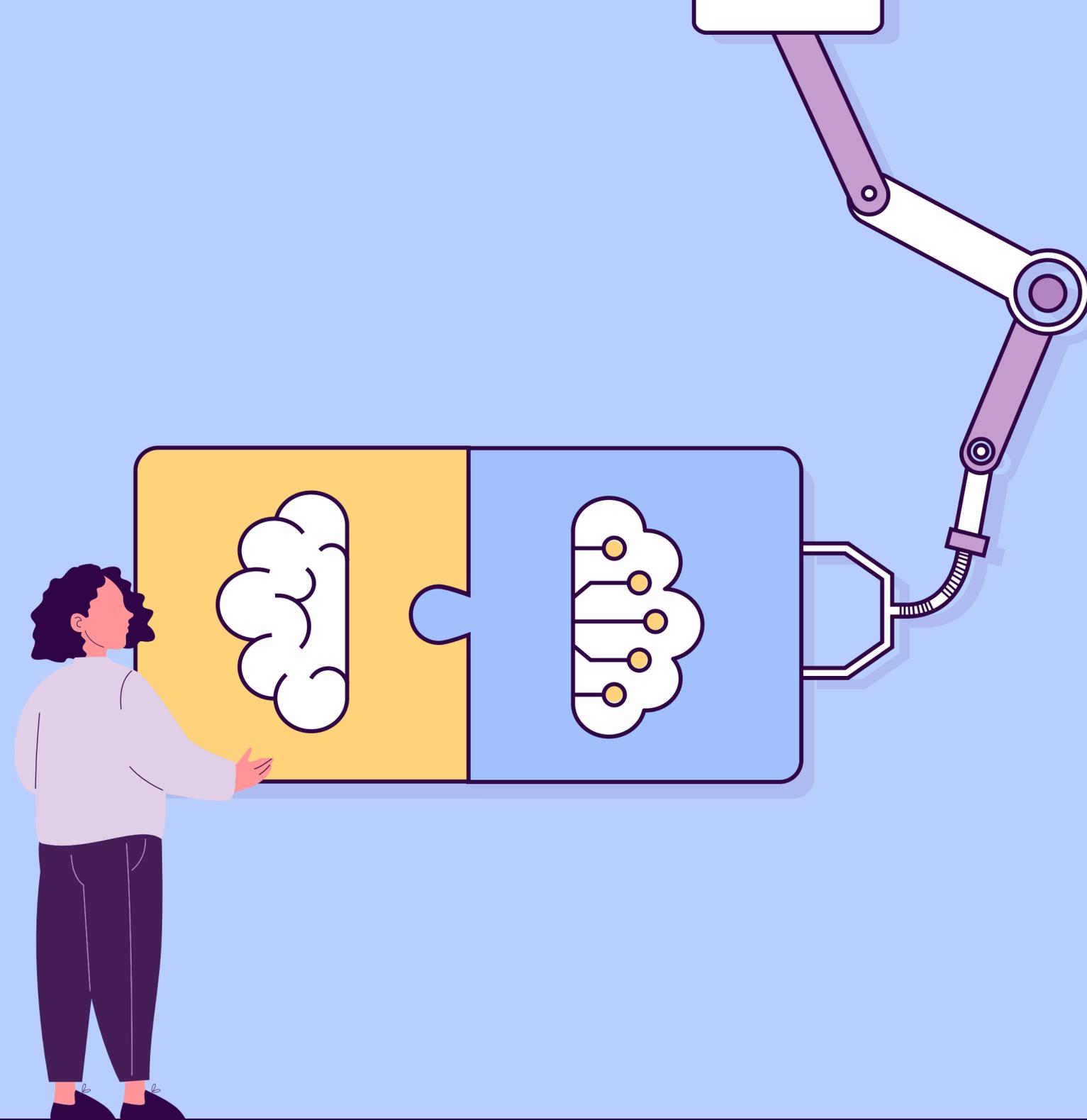
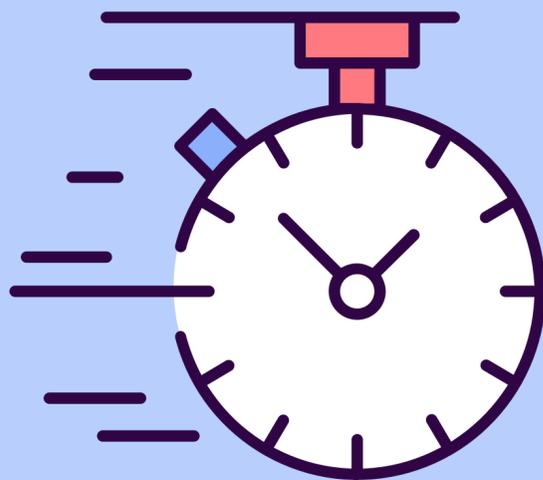


# TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO PÚBLICO

El futuro del trabajo del gobierno

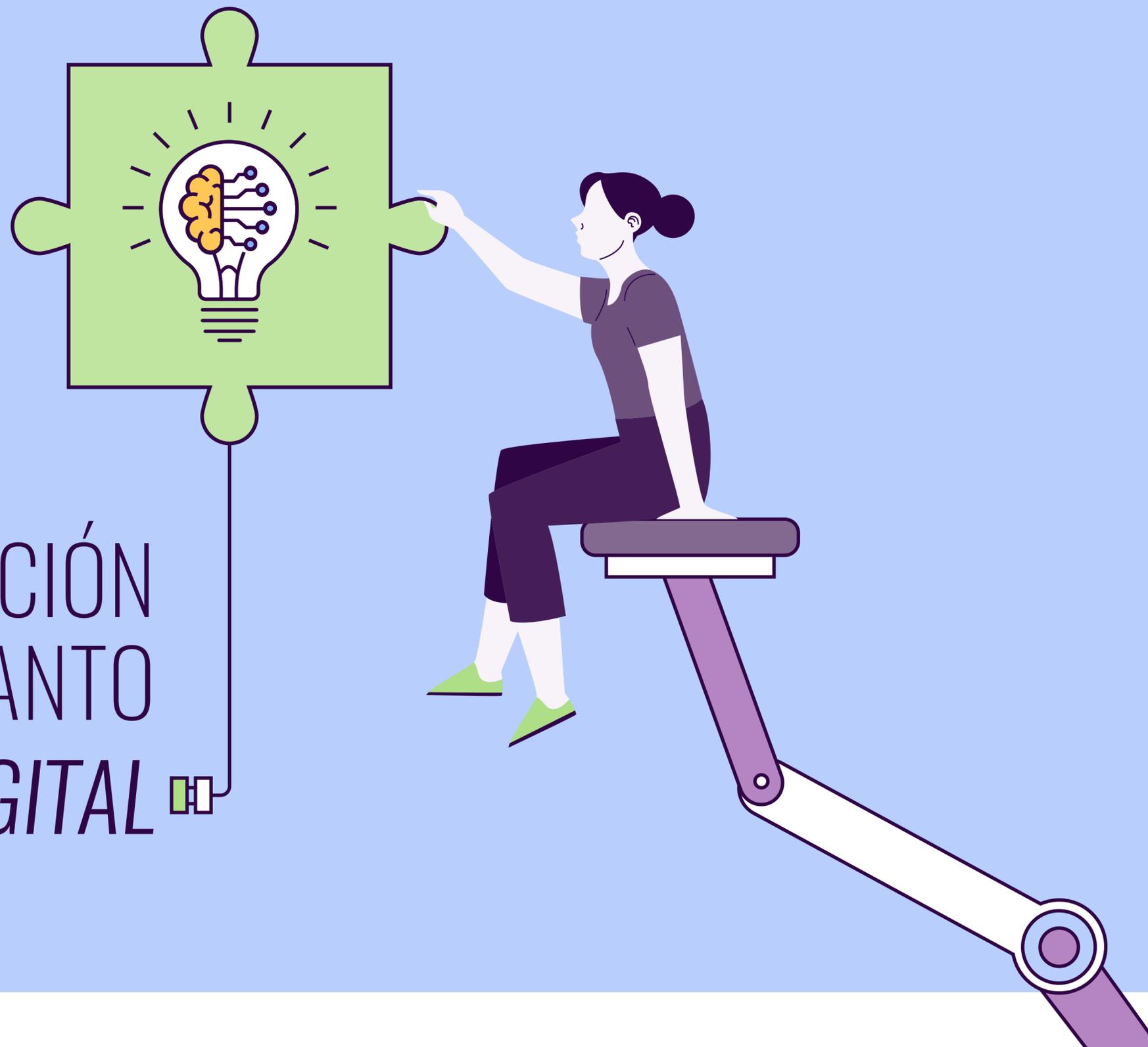


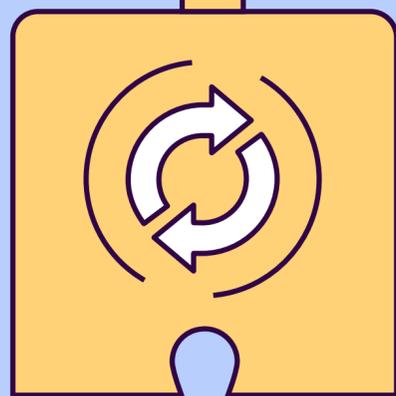


LA TRANSFORMACIÓN  
DIGITAL SIEMPRE  
IMPORTANTE

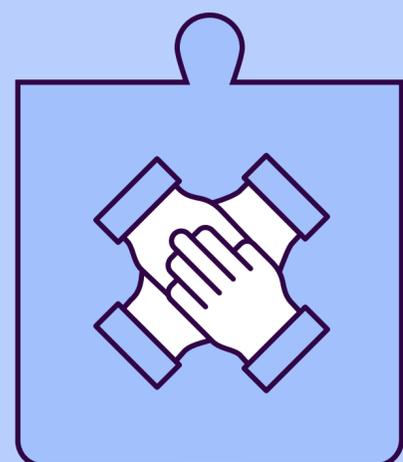
SE HA VUELTO  
**URGENTE**

LA TRANSFORMACIÓN  
DIGITAL ES TANTO  
*HUMANA* COMO *DIGITAL*





La transformación digital exige **cambios** en la forma en que **gestionamos** el talento digital



