

#ConversacionesHumanitarias

Conversaciones Humanitarias generadoras de futuro

La **revolución tecnológica**
empieza por las **personas**
¿cuáles son las claves para
no dejar a nadie atrás?

 **Fundación Cruz Roja Española**

Fecha

Julio 2024

Edita

Fundación Cruz Roja Española.
Avenida de Reina Victoria, 26.
28003, Madrid.

Todos los derechos reservados

Cruz Roja Española, Fundación Cruz Roja Española y sus autores.

Investigación y redacción

Ideas Infinitas

Fundación Cruz Roja Española

La Fundación nació en 1993 con el fin de ayudar a Cruz Roja Española a realizar su misión. Su propósito actual es impulsar en la sociedad Pensamiento Humanitario que contribuya a cambiar mentalidades y realizar transformaciones, siempre en beneficio de las personas.

Organizaciones que integran el Patronato:

- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA)
- Banco de España
- Banco Santander
- Fundación Iberdrola España
- Fundación Vodafone España
- ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles)

Índice

1. Introducción

2. Investigación

3. Conclusiones y preguntas para la reflexión colectiva

4. Encuentro debate

5. Resumen de recomendaciones

6. Agradecimientos

Fundación Cruz Roja Española

Este documento recoge las conclusiones del encuentro **#ConversacionesHumanitarias** generadoras de futuro: **La revolución tecnológica empieza por las personas ¿cuáles son las claves para no dejar a nadie atrás?** organizado por la Fundación Cruz Roja Española el 18 de junio de 2024.

El objetivo fundamental de este encuentro era generar un espacio para reflexionar y proponer soluciones eficaces a los desafíos que presenta la transformación digital en los equipos de las organizaciones del Tercer Sector.

El proceso constó de dos fases: **investigación** y **encuentro-debate**.

Este documento resume los **descubrimientos**, las **preguntas clave** y las **conclusiones** establecidas por el grupo de personas expertas y referentes de distintos ámbitos que participó en el encuentro.

Desde la Fundación Cruz Roja Española queremos agradecer a todas las personas que han participado en el proceso su implicación y la aportación generosa de su conocimiento y experiencia.



INVESTIGACIÓN



Proceso de investigación

El proceso de **investigación** consistió en una revisión de la literatura inicial que nos sirvió para entender cuáles son los retos principales a los que las personas con bajas competencias digitales se enfrentan en su día a día y aproximarnos a la exploración de la brecha digital desde perspectivas complementarias.

Este **marco de referencia** inicial nos sirvió para informar las **entrevistas** que realizamos a **6 personas profesionales** del Tercer Sector relacionadas con el desarrollo de competencias digitales. Estas entrevistas nos permitieron expandir nuestro marco inicial, no sólo a las personas afectadas por la brecha digital, sino también a todas aquellas que trabajan en el Tercer Sector para ayudar a desarrollar las competencias digitales de las personas en situación de vulnerabilidad.

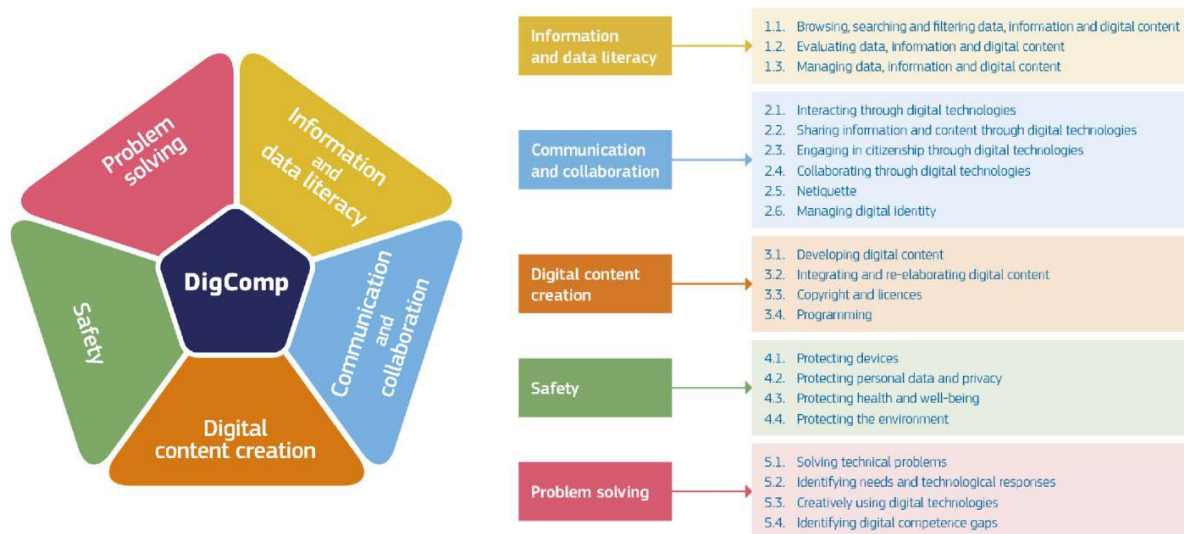
Como resultado de esta investigación desarrollamos un **mapa sistémico** que nos permitió hacer explícitas las dinámicas principales que influyen en el desarrollo de las competencias digitales para guiar el encuentro-debate.



