permitir que las personas interesadas en las formaciones digitales evalúen sus propias habilidades, se fomenta la autorreflexión y mediante este proceso es posible descubrir talento digital oculto que podría no haber sido mencionado previamente en su currículum o incluso que no se explicitase durante las entrevistas personales.



ROJO Imprescindible

Los ítems marcados en rojo se consideran imprescindibles para cursar una formación sobre tecnológica, por tanto, es muy importante que se cumplan para poder orientar a una persona hacia un itinerario formativo de este tipo.

LEYENDA DE COLORES DEL CHECKLIST

Nuestra recomendación para este checklist es que la propia persona pueda cumplimentarlo por sí misma, entregarle la ficha una vez cumplimentada al personal técnico encargado de su seguimiento, y en conjunto realizar una puesta en común los resultados en base a esta leyenda de colores:

NARANJA Deseable

Los ítems marcados en color naranja se consideran importantes y es deseable que el candidato o candidata cumpla la mayoría. Sin embargo, en función de las circunstancias de la persona evaluada y del criterio de la persona que evalúa, el incumplimiento de alguno de estos ítems no tiene por qué ser un motivo de descarte para poder acceder a una formación sobre tecnología.

VERDE Complementario

Los ítems marcados en color verde no se han considerado necesariamente imprescindibles para poder acceder a una formación sobre tecnología, sin embargo, el cumplimiento de estos ítems puede suponer a la persona evaluada una ayuda o ventaja para cursar con éxito este tipo de formaciones.

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

1. Competencias digitales básicas	Sí	No	No lo tengo claro
1.1. Tengo curiosidad hacia la tecnología e interés en mantenerme actualizado/a			
1.2. Tengo una fuerte motivación para aprender por mí mismo/a y de forma autodidacta			
1.3. Dispongo de ordenador propio			
1.4. Tengo conexión a internet en mi hogar			
1.5. Tengo correo electrónico y sé utilizarlo			
1.6. Sé hacer búsquedas de información en internet			
1.7. Tengo algún conocimiento previo sobre programación			
1.8. Sé hacer gestiones a través de internet (operaciones bancarias, solicitar documentos, pedir citas electrónicas, etc.)			
1.9. Puedo realizar videollamadas			
1.10. Sé elaborar mi propio contenido en internet, por ejemplo, post para blogs, redes sociales, páginas webs.			

2. Habilidades personales y motivación	Sí	No	No lo tengo claro
2.1. Soy una persona que se preocupa por los demás			
2.2. Me considero una persona capaz de adaptarme a los cambios y a diferentes entornos			
2.3. Soy capaz de tolerar la presión y el estrés			
2.4. Sé manejar la frustración			
2.5. Puedo trabajar en equipo			
2.6. Me gustan los retos y desafíos			
2.7. Soy capaz de aguantar largas jornadas de estudio o trabajo frente a un ordenador			
2.8. Suelo pedir ayuda cuando es necesario			
2.9. Cuando no entiendo algo suelo preguntar para no quedarme con dudas			
2.10. Suelo terminar las actividades que comienzo			

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

3. Otras habilidades y conocimientos de interés	Sí	No	No lo tengo claro
3.1. Tengo conocimientos básicos de inglés			
3.2. Si decidiese estudiar un curso de programación tengo personas en mi entorno que me apoyarían			
3.3. Conozco personas en mi entorno que son programadoras o están relacionadas con el mundo de la tecnología			
3.4. Tengo disponibilidad de horarios para el estudio			
3.5. Conozco cursos sobre programación y tecnología y comprendo el esfuerzo que conlleva realizarlos			
3.6. Mi propósito es trabajar en una empresa del sector tecnológico			
3.7. Soy capaz de adaptarme a diferentes metodologías de aprendizaje			
3.8. Me considero una persona de mente abierta			
3.9. Solo realizo un curso si obtengo un certificado o una acreditación oficial			
3.10. Mi situación económica es favorable para el estudio			

4.1.2. Rúbrica de detección del talento digital oculto y diverso

La herramienta TADGIO se compone también de una rúbrica de autoevaluación para valorar, en mayor profundidad que el checklist, los siguientes aspectos:



Es importante utilizar esta herramienta junto con el checklist y la entrevista, para obtener una visión más completa.