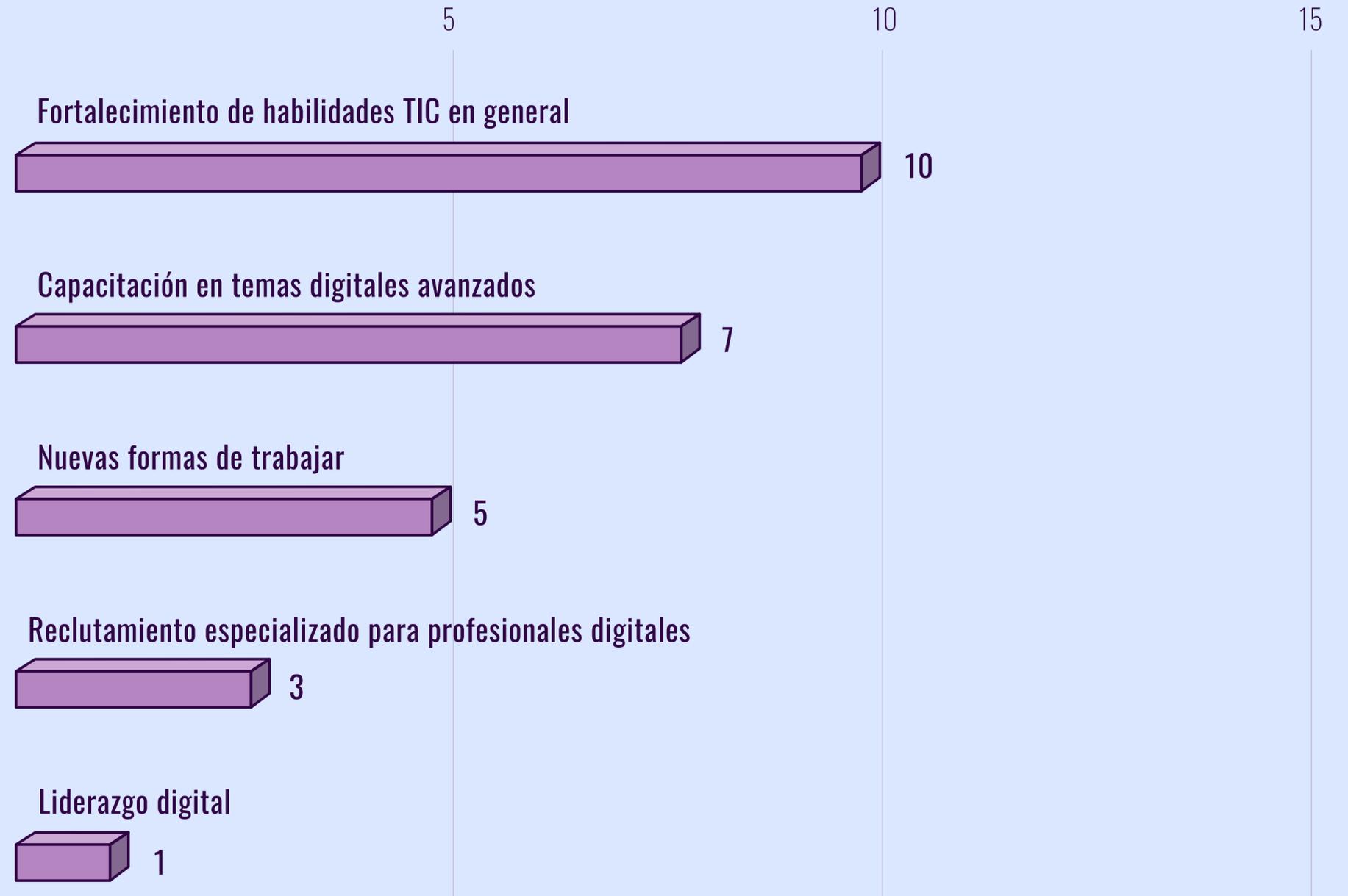
Y también **cambia las tareas** de los funcionarios públicos



La mayoría de gobiernos de ALC no han abordado el reto del **capital humano para la transformación digital**, ni la importancia de la transformación digital para el capital humano



MENCIÓN DE TALENTO DIGITAL EN LAS 22 ESTRATEGIAS DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN PAÍSES DE ALC (2019)

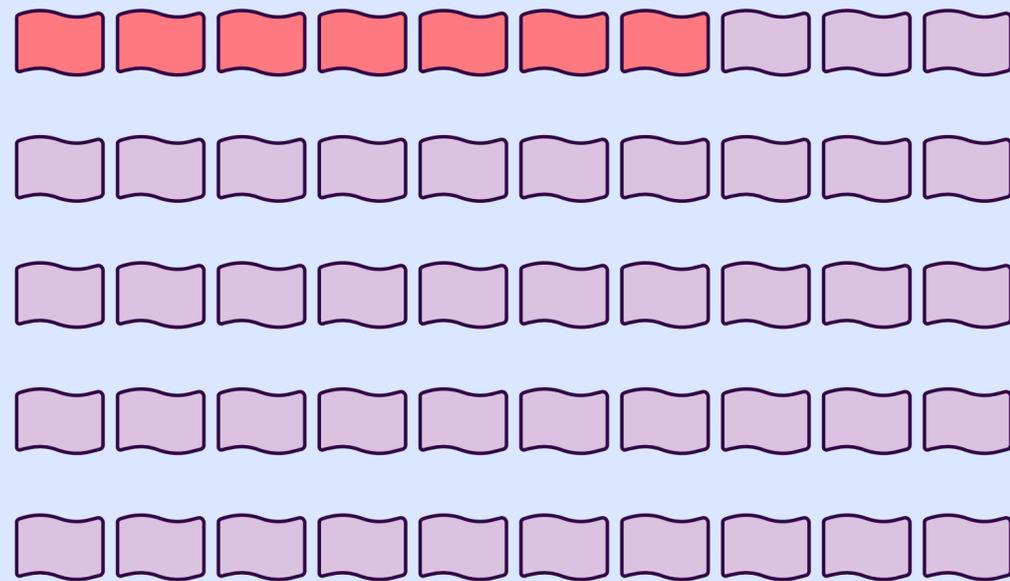


Nota: Número de estrategias que se refieren a dicha temática.

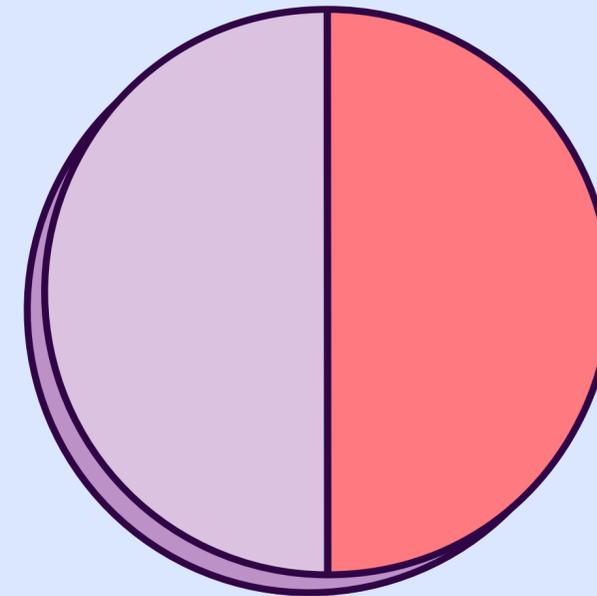
ESTO ES  
PREOCUPANTE Y  
QUIZÁS **EXPLICA**  
**POR QUÉ...**



# AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE ESTÁ REZAGADA EN GOBIERNO DIGITAL

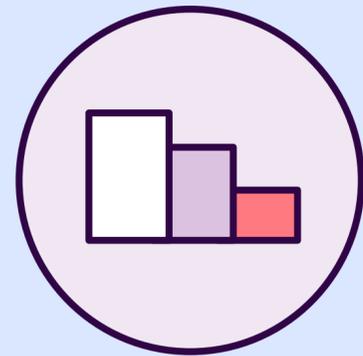


Solo 7 países entre los primeros 50 del mundo – **índice de servicios digitales de la ONU**



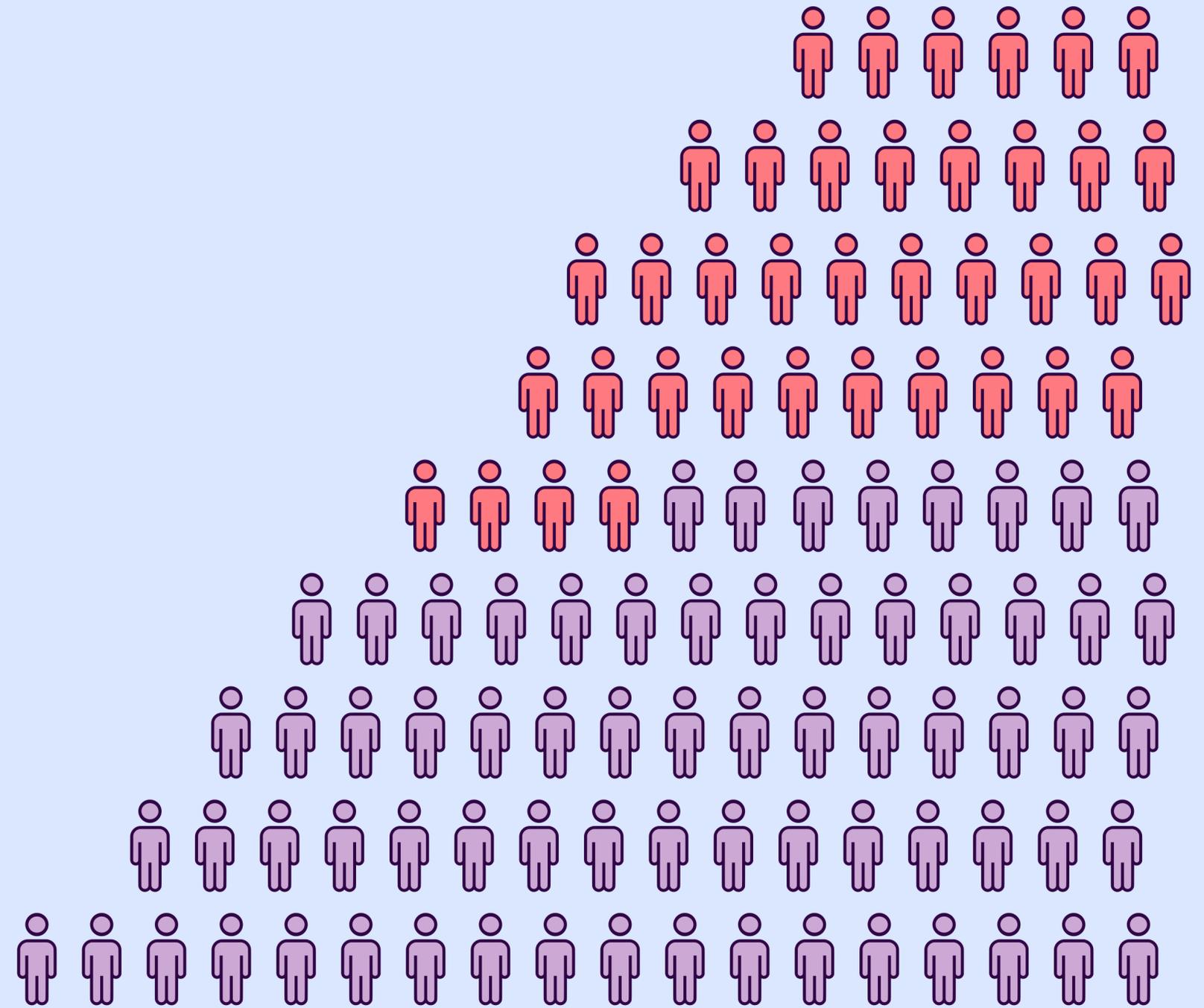
Aun durante el pico de la pandemia, el **50% de las personas** hizo su último trámite de manera presencial (**BID 2021**)

# AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE TIENE IMPORTANTES DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL



**PROMEDIO DE 38**

en el Índice de Desarrollo del Servicio Civil

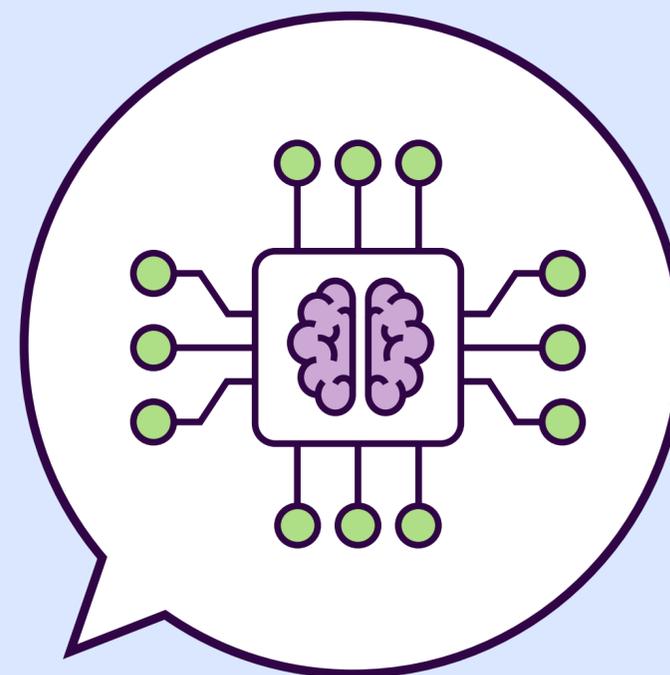


Fuente BID 2020

# ¿CÓMO NOS PREPARAMOS PARA EL “FUTURO DEL TRABAJO” DEL GOBIERNO?

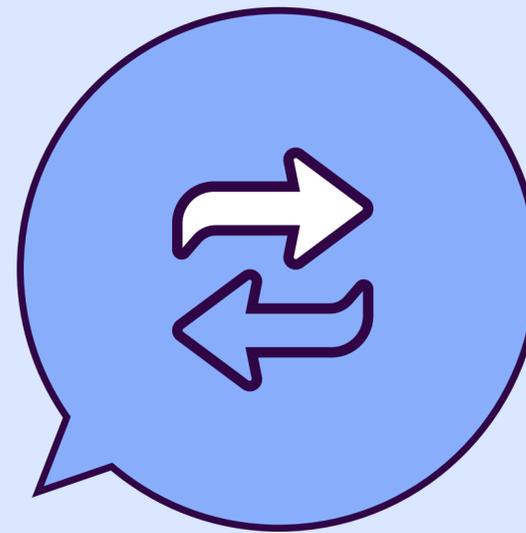


LOS DESAFÍOS DE  
**GESTIÓN DEL CAPITAL**  
**HUMANO** ASOCIADOS A LA  
 TRANSFORMACIÓN DIGITAL  
 VIENEN EN DOS PARTES

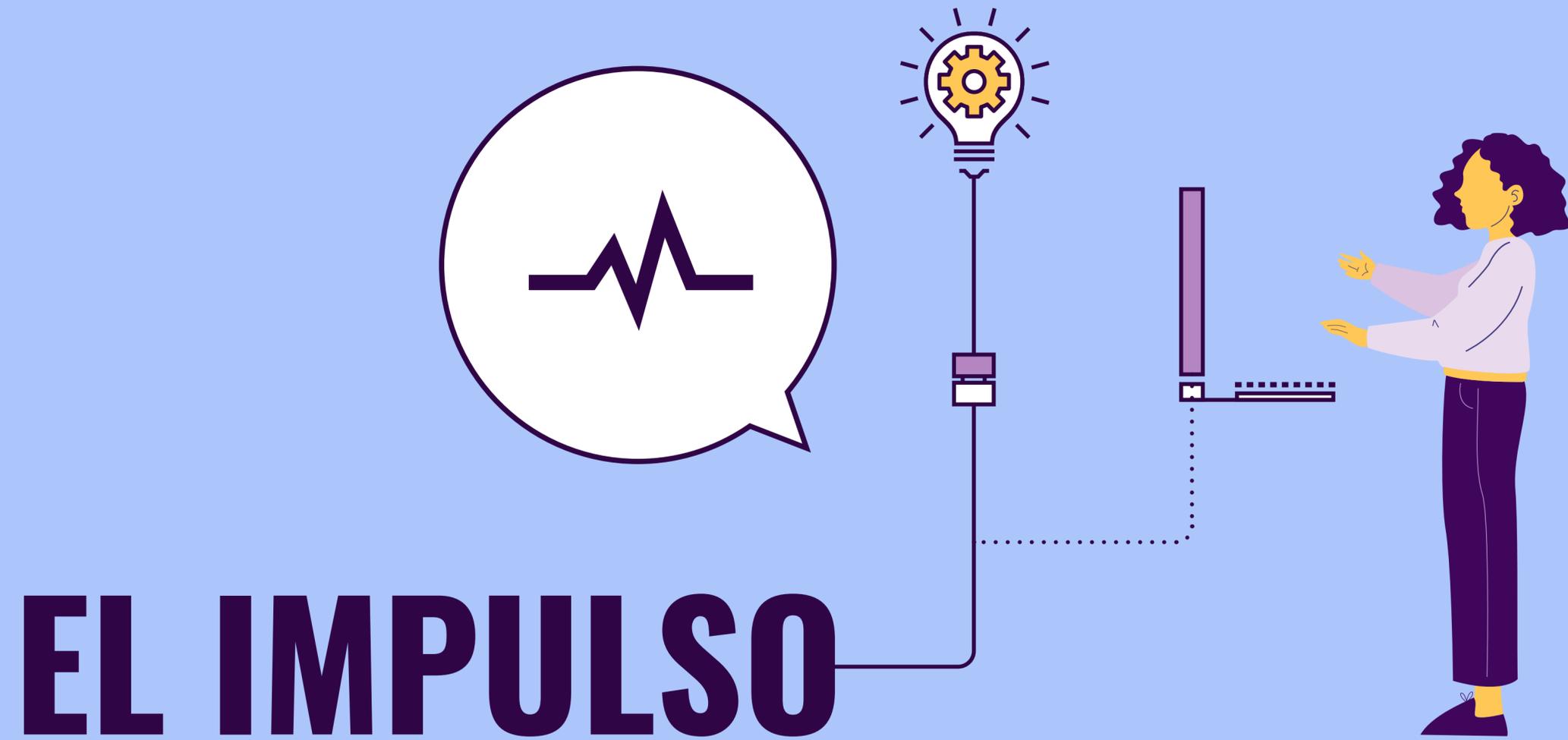




EL IMPULSO



LA ADAPTACIÓN



# EL IMPULSO

 EL IMPULSO

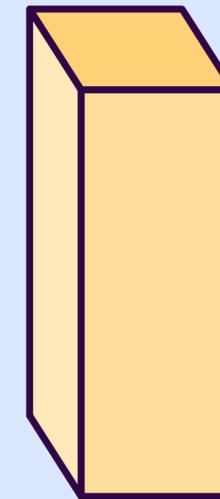
# LOS GOBIERNOS DE ALC NECESITAN MÁS TALENTO PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL



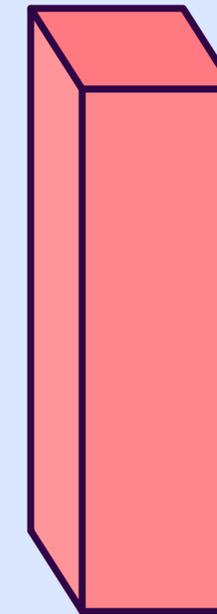
GERENTES REPORTAN DÉFICITS SEVEROS EN:



Habilidades de  
programación y  
desarrollo de software



40%



51%

Habilidades  
de análisis  
de datos

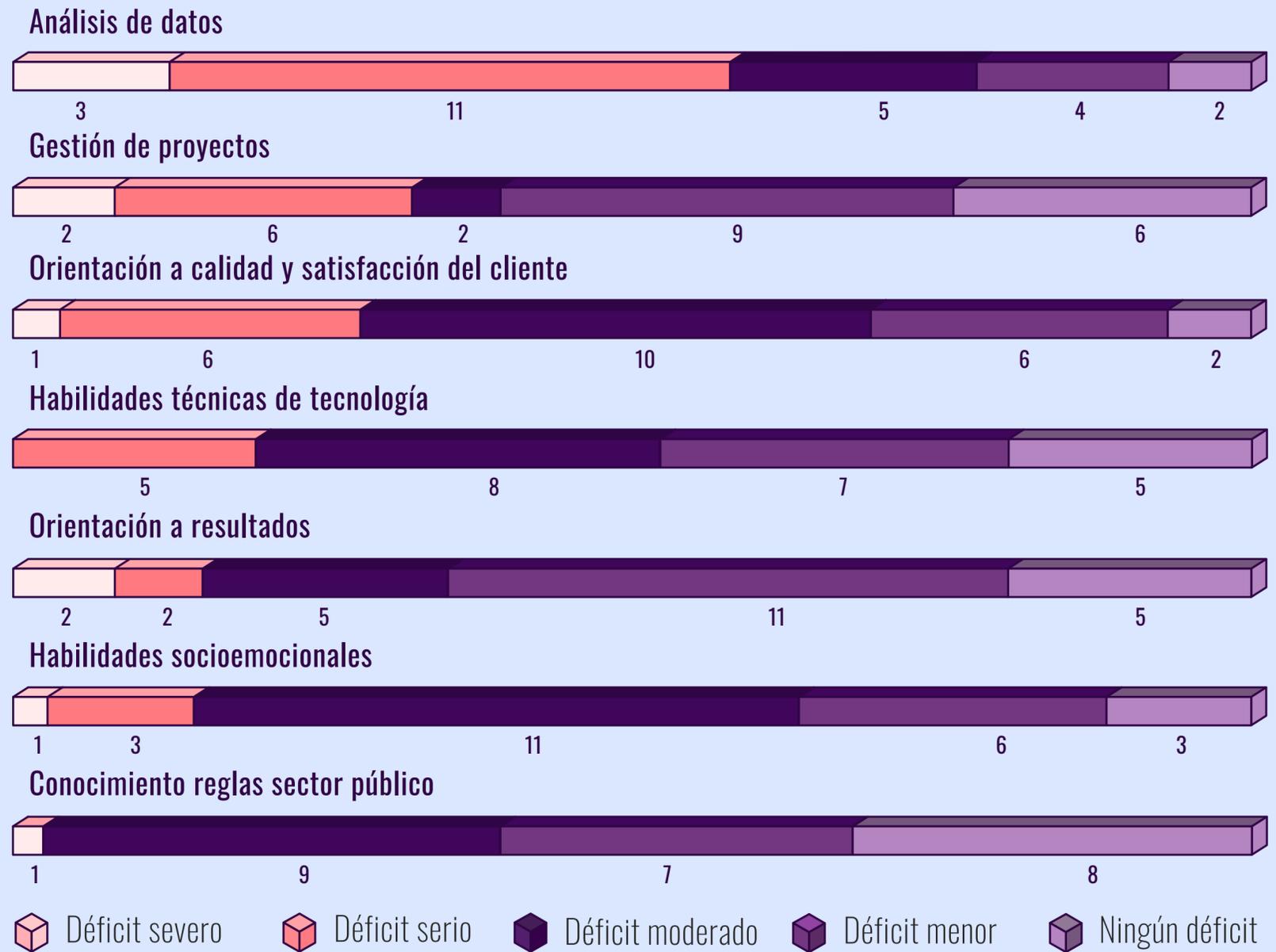
Fuente | Elaboración propia con base en BID-CoPLAC 2019