Competencia digital

La competencia digital implica el *"uso y compromiso seguro, crítico y responsable con las tecnologías digitales para el aprendizaje, el trabajo y la participación en la sociedad. Se define como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes"*.

**Comisión Europea.
Recomendación del Consejo sobre
Competencias Clave para el Aprendizaje
Permanente, 2018.**



Barreras para el desarrollo de las competencias digitales

Esta investigación presenta los resultados de la exploración sistémica realizada con el objetivo de comprender las barreras a las que se enfrentan los profesionales del Tercer Sector y la sociedad civil que trabajan con personas en situación de vulnerabilidad para desarrollar sus competencias digitales de manera efectiva.

El estudio analiza la relación entre los incentivos y las motivaciones que las personas tienen para desarrollar sus competencias, los factores tecnológicos y personales que dificultan el aprendizaje y las barreras para escalar la formación.

En este análisis identificamos tres hallazgos clave que propusimos para su análisis y la co-creación de estrategias y soluciones que faciliten el desarrollo de las competencias digitales entre los y las profesionales del Tercer Sector.



HALLAZGO 01: Motivación decreciente

El desarrollo de competencias digitales está directamente relacionado con su aplicabilidad en la vida diaria de las personas. A medida que una competencia digital cumple con las necesidades funcionales básicas, la motivación para seguir desarrollándola tiende a disminuir.

HALLAZGO 02: Coste de aprendizaje

El desarrollo de competencias digitales requiere un esfuerzo significativo por parte de las personas. Este esfuerzo depende en gran medida de las capacidades personales, capacidad de reutilizar conocimientos previos, el acceso a los recursos necesarios y la estandarización para facilitar su uso. Cuanto mayor sea el esfuerzo requerido más difícil será desarrollar las competencias digitales.

HALLAZGO 03: Dificultad para escalar

El desarrollo de competencias digitales está condicionado por la calidad de la formación y el apoyo disponible. La dificultad para acceder a personas con bajas competencias digitales complica la escalabilidad de la formación y reduce su efectividad. Además, la falta de financiación o sus restricciones condicionan las prioridades y los recursos dedicados al desarrollo de estas competencias.

El marco sistémico

La transformación digital de los equipos de las organizaciones del Tercer Sector es un reto complejo que requiere un **abordaje holístico** que pueda mostrar la interdependencia entre los múltiples factores que influyen en su desarrollo. Por esta razón utilizamos el pensamiento sistémico como el marco adecuado para representar el problema.

Las conclusiones de la investigación se reflejan en un **mapa sistémico** que muestra la interdependencia entre los diferentes factores y las dinámicas que se generan cuando estos se retroalimentan.

El mapa fue el punto de partida para elaborar las preguntas que guiaron el encuentro posterior. La lectura del mapa permite explorar la relación entre todos los factores registrados de una manera intuitiva, como se muestra en el ejemplo.

Fragmento del mapa



Las flechas azules indican una relación directamente proporcional, cuando una variable aumenta, la otra aumenta y viceversa. Por ejemplo, si aumenta la necesidad de usar la tecnología aumentarán las competencias deseadas.

Las flechas rojas indican una relación inversamente proporcional, cuando una variable aumenta, la otra disminuye y viceversa. Por ejemplo, si aumentan las competencias digitales actuales, disminuirá el gap con las competencias deseadas.