Leyenda de Rúbrica:

Al igual que con el checklist, nuestra recomendación para esta rúbrica es que la propia persona pueda cumplimentarlo por sí misma, entregarle la ficha una vez cumplimentada al personal técnico encargado de su seguimiento, y en conjunto realizar una puesta en común los resultados en base a esta leyenda:

A Insuficiente	B Aceptable	C Bueno	D Sobresaliente
Cada ítem en el que la respuesta sea A equivale a:	Cada ítem en el que la respuesta sea B equivale a:	Cada ítem en el que la respuesta sea C equivale a:	Cada ítem en el que la respuesta sea D equivale a:
0 PUNTOS	1 PUNTO	2 PUNTOS	3 PUNTOS

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

Resultados

Menos de 15 puntos

Una puntuación inferior a 15 implica que la persona ha contestado todos los ítems con la respuesta A, equivalente a insuficiente, con lo cual, lo más probable es que no esté aún preparada para una formación muy compleja o no posea la motivación necesaria. En este caso se recomienda trabajar previamente aquellos aspectos de la rúbrica en los que ha obtenido una menor puntuación.

De 15 a 25 puntos

Una puntuación comprendida entre 15 y 25 puntos se considera bastante baja. Sin embargo, antes de tomar una decisión es importante tener en cuenta si dicha puntuación está más próxima a 15 o a 25 y valorar la importancia de los ítems que se han marcado como insuficientes.

De 26 a 35 puntos

Una puntuación comprendida entre 26 y 35 se considera aceptable o buena en función del valor al que se encuentre más próxima, ya que para obtener dicha puntuación la persona ha tenido que responder a la mayoría de ítems con la opción B o C.

De 36 a 45 puntos

Una puntuación comprendida entre 36 y 45 implica que la persona ha respondido en la mayoría de ítems con la opción C o D. Se considera una puntuación buena o muy buena.

Más de 50 puntos

Una puntuación superior a 50 implica que la persona ha superado la rúbrica con la mayoría de respuestas sobresalientes, con lo cual, es más que probable que esté perfectamente preparada para afrontar una formación en el ámbito de la tecnología muy compleja o intensa.

1. COMPETENCIAS DIGITALES

1.1. Alfabetización digital

1.1.1. Uso de dispositivos tecnológicos

A	B	C	D
Tengo pocos o ningún conocimiento sobre el uso de dispositivos tecnológicos. Incluso tengo problemas para saber qué hace cada botón del teclado de un ordenador	Tengo conocimientos muy básicos sobre el uso de dispositivos tecnológicos. Sin embargo, soy capaz de enviar un correo electrónico o realizar una videollamada sin ayuda	Sé utilizar dispositivos tecnológicos de forma eficiente para distintas actividades básicas como comunicarme a través de correo electrónico y videollamada, compartir archivos, uso de redes sociales, etc	Domino el uso de distintos dispositivos tecnológicos, intentando aprovechar al máximo sus posibilidades y recursos tanto para facilitar mi trabajo como para mi vida diaria

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

1.1.2. Búsquedas de información			
A	B	C	D
Tengo dificultades para buscar y acceder a información en línea	Puedo buscar información básica en línea, pero no suelo refinar las búsquedas y tengo dificultades para evaluar la fiabilidad de las fuentes	Soy capaz de buscar y evaluar la calidad de la información en línea, utilizando diferentes herramientas y fuentes de manera efectiva	Sé qué motores de búsqueda y bases de datos responden mejor a mis necesidades. Utilizo filtros y modifico las búsquedas de información. Puedo evaluar la calidad de la información que obtengo. Entiendo cómo los motores de búsqueda clasifican la información y mejoro las búsquedas con el uso de vocabulario específico
1.1.3. Gestiones administrativas			
A	B	C	D
Tengo dificultades para realizar gestiones básicas de la vida diaria a través de internet sin ayuda	Puedo realizar gestiones básicas como solicitar una cita médica a través de internet o consultar un extracto bancario, aunque en algunas ocasiones necesito ayuda de terceras personas	Soy capaz de realizar diferentes gestiones administrativas básicas a través de internet como solicitar una cita médica, consultar un extracto bancario, etc., sin ayuda de terceras personas	Puedo realizar gestiones administrativas complejas de todo tipo a través de internet sin ayuda de terceras personas
1.1.4. Seguridad digital			
A	B	C	D
No tengo ningún conocimiento sobre seguridad en internet ni sobre cómo proteger mis datos personales y los de otras personas	Tengo conocimientos básicos sobre seguridad en internet y sé que sólo puedo compartir cierto tipo de información acerca de mí o de otras personas en entornos online	Tengo ciertas nociones de seguridad en internet, sé lo que son las cookies y a menudo cambio la configuración de privacidad por defecto de los servicios online para mejorar la protección de mis datos	Tengo una comprensión amplia sobre seguridad en internet y sobre problemas de privacidad. Sé qué son las cookies, soy consciente de que los datos sobre mi identidad digital pueden ser utilizados por terceras personas y sé modificar la información que doy sobre mí. Además, entiendo el riesgo existente de robo de identidad y de otras credenciales