**EL IMPULSO**

# LOS GOBIERNOS DE ALC NECESITAN MÁS TALENTO PARA IMPULSAR LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL



## LOS LÍDERES DE LOS ENTES RECTORES DIGITALES REPORTARON TENER BRECHAS SERIAS DE TALENTO EN UNA VARIEDAD DE HABILIDADES

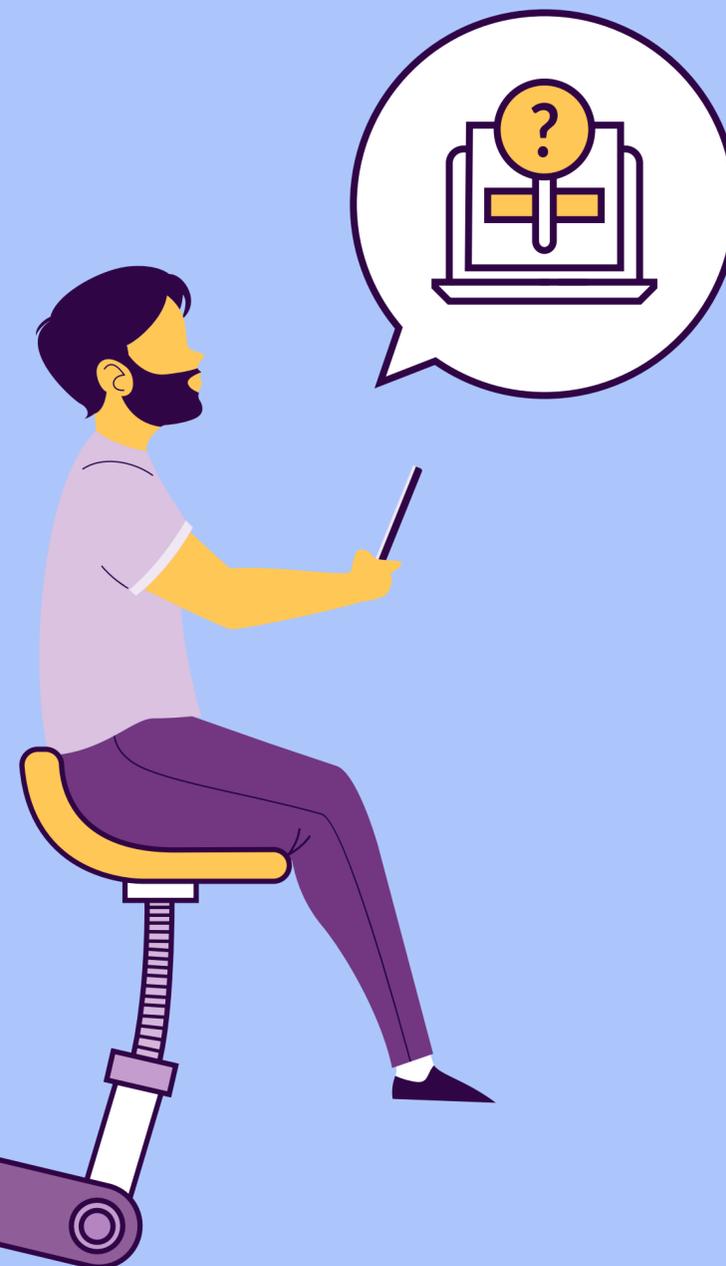


Respuestas de 25 países de ALC

**Fuente** | Elaboración propia con base en Encuesta BID-GEALC 2019

 EL IMPULSO

¿QUÉ EXPLICA  
ESTOS DÉFICITS?



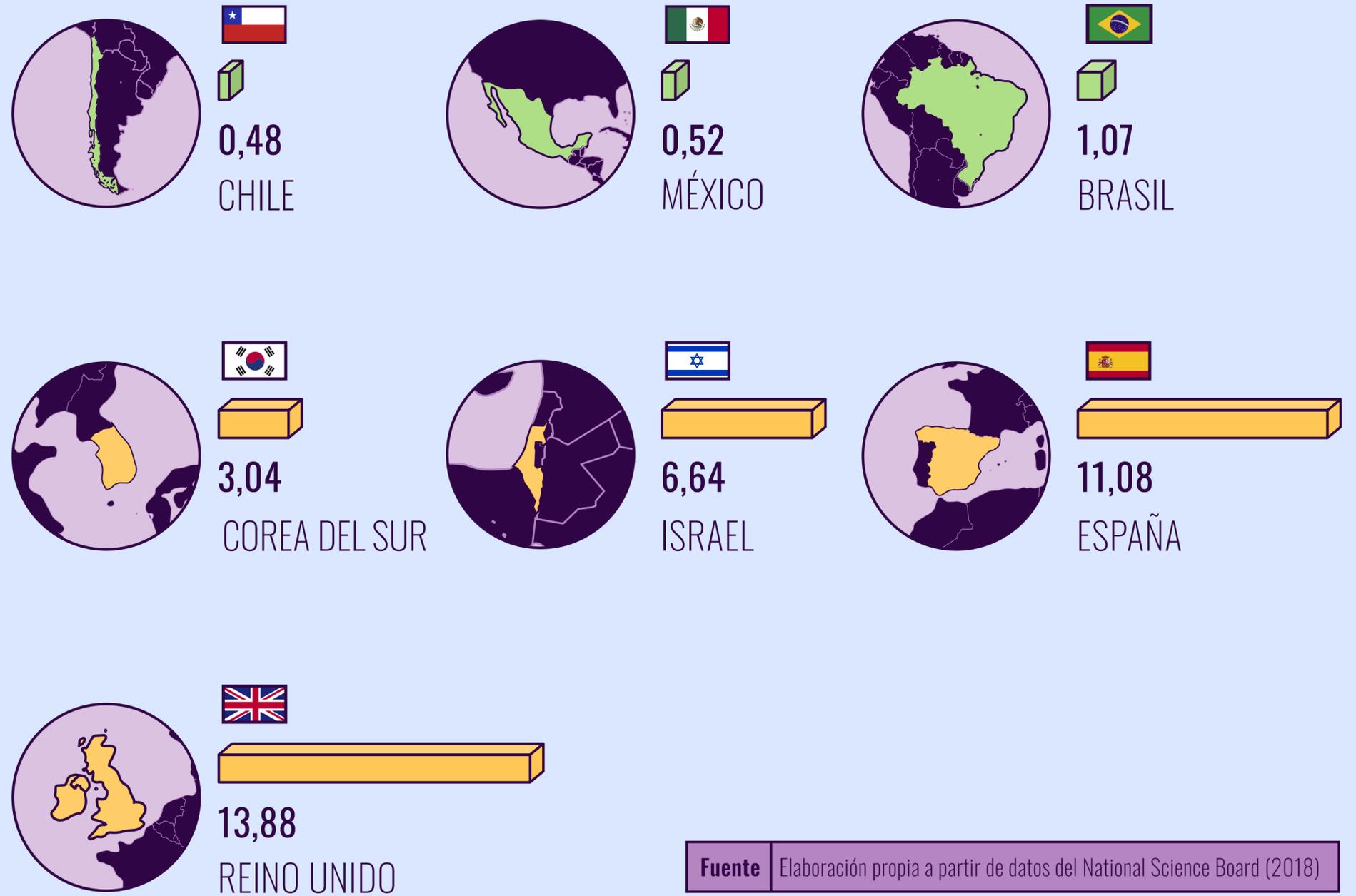
EL IMPULSO RAZÓN 1

# FALTA DE PROFESIONALES DIGITALES EN EL MERCADO LABORAL

CASI EL 60% DE LOS DIRECTORES DE GOBIERNO DIGITAL OPINAN QUE LA ESCASEZ DE TALENTO ADECUADO EN EL PAÍS ES UN **OBSTÁCULO SEVERO** PARA ATRAER TALENTO A SU ORGANIZACIÓN



DOCTORES EGRESADOS EN CIENCIAS COMPUTACIONALES (POR MILLÓN DE HABITANTES), **PROMEDIO ENTRE 2014-2018**



Fuente | Elaboración propia a partir de datos del National Science Board (2018)