El mapa

Este mapa recoge los descubrimientos de la investigación y permite observar cómo múltiples factores influyen en variables como el coste de aprendizaje. Ante esta situación, es evidente que no se podrá encontrar una única solución que resuelva el problema del coste de aprendizaje. Una conclusión clara que se desprende del análisis del mapa es que será necesario generar una solución coordinada desde diferentes ámbitos para lograr una transformación significativa en la situación.

El principal valor de este mapa sistémico es generar una visión compartida entre las personas participantes en el encuentro.

A continuación, describimos los hallazgos y los elementos fundamentales que componen el mapa para su mejor comprensión.

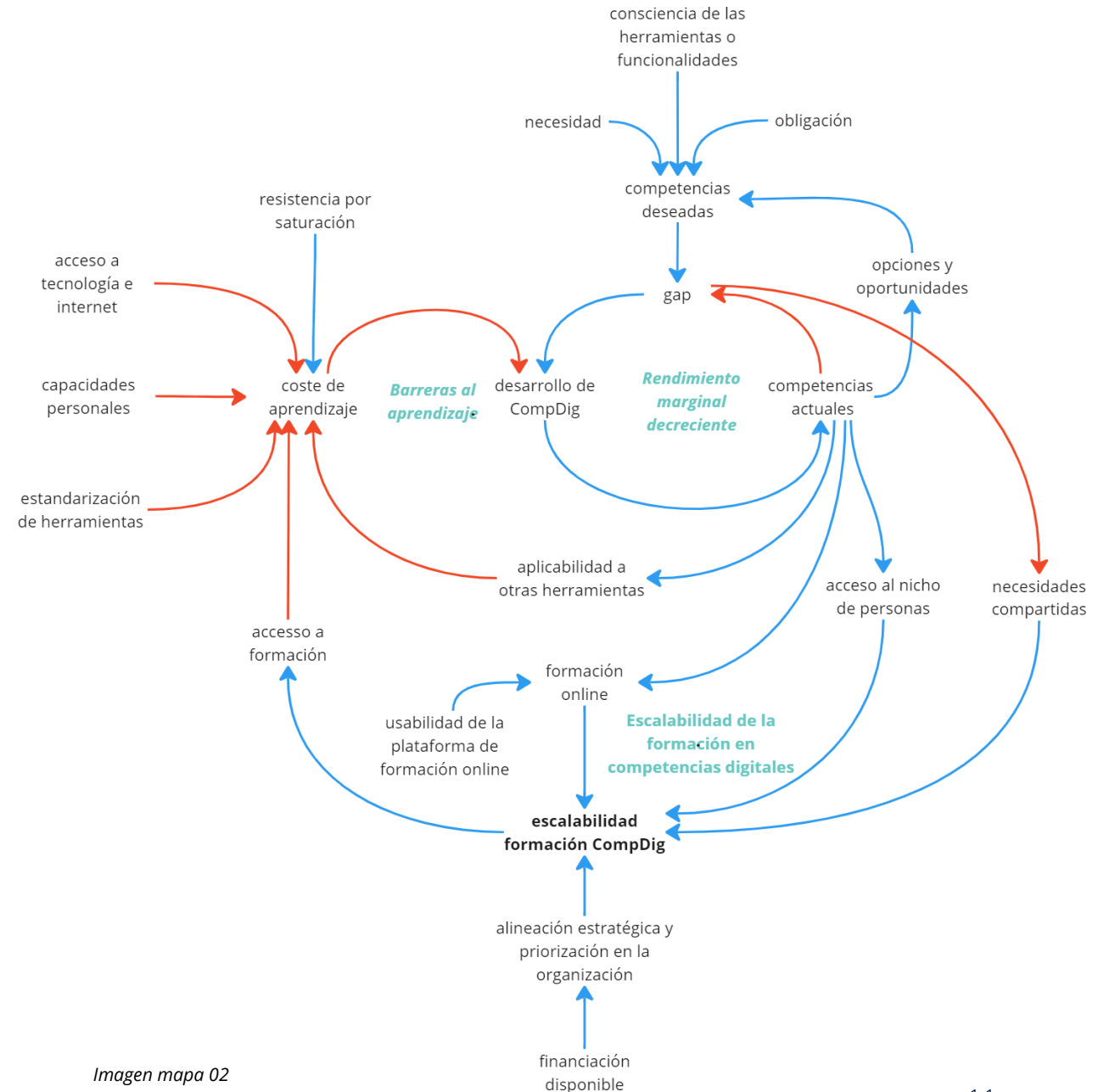


Imagen mapa 02

Principales hallazgos

HALLAZGO 01: Motivación decreciente

- A medida que una competencia digital cumple con las necesidades funcionales básicas, la motivación para seguir desarrollándola tiende a disminuir.