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

1.2. Comunicación digital			
A	B	C	D
No sé cómo compartir archivos o información online ni sé cómo utilizar las distintas apps de comunicación online que existen de forma segura	Sé compartir archivos e información a través de correo electrónico y whatsapp. Además, sé realizar videollamadas. Sin embargo, de forma puntual necesito ayuda de terceras personas	Sé compartir archivos e información a través de correo electrónico y whatsapp. Además, sé realizar videollamadas. No necesito ayuda para ello. Sin embargo, tengo dificultades con apps más complejas	Sé cómo compartir archivos e información online y domino las distintas apps de comunicación online que existen de forma segura. Además, sé usar las redes sociales con fines distintos al ocio
1.3. Creación de contenidos			
A	B	C	D
No suelo crear contenido en internet y no tengo conocimientos de edición fotográfica ni de video	Sé crear contenido en internet de forma básica pero no suelo hacerlo, suelo consumir las creaciones que otras personas han hecho	Creo contenido en internet en distintos formatos y de forma frecuente, tengo ciertos conocimientos y habilidades de edición fotográfica y de video, publicación de post para redes sociales, blogs, etc	Tengo habilidades avanzadas en la creación de contenido digital en distintos formatos (edición fotográfica y de video, post para redes sociales, blogs, etc.), produciendo material creativo y de alta calidad
1.4. Programación			
A	B	C	D
No tengo ningún conocimiento sobre programación	Sé cómo funciona el software de forma básica y tengo curiosidad sobre el potencial de las TIC para la programación	Conozco algunas herramientas básicas de programación y puedo crear una página web sencilla con herramientas de edición específicas de uso amigable (Canva, Wix, Wordpress...)	Soy capaz de codificar y programar en varios lenguajes

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

2. MOTIVACIÓN			
2.1. Iniciativa			
A	B	C	D
Muestro poca o ninguna iniciativa para asumir responsabilidades y para la toma de decisiones	A veces tomo la iniciativa, pero tiendo a depender de indicaciones o instrucciones externas	Soy capaz de identificar algunas oportunidades y asumir responsabilidades frecuentemente sin necesidad de supervisión constante	Soy capaz de tomar la iniciativa en diversas situaciones sin necesidad de supervisión constante, aportando nuevas ideas y soluciones
2.2. Persistencia			
A	B	C	D
No me considero una persona muy perseverante, me rindo fácilmente ante los obstáculos y dificultades	En ocasiones me mantengo persistente en mis metas, pero puede desanimarse ante grandes desafíos	Soy persistente y en el logro de mis metas, aunque a veces sienta que me superan o supongan ir superando obstáculos con gran esfuerzo	Soy persistente en mis metas y mantengo el enfoque ante cualquier adversidad que surja en el camino
2.3. Interés en aprender			
A	B	C	D
No suelo mostrar interés en aprender y explorar temas nuevos o desafiantes	Muestro cierto nivel de curiosidad en aprender y explorar, pero generalmente me limito a temas que me son familiares y que no requieren salir de mi zona de confort	Tengo bastante curiosidad e interés en aprender y explorar temas diversos, buscando constantemente oportunidades para expandir mis conocimientos	Tengo gran curiosidad y un deseo innato de aprender y explorar constantemente nuevos temas que me permitan expandir mis conocimientos
2.4. Esfuerzo			
A	B	C	D
Al enfrentarme a una tarea que requiere mucho esfuerzo me suelo desanimar o rendir con rapidez y no suelo dedicar el tiempo necesario	Al enfrentarme a una tarea que requiere mucho esfuerzo me suelo desanimar, pero suelo dedicar el tiempo necesario hasta terminar	Suelo mantener mi esfuerzo constante a pesar de las adversidades que van surgiendo, me gusta terminar lo que empiezo	Al enfrentarme a una tarea me esfuerzo de forma excepcional y muestro una energía constante en la mayoría de las situaciones