EL IMPULSO RAZÓN 2

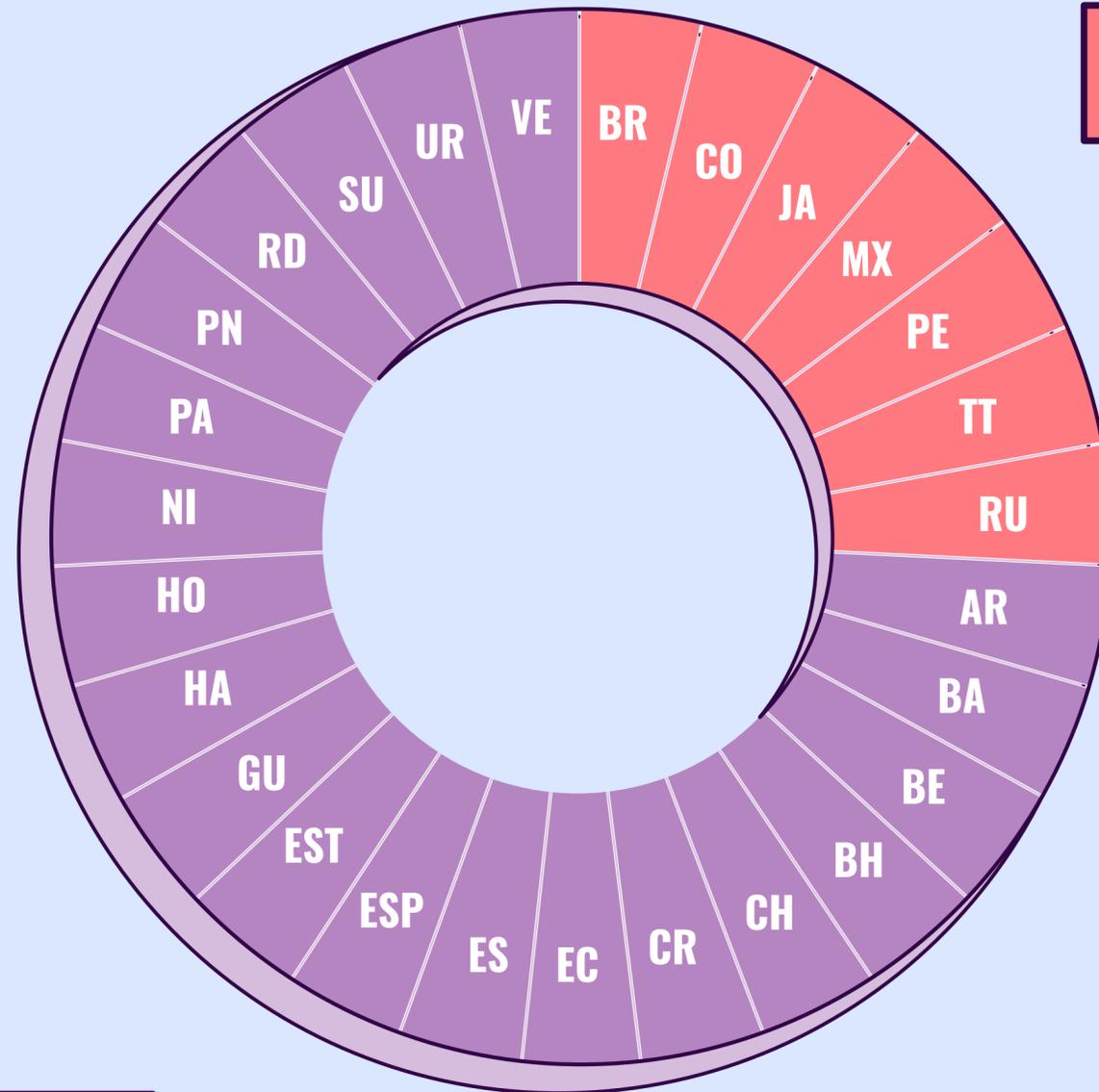
# FALTA DE PRESUPUESTO



EN EL ÚLTIMO AÑO, ¿LA FALTA DE PRESUPUESTO HA IMPEDIDO CONTRATAR PERSONAL NECESARIO?

SÍ 74%

NO 26%

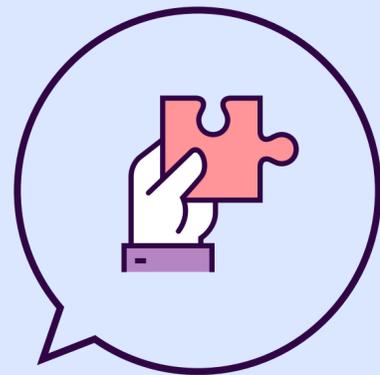


Nota: ESP= España, EST= Estonia.

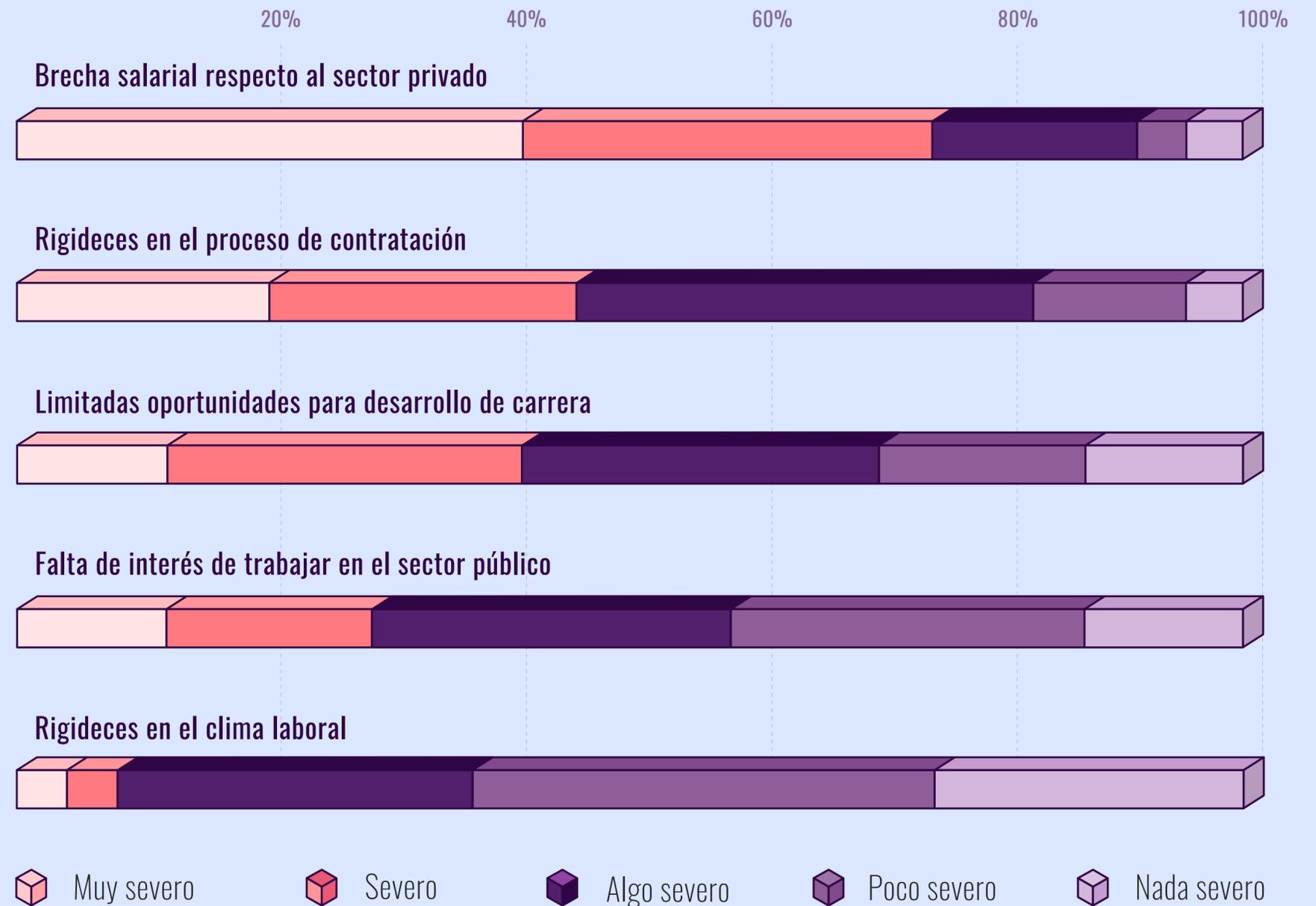
Fuente BID-GEALC 2019

EL IMPULSO RAZÓN 3

# DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL



## PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA ATRAER TALENTO AL ENTE RECTOR DIGITAL



Fuente BID-GEALC 2019

EL IMPULSO RAZÓN 3

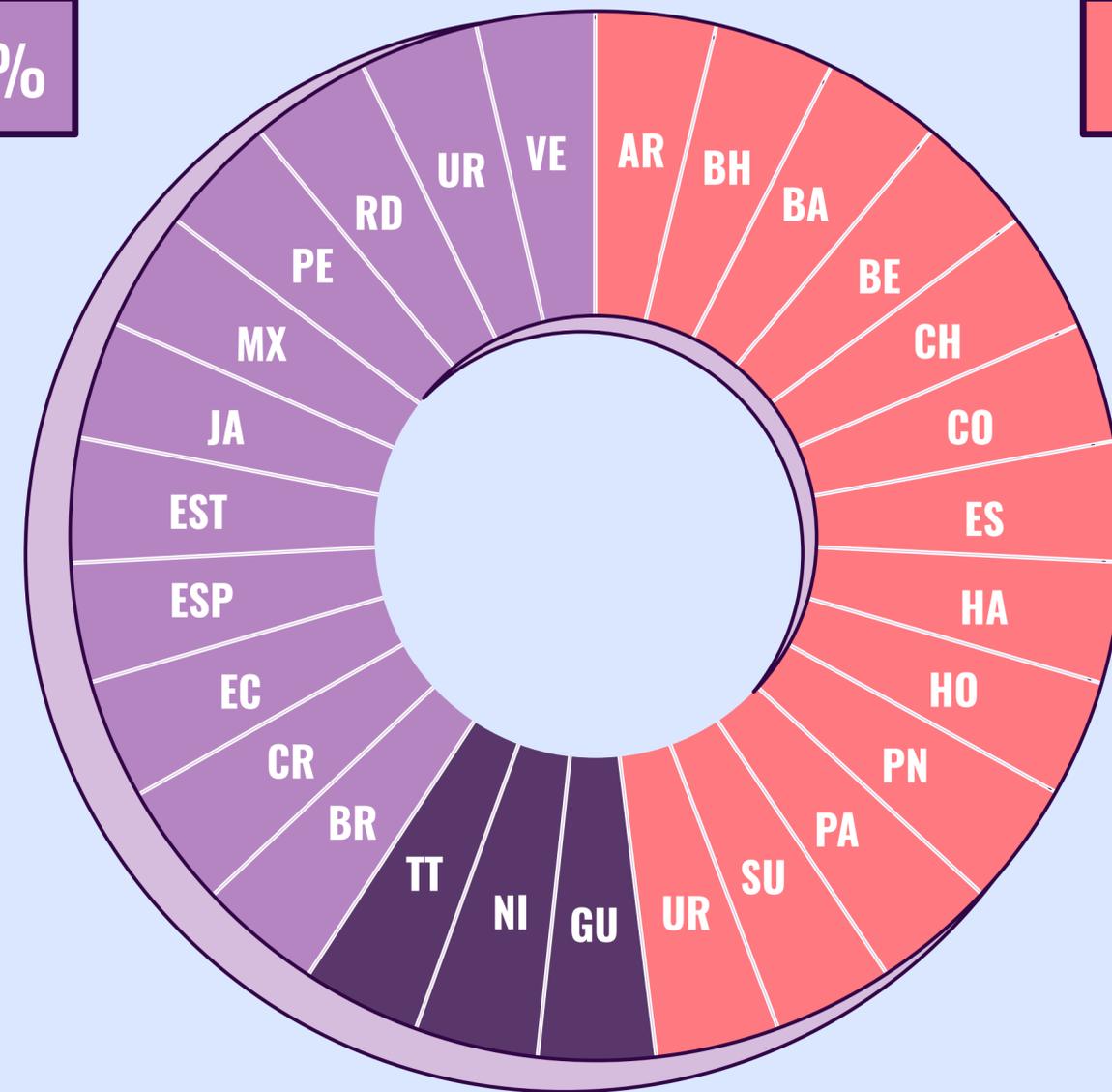
# DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL



¿EXISTE UN MARCO DE COMPETENCIAS DIGITALES PARA FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO?