HALLAZGO 02: Coste de aprendizaje

- Cuanto mayor sea el esfuerzo requerido más difícil será desarrollar las competencias digitales.

HALLAZGO 03: Dificultad para escalar

- La dificultad para acceder a personas con bajas competencias digitales complica la escalabilidad de la formación y reduce su efectividad.

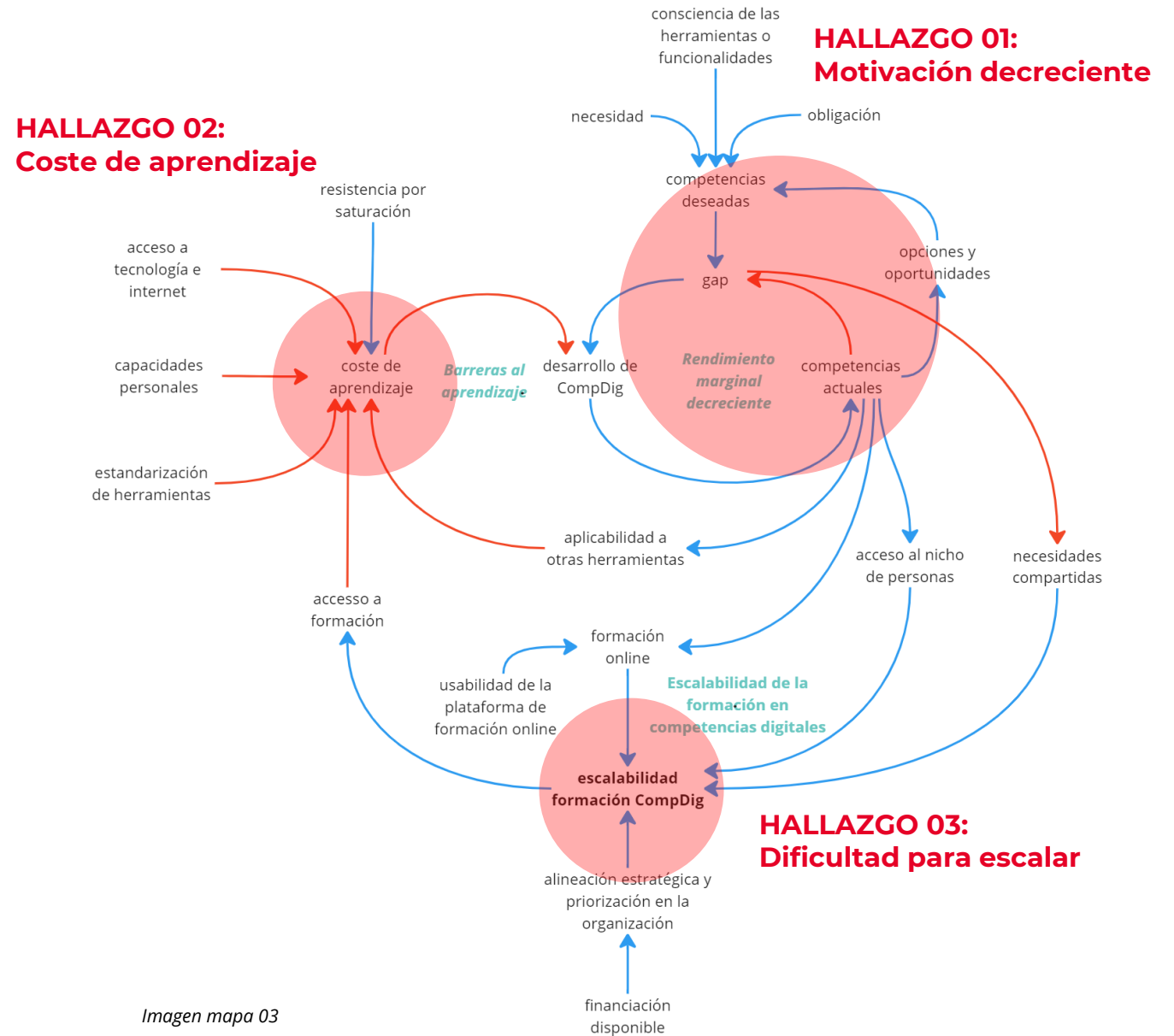


Imagen mapa 03

HALLAZGO 01: Motivación decreciente Incentivos para el desarrollo de las competencias digitales

Esta parte del mapa se centra en formular el gap entre las competencias deseadas y las competencias actuales de las personas. La idea subyacente es que cuanto mayor sea el gap entre ellas, más motivadas estarán las personas para desarrollar sus competencias. De la misma forma, si las competencias actuales son suficientes para trabajar o desenvolverse en la vida diaria, los incentivos para desarrollar nuevas competencias serán menores.