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

3. AUTOESTIMA			
3.1. Autoimagen			
A	B	C	D
Tengo una percepción negativa de mi apariencia y personalidad. En ocasiones muestro falta de aprecio por mí mismo/a	A veces tengo una imagen positiva de mí, pero también soy muy crítico/a con mi apariencia y personalidad	Tengo una imagen positiva de mí la mayoría del tiempo, muestro aprecio y aceptación por mí mismo/a	Tengo una imagen de mí muy positiva. Además, muestro respeto y aceptación incondicional por mi apariencia y personalidad
3.2. Confianza y aceptación			
A	B	C	D
Muestro falta de aceptación y valoración personal. Tengo poca confianza en mis conocimientos y capacidades, mostrando inseguridad y autocrítica constante	A veces valoro y muestro confianza en mis conocimientos y capacidades, pero también tiendo a dudar y subestimarme	Tengo confianza en mis conocimientos y capacidades en la mayoría de las situaciones, aunque hay aspectos sobre los que dudo o me siento menos seguro/a	Siempre creo en mí mismo/a y muestro confianza en mis conocimientos y capacidades de manera incondicional
3.3. Autorrespeto y autocuidados			
A	B	C	D
No suelo estar pendiente de mis necesidades y rara vez muestro autocompasión. Tengo tendencia a tratarme duramente y sin respeto personal	En ocasiones muestro compasión y respeto por mí mismo/a, pero a veces me trato con mayor dureza y autocrítica. Además, rara vez suelo estar pendiente de mis necesidades	Muestro compasión y respeto por mí mismo/a la mayor parte del tiempo, aunque puede haber momentos de mayor dureza y autocrítica. Además, puedo llegar a interponer las necesidades de otras personas a las mías propias	Siempre procuro tener en cuenta mis necesidades y me trato a mí mismo/a con amor y respeto incondicional

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

3.4. Aceptación de éxitos y fracasos			
A	B	C	D
Con frecuencia tiendo a restar valor a mis éxitos y magnifico mis fracasos. Además, tengo dificultades para crearme el reconocimiento positivo	Normalmente acepto mis éxitos, pero en ocasiones también les resto importancia, y me afectan negativamente los fracasos	Casi siempre trato de aceptar y reconocer mis éxitos y fracasos con objetividad, pero me cuesta aprender de mis errores	Reconozco mis éxitos con humildad y acepto y agradezco los elogios. Del mismo modo veo los fracasos de forma objetiva y como oportunidades de crecimiento a través del aprendizaje de mis errores

4. TRABAJO EN GRUPO			
4.1. Organización y distribución de tareas			
A	B	C	D
Cuando trabajo en grupo no me molesto en hacer distribución de tareas ni se establecen roles dentro del grupo	La distribución de tareas es desigual y no hay unos roles bien definidos	La distribución de tareas es razonable, pero podría mejorarse para lograr una mayor equidad en las responsabilidades	Las tareas y roles se distribuyen de manera justa, considerando las habilidades y preferencias de cada miembro del grupo
4.2. Compromiso con el grupo y cumplimiento de plazos			
A	B	C	D
Cuando trabajo en grupo no suelo cumplir con los plazos establecidos	Cumpro algunos plazos, pero hay ciertos retrasos ocasionales en la entrega de mis tareas o proyectos	Cumpro la mayoría de plazos de manera satisfactoria, a excepción de casos puntuales	Cumpro todos los plazos puntualmente y muestro gran compromiso y responsabilidad con las fechas establecidas

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

4.3. Contribución al grupo			
A	B	C	D
Cuando trabajo en grupo no me gusta ayudar ni brindar apoyo a los demás miembros y tampoco suelo contribuir significativamente al trabajo del grupo	La mayoría de veces contribuyo al trabajo del grupo, pero no siempre brindo ayuda o el apoyo necesario a otros miembros del grupo	Contribuyo siempre al grupo y brindo ayuda y apoyo a otros miembros del grupo, pero solo cuando me lo piden directamente	Contribuyo al grupo siempre y siempre brindo ayuda y un apoyo condicional a los demás incluso aunque no sean de mi grupo de trabajo
4.4. Resolución de conflictos			
A	B	C	D
Cuando trabajo en equipo tengo muchas dificultades para resolver conflictos, suelo imponer mi punto de vista y no me expreso de forma coherente, clara y fluida	Si surgen problemas escucho las opiniones del resto del grupo, pero rara vez me involucro o apporto soluciones. Considero que la forma en la que expreso mi punto de vista en ocasiones no es la más adecuada y tengo problemas para comunicarme	Trato de abordar los conflictos escuchando a todos los miembros del grupo y me involucro en la búsqueda de soluciones que tengan en cuenta las necesidades de cada miembro. Expreso mi punto de vista sin imponer mis ideas y me comunico de forma aceptable y bastante respetuosa	Abordo los conflictos pacientemente y de forma creativa, tratando de buscar buenas soluciones, mantengo una actitud de escucha y la manera en la que expreso mi punto de vista es clara, respetuosa, fluida y eficiente