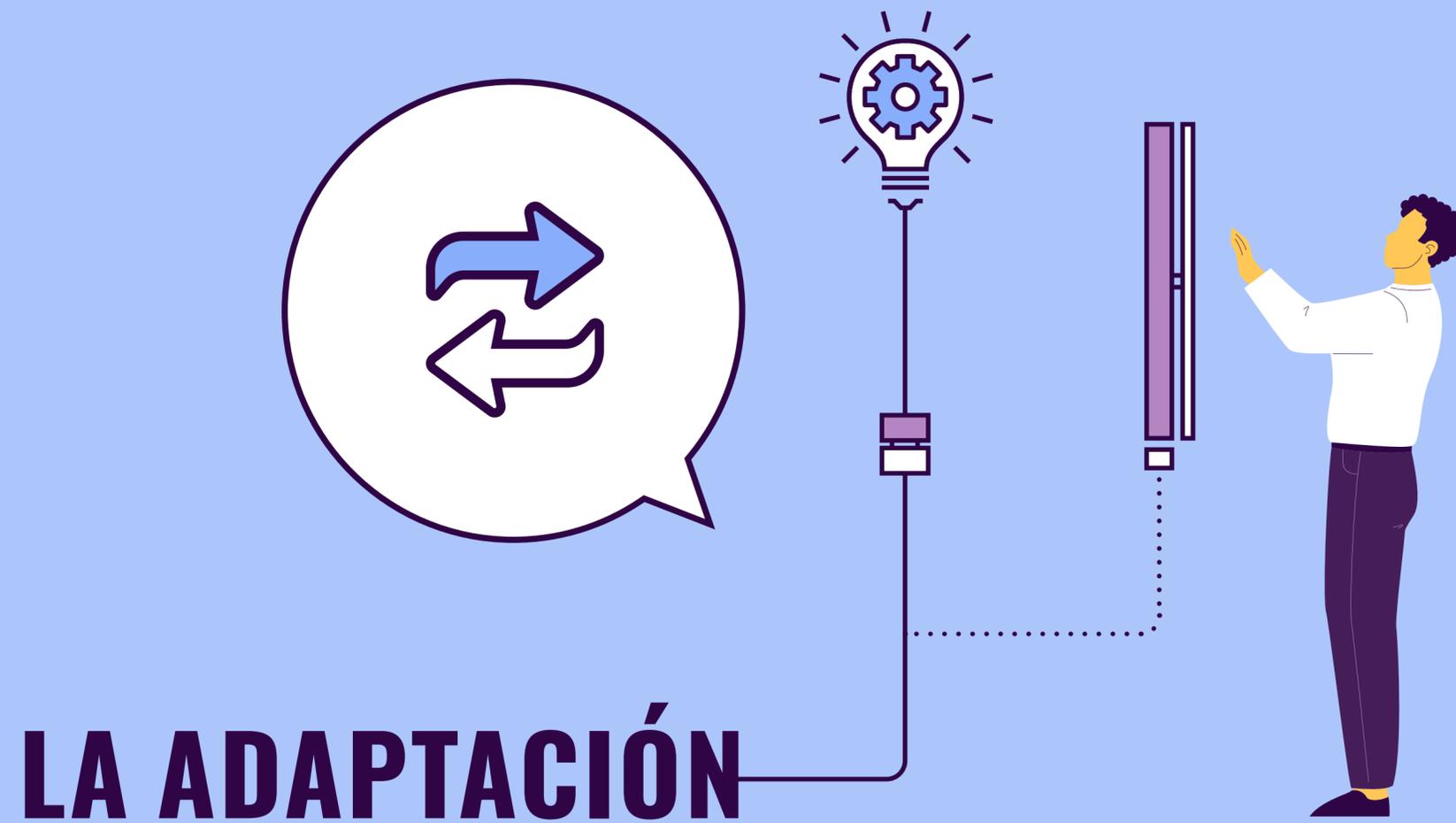
SÍ 41%

NO 48%



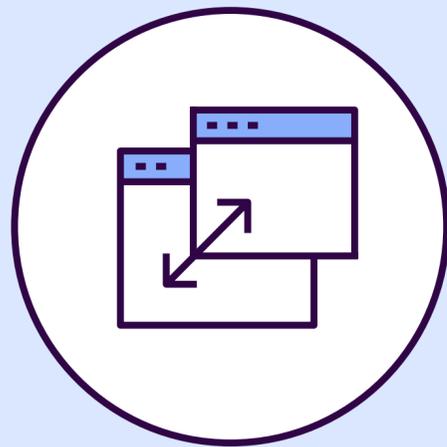
NO SABE 11%

Fuente BID-GEALC 2019

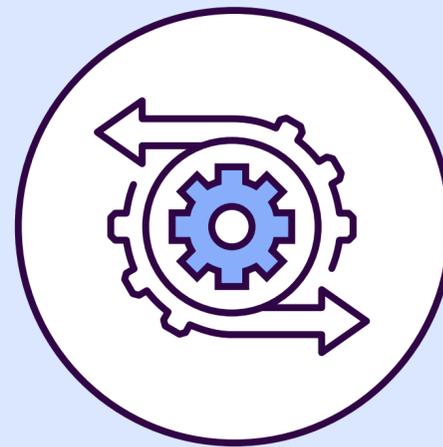


## LA ADAPTACIÓN

# LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PUEDE CAMBIAR LOS TRABAJOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Autoservicio



 Automatización de la  
gestión administrativa


 Ayuda en la toma  
de decisiones

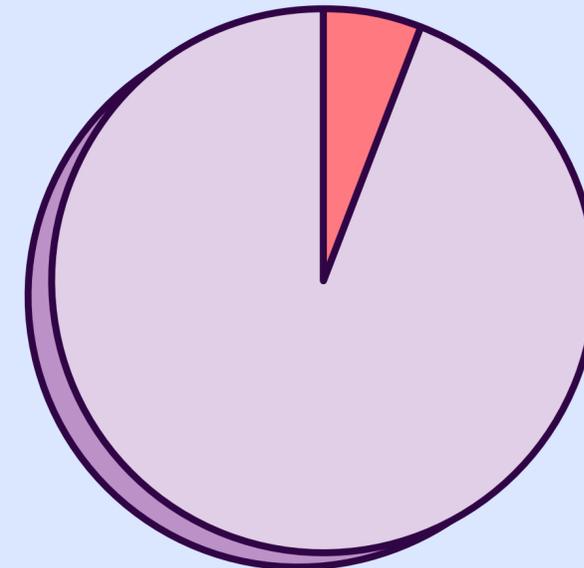
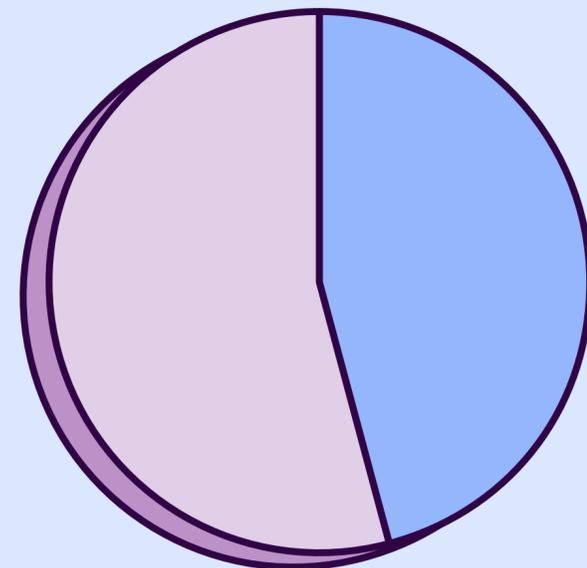
LA ADAPTACIÓN

# LA ESCALA DE LOS CAMBIOS EN LOS TRABAJOS PUEDE SER IMPORTANTE



46%

Ocupaciones con un **potencial medio** de automatización



6%

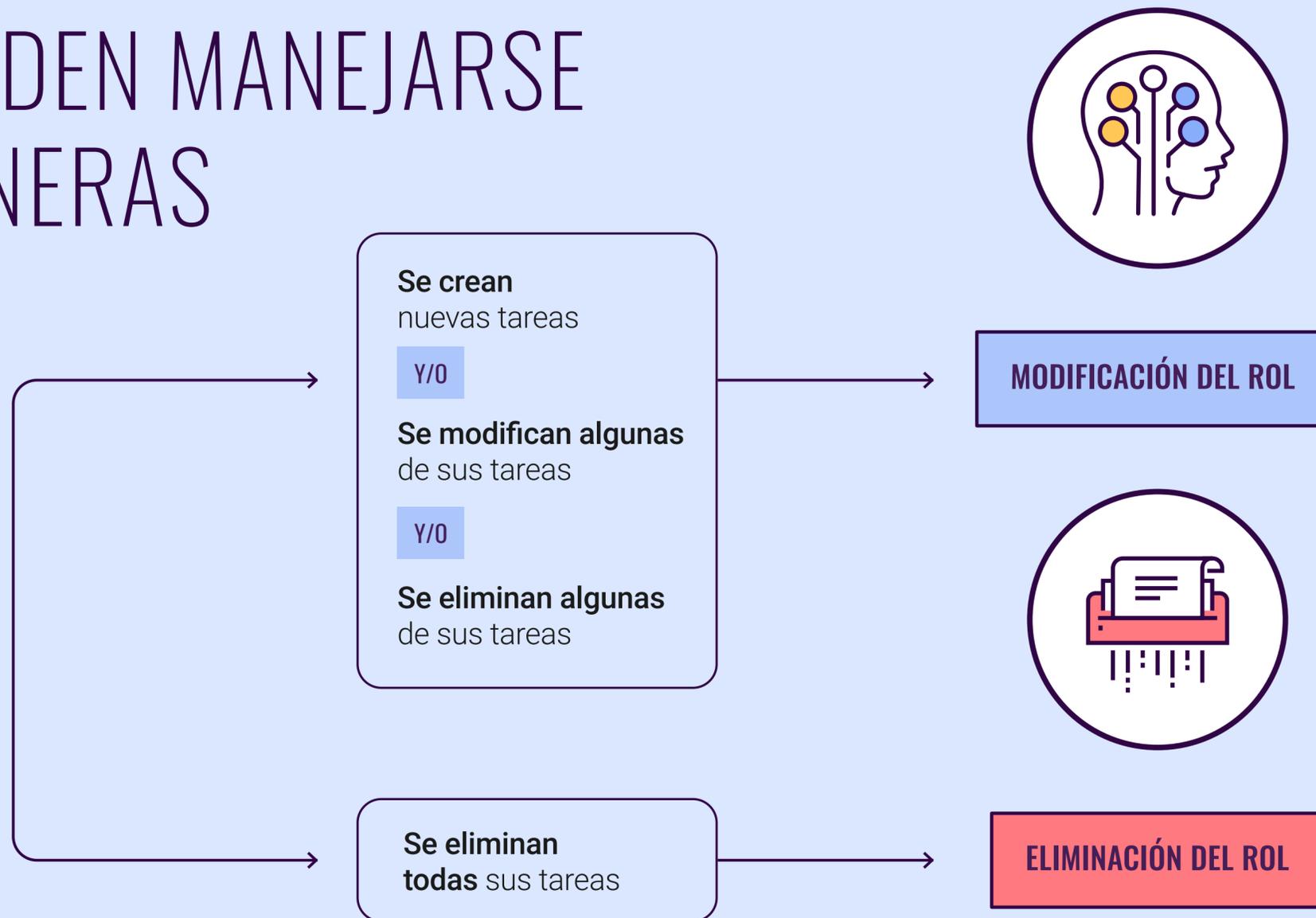
Ocupaciones con un **potencial alto** de automatización