Las **Competencias deseadas** están influidas por distintos factores como la obligación, la necesidad o la consciencia de nuevas funcionalidades o herramientas

Obligación: puede ser, por ejemplo, por la introducción de una nueva herramienta digital en el trabajo o por la restricción de acceso a servicios como, por ejemplo, servicios médicos o financieros.

Necesidad: para comunicarse, por ejemplo, con los servicios de asistencia o con la familia a través del teléfono móvil o videollamada.

Consciencia de las herramientas o funcionalidades: que podrían mejorar la productividad o facilitar alguna tarea.



Imagen mapa 04

Las necesidades laborales, la interacción con los servicios públicos o la comunicación con la familia aumentan la necesidad de adquirir competencias digitales.



HALLAZGO 01: Motivación decreciente

Incentivos para el desarrollo de las competencias digitales

En esta parte del mapa hacemos explícita la dinámica que limita el desarrollo de las competencias. Como mencionamos antes, desde un punto de vista funcional, las competencias digitales nos ayudan a desenvolvernos en nuestro trabajo o vida cotidiana. Desde este punto de vista, una vez conseguido esto, los incentivos para seguir profundizando en estas competencias se reducirían drásticamente.

Competencias actuales: son las competencias con las que las personas cuentan para dar respuesta a sus necesidades actuales.

Gap: es la diferencia entre las competencias digitales deseadas y las actuales. Cuanto mayor sea esta diferencia, mayor la motivación para desarrollar sus competencias.

Desarrollo de Competencias Digitales: es el proceso por el cual las personas mejoran sus competencias digitales contribuyendo a reducir la diferencia con las competencias digitales deseadas.

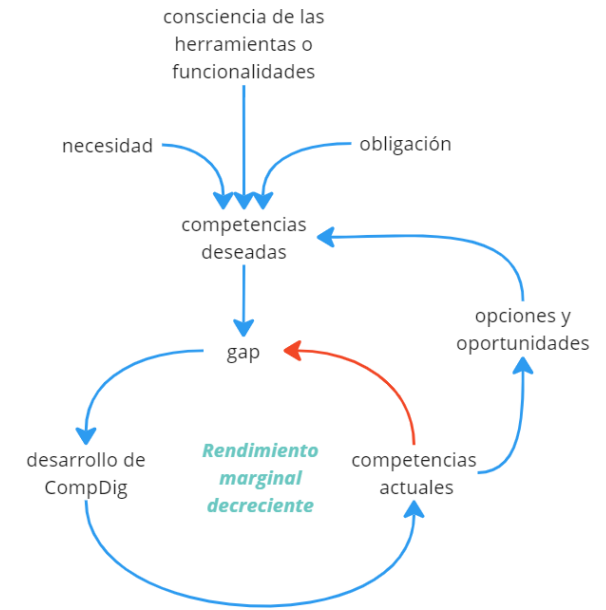


Imagen mapa 05

Rendimiento marginal decreciente

Creemos que la ley del rendimiento marginal decreciente se aplica al desarrollo de competencias digitales, ya que, a partir de cierto nivel de competencias que permita gestionar las necesidades diarias, el esfuerzo adicional para aprender nuevas herramientas o funcionalidades no aporta el mismo valor que al principio, lo que reduce el incentivo para seguir aprendiendo.

HALLAZGO 02: Coste de aprendizaje

Dificultades para el desarrollo de las competencias digitales

En esta parte del mapa nos enfocamos en el **coste de aprendizaje** como el esfuerzo necesario para desarrollar las competencias digitales. Cuanto mayor sea el esfuerzo, más difícil será para las personas desarrollar sus competencias.

Aplicabilidad a otras herramientas: cuanto más reutilizables sean nuestras competencias digitales, más fácil será emplearlas en otros contextos o situaciones, reduciendo así el coste de aprendizaje de nuevas herramientas.