4. HERRAMIENTA PARA DETECTAR TALENTO DIGITAL OCULTO- TADGIO

4.2. Entrevista personal

Complementariamente a la rúbrica y el chek list, recomendamos realizar una entrevista personal exhaustiva para detectar el talento digital oculto y diverso. Dicha entrevista estará enfocada a resolver dudas, profundizar en aspectos que no hayan sido mencionados anteriormente o que no estén muy claros en base a los resultados previamente obtenidos. Las preguntas formuladas en la entrevista deben ser abiertas, variadas y claras, pero enfocadas a obtener la información que se desea. Por este motivo, hemos elaborado este guion que pretende servir de orientación sobre las preguntas que es deseable realizar para detectar talento digital oculto. Este guion puede ser completado con cualquier pregunta que la persona evaluadora considere de interés.

4.2.1. Guion de la entrevista

Nombre de la persona entrevistadora:

Fecha de la evaluación:

	<p>1. DATOS PERSONALES</p> <p>Nombre de la persona evaluada:</p> <p>Edad:</p> <p>Lugar de residencia:</p>
	<p>2. COMPETENCIAS DIGITALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es lo que más te gusta de la tecnología? • ¿Tienes acceso a internet en tu vivienda? • ¿Tienes ordenador propio? En caso de que no, ¿hay alguno en tu círculo que puedas usar? • ¿Cuáles son los principales usos que haces de los dispositivos digitales en tu día a día? • ¿Alguna vez has hecho algún curso online? • ¿Tienes algún tipo de experiencia programando?
	<p>3. HABILIDADES PERSONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo te definirías? ¿Qué aspectos valoras más de ti? • ¿Tienes algún tipo de formación o estudios previos? (No tienen por qué ser del ámbito tecnológico) • ¿Qué profesión has desempeñado anteriormente? • ¿Cuál es tu nivel de inglés? • ¿Cuál es tu experiencia trabajando en grupo?zo
	<p>4. MOTIVACIÓN Y DISPONIBILIDAD PARA EL ESTUDIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Dispones de un espacio para el estudio? • ¿Tienes disponibilidad horaria para el estudio? • ¿Qué apoyo crees que recibirás de tu entorno si tomas la decisión de estudiar un curso de programación? • ¿Cómo crees que aprendes mejor? ¿Qué dinámicas utilizas para aprender? • ¿Trabajas, estudias o tienes alguna otra responsabilidad? • ¿Cuáles son tus objetivos profesionales a corto y largo plazo

5. BIBLIOGRAFÍA

Andrés, G. (2014). Una aproximación conceptual a la "apropiación social de TIC". *Question*, 1(43), 17-31.
<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/2227>

Arévalo, D. (2021). Talento digital, más allá de las habilidades técnicas. *ConsumoTIC*.
<https://lc.cx/mkfEaq>

Comisión Europea. (2020). El Marco de Competencia Digital Europea para ciudadanos. Digcomp 2.1.
<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

Factoría F5. (2023). Memoria anual 2022. Creamos talento digital diverso. Memoria de actividades.
<https://lc.cx/EUKHS5>

Fuller, J. B.; Raman, M.; Sage-Gavin, E. y Hines, K. (2021). Hidden workers: untapped talent. Harvard Business School y Accenture.
<https://lc.cx/lg2ZVg>

Hu, X.; Gong, Y.; Lai, C. y Leung, F.K.S. (2018). The relationship between ICT and student literacy in mathematics, reading, and science across 44 countries: A multilevel analysis. *Computers & Education*, 125, 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2018.05.021>

Instituto Nacional de Estadística. (2020). Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares 2020 (TIC_H 2020). INE
<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=6898>

García, N., Rivero, M. L. y Ricis, J. (2020). Brecha digital en tiempo del COVID-19, Hekademos: *Revista Educativa Digital*, 28, 76-85.

Gutiérrez-Provecho, M.L.; López-Aguado, M.; García Llamas, J.L. y Quintanal Díaz, J. (2021). La brecha digital en población en riesgo de exclusión social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 39, 123-138.
https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.39.08





TalentoDigital

VISIBILIZANDO EL TALENTO DIGITAL DIVERSO

Autora: Cristina Valdés Argüelles

Esta guía a contado en su desarrollo con la colaboración del proyecto I+D+i La Construcción de la Ciudadanía Global con personas jóvenes PID2020-114478RB, proyecto financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y desarrollado por el grupo de investigación IETIC-EVEA de la Universidad de Oviedo