 LA ADAPTACIÓN

# LAS DISRUPCIONES EN LOS TRABAJOS PUEDEN MANEJARSE DE VARIAS MANERAS



¿QUÉ **EFFECTOS** PUEDE TENER LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL SOBRE EL TRABAJO DE **UN FUNCIONARIO PÚBLICO?**



 LA ADAPTACIÓN

¿ESTÁN PREPARADOS LOS  
 FUNCIONARIOS PARA LOS  
 CAMBIOS QUE CONLLEVA  
**LA TRANSFORMACIÓN  
 DIGITAL?**



 LA ADAPTACIÓN

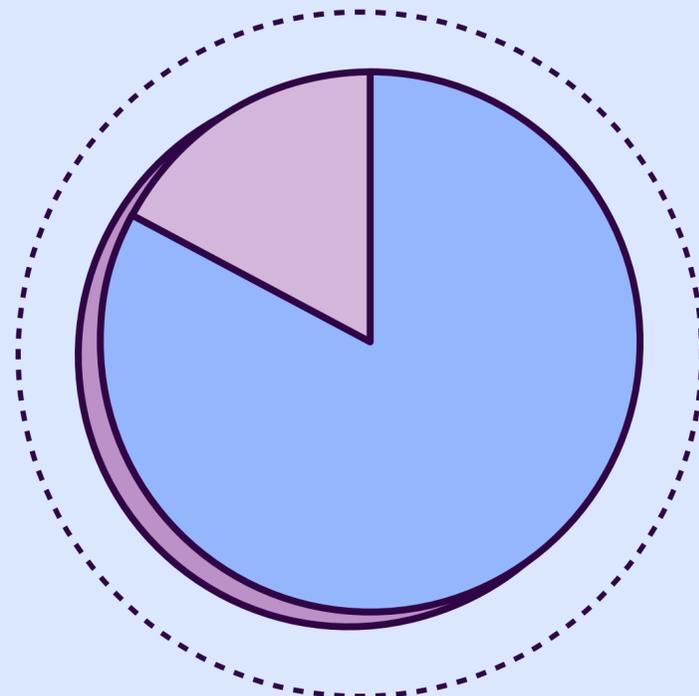
POR UN LADO, SÍ:



Gran disposición a cambiar de tareas



ESTARÍA DISPUESTO A HACER DIFERENTES TAREAS DENTRO DE MI INSTITUCIÓN (% SÍ)

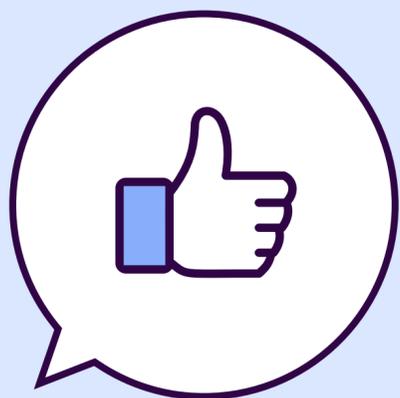


83%

Fuente | Encuesta BID-CSP (2020) a 9,306 servidores públicos en 65 instituciones del Gobierno de Chile

LA ADAPTACIÓN

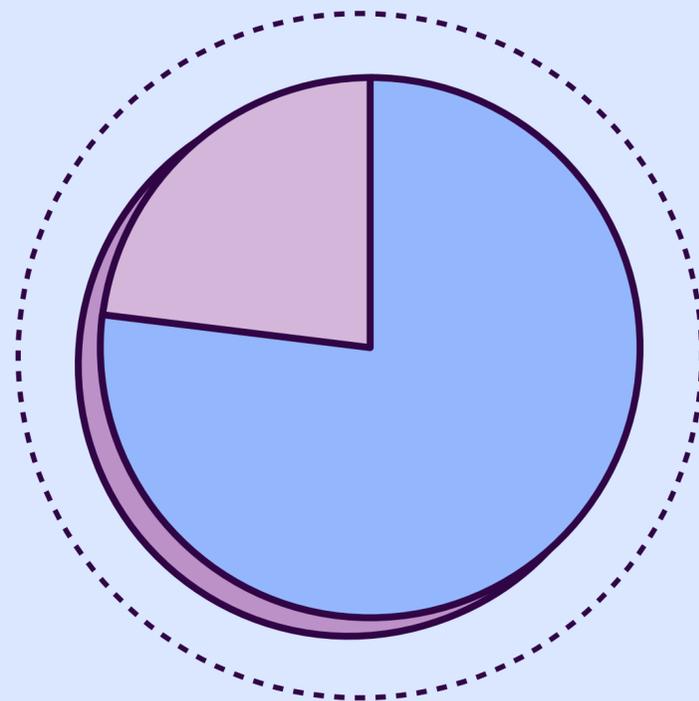
POR UN LADO, SÍ:



Actitudes laborales  
positivas



REALIZO TAREAS ADICIONALES A MI TRABAJO,  
AUNQUE NO SEAN REALMENTE EXIGIDAS (% SÍ)



**77%**

Fuente Encuesta BID-CSP (2020) a 9,306 servidores públicos en 65 instituciones del Gobierno de Chile

LA ADAPTACIÓN

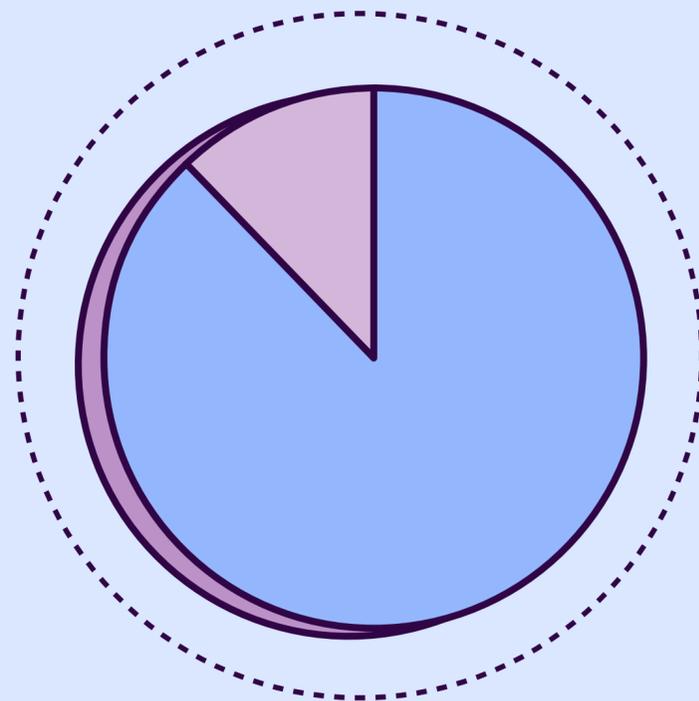
POR UN LADO, SÍ:



Buena disposición hacia la tecnología



ME MOTIVA APRENDER A UTILIZAR NUEVAS TECNOLOGÍAS (% SÍ)

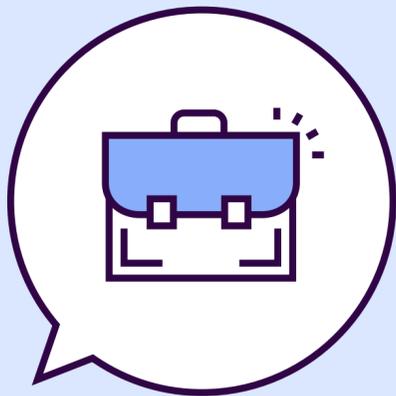


88%

Fuente | Encuesta BID-CSP (2020) a 9,306 servidores públicos en 65 instituciones del Gobierno de Chile

 LA ADAPTACIÓN

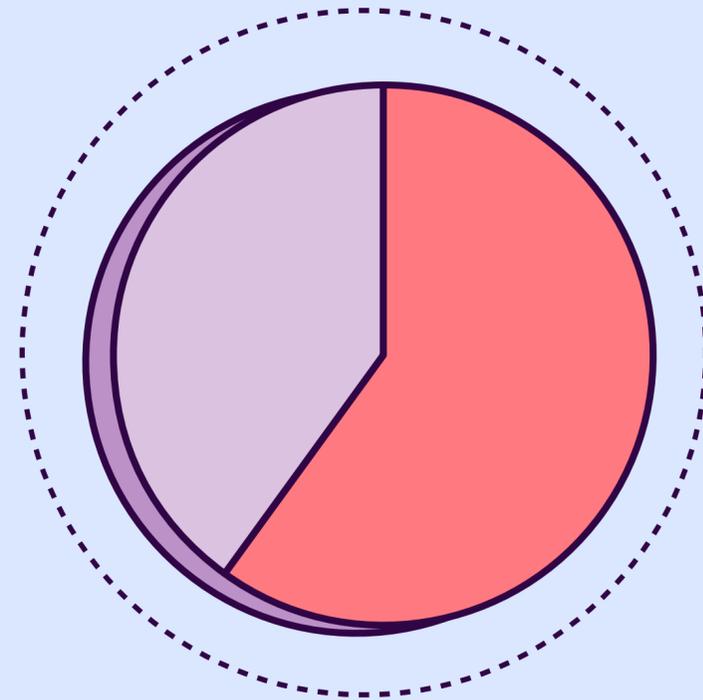
POR OTRO  
LADO, NO:



Baja disposición  
hacia la movilidad



ESTARÍA DISPUESTO A CAMBIAR  
DE INSTITUCIÓN (% NO)