Capacidades personales: el desarrollo de competencias digitales es único en cada persona y depende, entre otros factores, de su capacidad cognitiva, de su educación, de la existencia de una red de apoyo, etc.

Acceso a tecnología e internet: el acceso a la tecnología e internet no garantiza el desarrollo de competencias digitales, pero su ausencia incrementa el esfuerzo que las personas tienen que hacer para aprender.

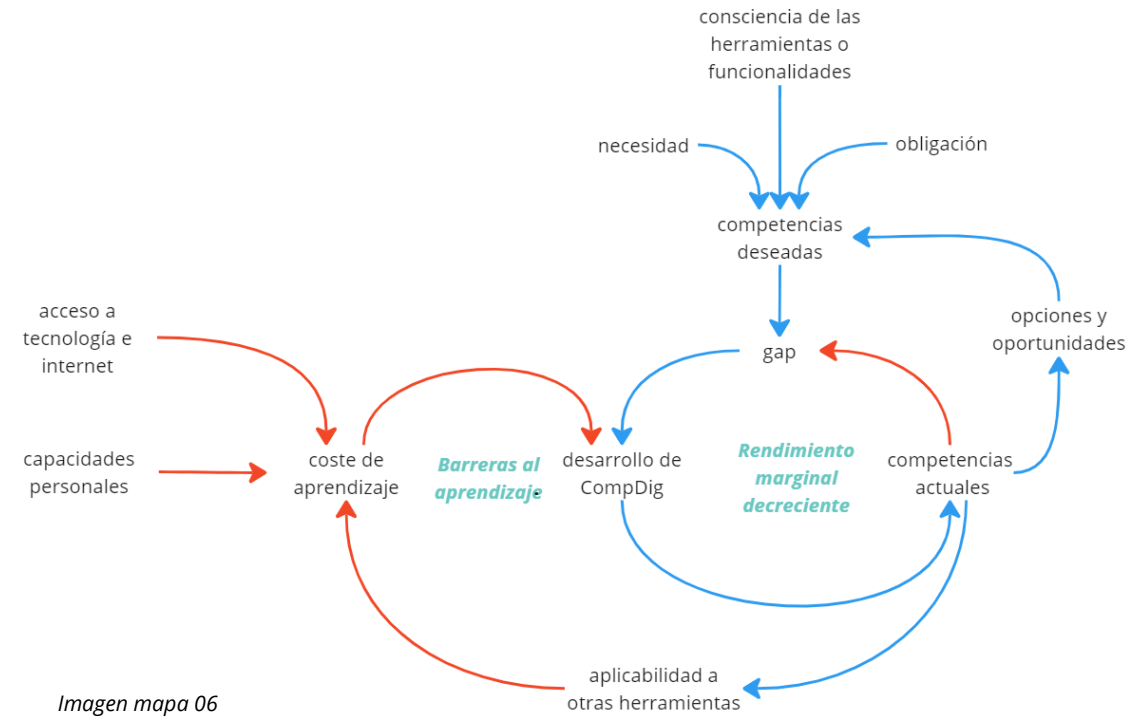


Imagen mapa 06



HALLAZGO 02: Coste de aprendizaje

Dificultades para el desarrollo de las competencias digitales

Acceso a formación: el acceso a una formación adecuada facilita que las personas adquieran nuevos conocimientos.

Estandarización de herramientas: la similitud en la lógica, las funcionalidades y la experiencia de usuario de las herramientas facilita la transferencia de capacidades. Esto ofrece una oportunidad para conectar y colaborar con las empresas de tecnología.

Resistencia por saturación: la fragmentación y redundancia de aplicaciones incrementa la saturación de las personas por la sobreinformación y las diferentes lógicas que deben aprender para interactuar con cada herramienta. Esto puede aumentar el rechazo a usar nuevas herramientas o desarrollar nuevas competencias digitales.

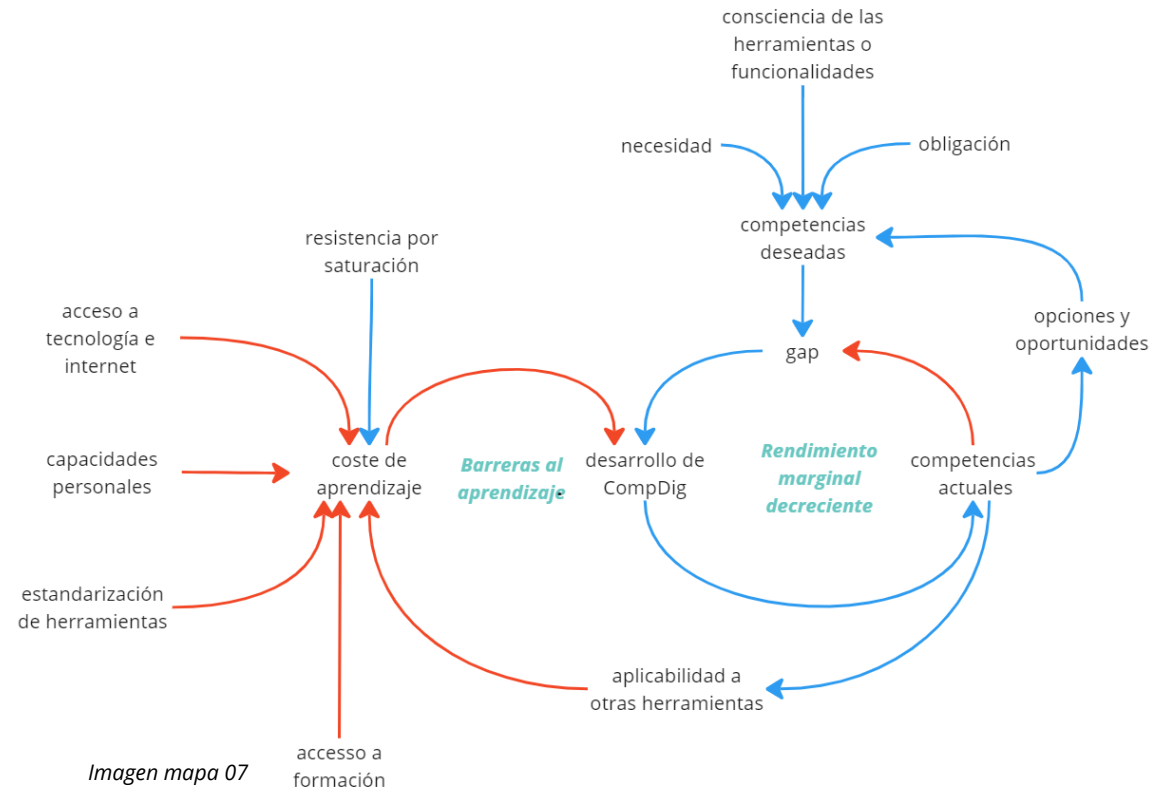
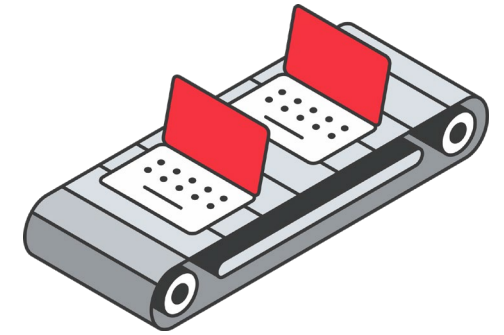


Imagen mapa 07

La estandarización de las herramientas, su lógica e interacción facilita la transferencia de competencias digitales.



HALLAZGO 03: Dificultad para escalar

Escalabilidad de la formación en competencias digitales

Esta parte del mapa explora las dificultades para escalar la formación de competencias digitales. Por un lado, por la dificultad de identificar y acceder al nicho de personas con necesidades compartidas al tener éstas una limitada presencia en el ámbito digital y, por otro, por la dificultad de alinear y coordinar las distintas estrategias.

Necesidades compartidas: cuanto mayor sea el gap entre las competencias deseadas y las actuales, mayor puede ser la diversidad de necesidades o el déficit de competencias digitales. Esto incrementa la dificultad de identificar a personas con necesidades formativas comunes.

Acceso al nicho de personas: el acceso depende de las competencias actuales. En un contexto de muy bajas competencias, es posible que las personas no utilicen teléfonos móviles o redes sociales, por lo que serán más difíciles de identificar y de acceder a ellas.

Financiación disponible: la financiación disponible condiciona la prioridad y los recursos destinados a la formación en competencias digitales. Así mismo, la alineación estratégica de la organización condiciona su escalabilidad.