60%

LA ADAPTACIÓN

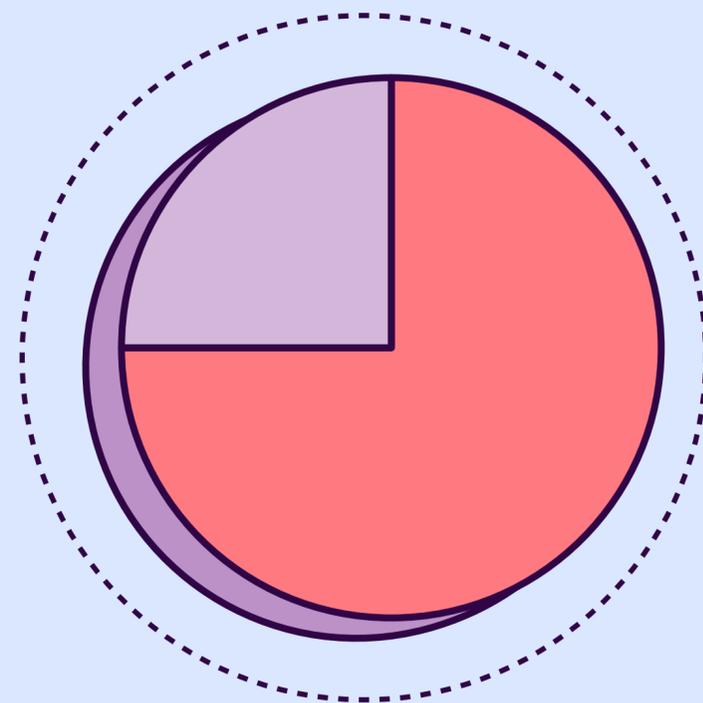
POR OTRO LADO, NO:



Se capacita poco, particularmente en tecnología



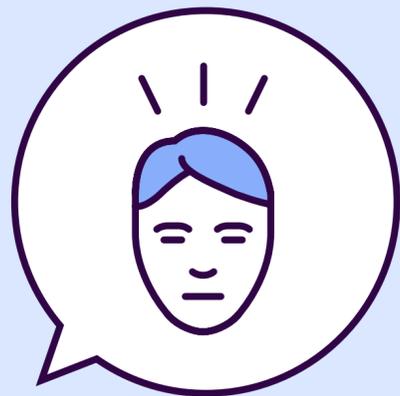
RECIBIÓ ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIAS DE TECNOLOGÍA O COMPUTACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO (% NO)



75%

**LA ADAPTACIÓN**

POR OTRO LADO, NO:



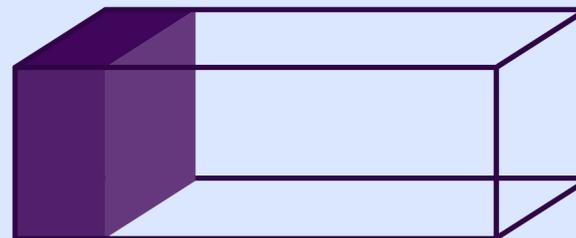
Todas las percepciones empeoran entre los que probablemente serán más afectados



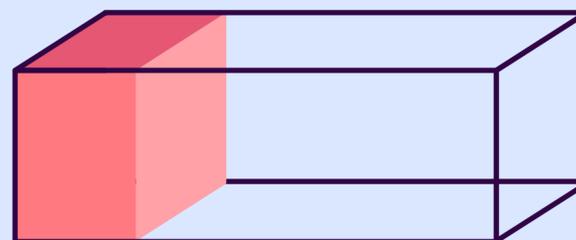
ESTARÍA DISPUESTO A HACER DIFERENTES TAREAS DENTRO DE MI INSTITUCIÓN (% NO)



14%



19%



25%

ÍNDICE DE POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN

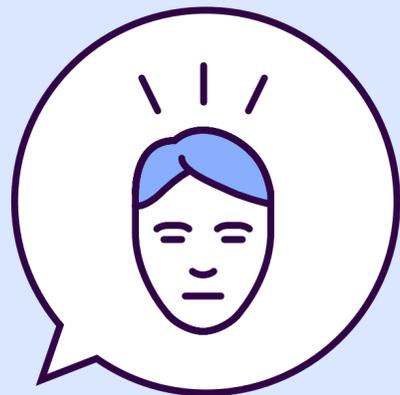
Bajo

Medio

Alto

LA ADAPTACIÓN

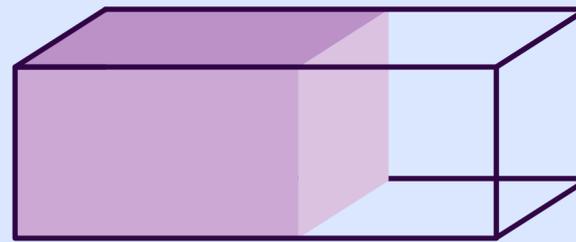
POR OTRO LADO, NO:



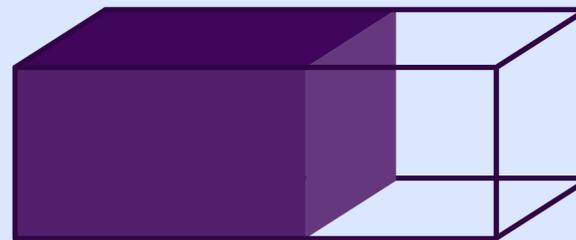
Todas las percepciones se empeoran entre los que probablemente serán más afectados



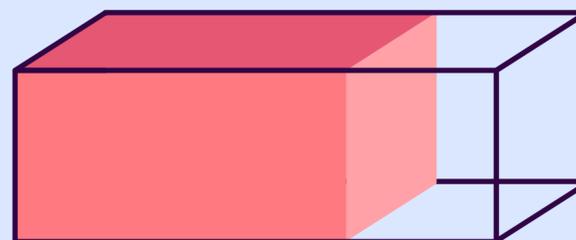
ESTARÍA DISPUESTO A CAMBIAR DE INSTITUCIÓN (% NO)



59%



60%



70%

ÍNDICE DE POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN

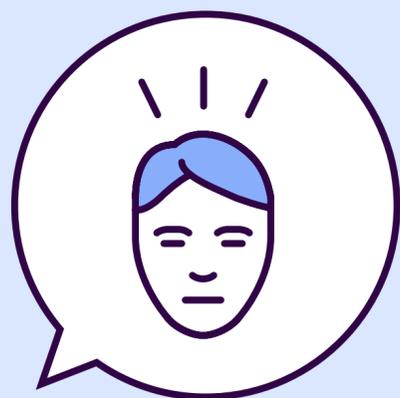
Bajo

Medio

Alto

LA ADAPTACIÓN

POR OTRO LADO, NO:



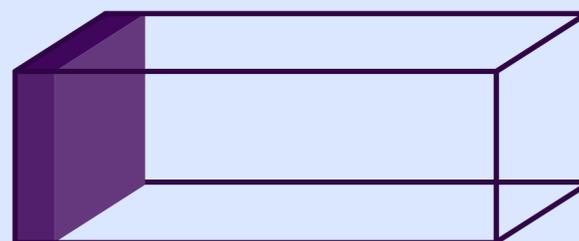
Todas las percepciones se empeoran entre los que probablemente serán más afectados



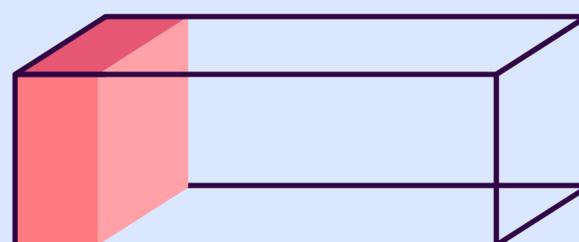
ME MOTIVA APRENDER A UTILIZAR NUEVAS TECNOLOGÍAS (% NO)



7%



9%



18%

ÍNDICE DE POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN

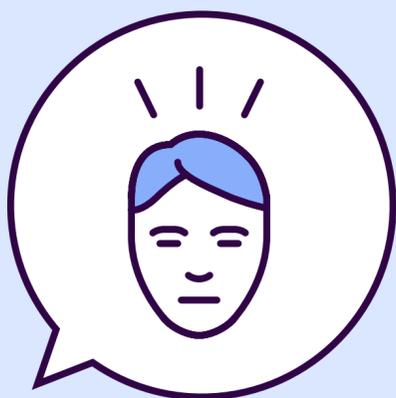
Bajo

Medio

Alto

LA ADAPTACIÓN

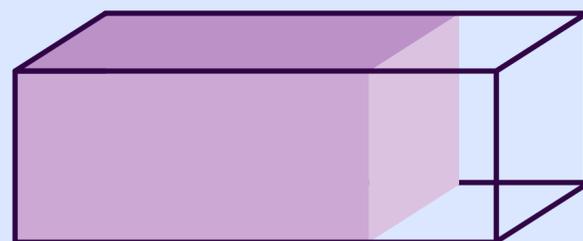
POR OTRO LADO, NO:



Todas las percepciones se empeoran entre los que probablemente serán más afectados



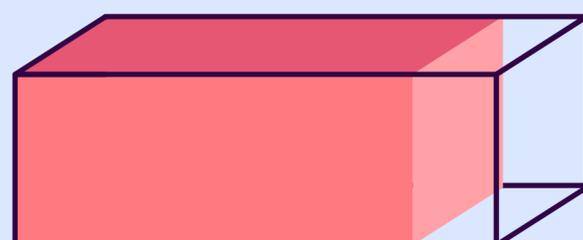
RECIBIÓ ALGUNA CAPACITACIÓN EN MATERIAS DE TECNOLOGÍA O COMPUTACIÓN EN EL ÚLTIMO AÑO? (% NO)



73%



75%



83%

ÍNDICE DE POTENCIAL DE AUTOMATIZACIÓN

Bajo

Medio

Alto

¿QUÉ DEBEN HACER LOS  
GOBIERNOS PARA **ABORDAR**  
**LOS DESAFÍOS DE CAPITAL**  
**HUMANO** QUE CONLLEVA LA  
TRANSFORMACIÓN DIGITAL?



**RECOMENDACIONES**

# 1

## FORTALECER LOS MECANISMOS DE **ATRACCIÓN** Y **RETENCIÓN DEL TALENTO** DIGITAL ESPECIALIZADO



Enfatizar la misión



Varias modalidades de vinculación



Fortalecer *pipeline* del reclutamiento



Salarios más competitivos



Cuidar inequidades de género

# 2

## INVERTIR EN CAPACITACIÓN DIGITAL MASIVA



Funcionarios cuyos trabajos se modifican o se eliminan



Líderes institucionales



Especialistas digitales



Todos los funcionarios

# 3

CREAR MECANISMOS  
 PARA **MANEJAR LAS**  
**DISRUPCIONES** PARA  
 FUNCIONARIOS EXISTENTES



Diagnosticar cuáles roles serán susceptibles a cambios/eliminación



Promover movilidad interna



Promover la gestión del cambio



Dar oportunidades de participación



Prepararse para posibles desvinculaciones

# 4

ASEGURAR EL TRABAJO CONJUNTO DE LOS RESPONSABLES DE **TRANSFORMACIÓN DIGITAL, TALENTO HUMANO, Y PRESUPUESTO** EN LA PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Tanto a nivel transversal como a nivel de cada institución



Empoderar a los entes rectores de servicio civil y fortalecer las oficinas de RRHH

# TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO PÚBLICO

El futuro del trabajo del gobierno