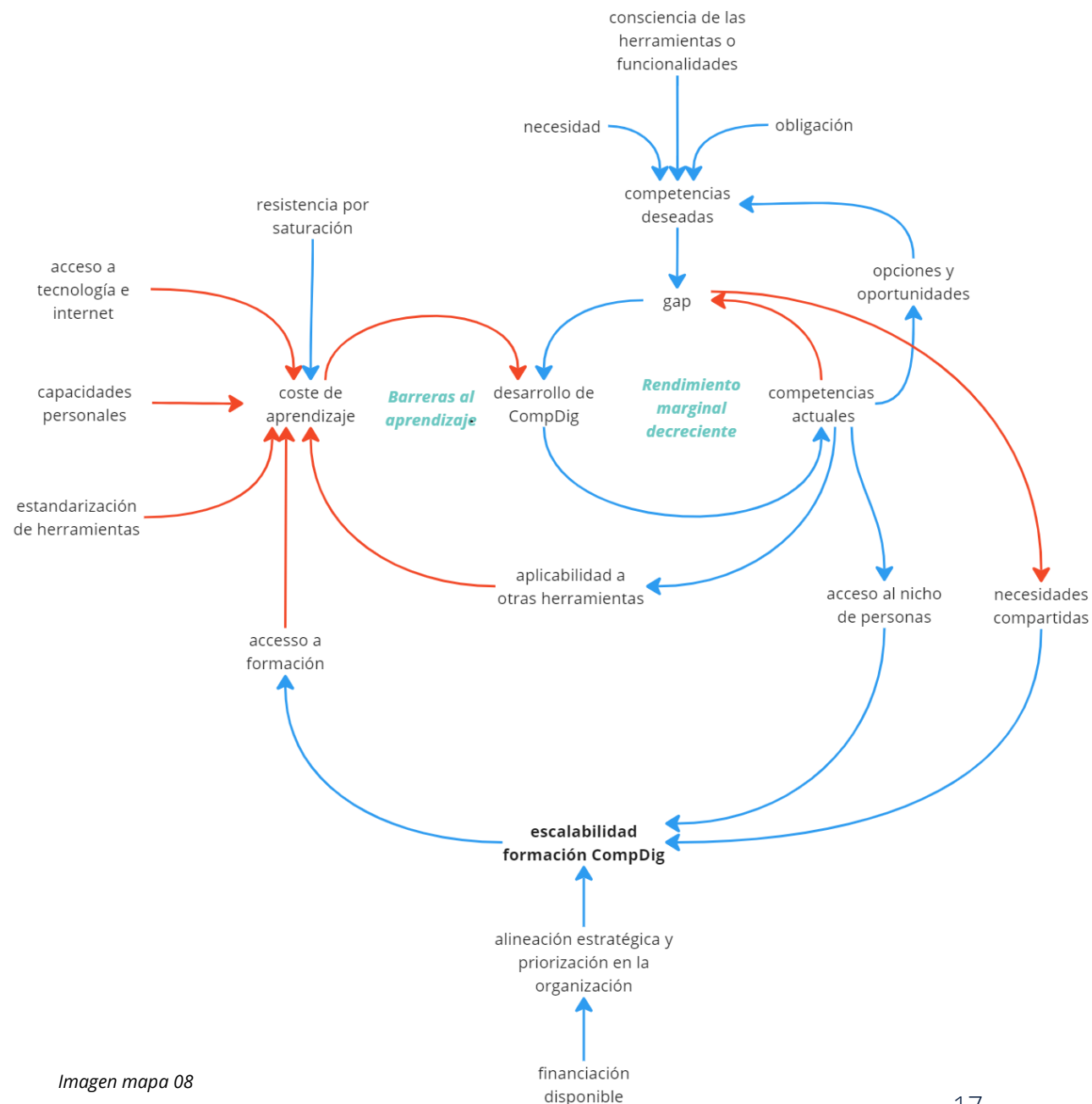


Imagen mapa 08

HALLAZGO 03: Dificultad para escalar

Escalabilidad de la formación en competencias digitales

Alineación estratégica: cuanto más alineada esté la organización en la importancia de la formación en competencias digitales más fácil será que ésta movilice los recursos necesarios para que pueda desarrollarse a escala.

Formación online: la formación online es un gran canal para poder escalar el desarrollo de competencias, sin embargo, también supone una barrera de entrada para aquellas personas que no cuentan con las competencias digitales necesarias.

Usabilidad de la plataforma de formación online: cuanto más sensible sean las plataformas a la diversidad de competencias de las personas y más se adapten a ellas, más fácil será para éstas acceder a la formación online y, por extensión, escalar la formación.

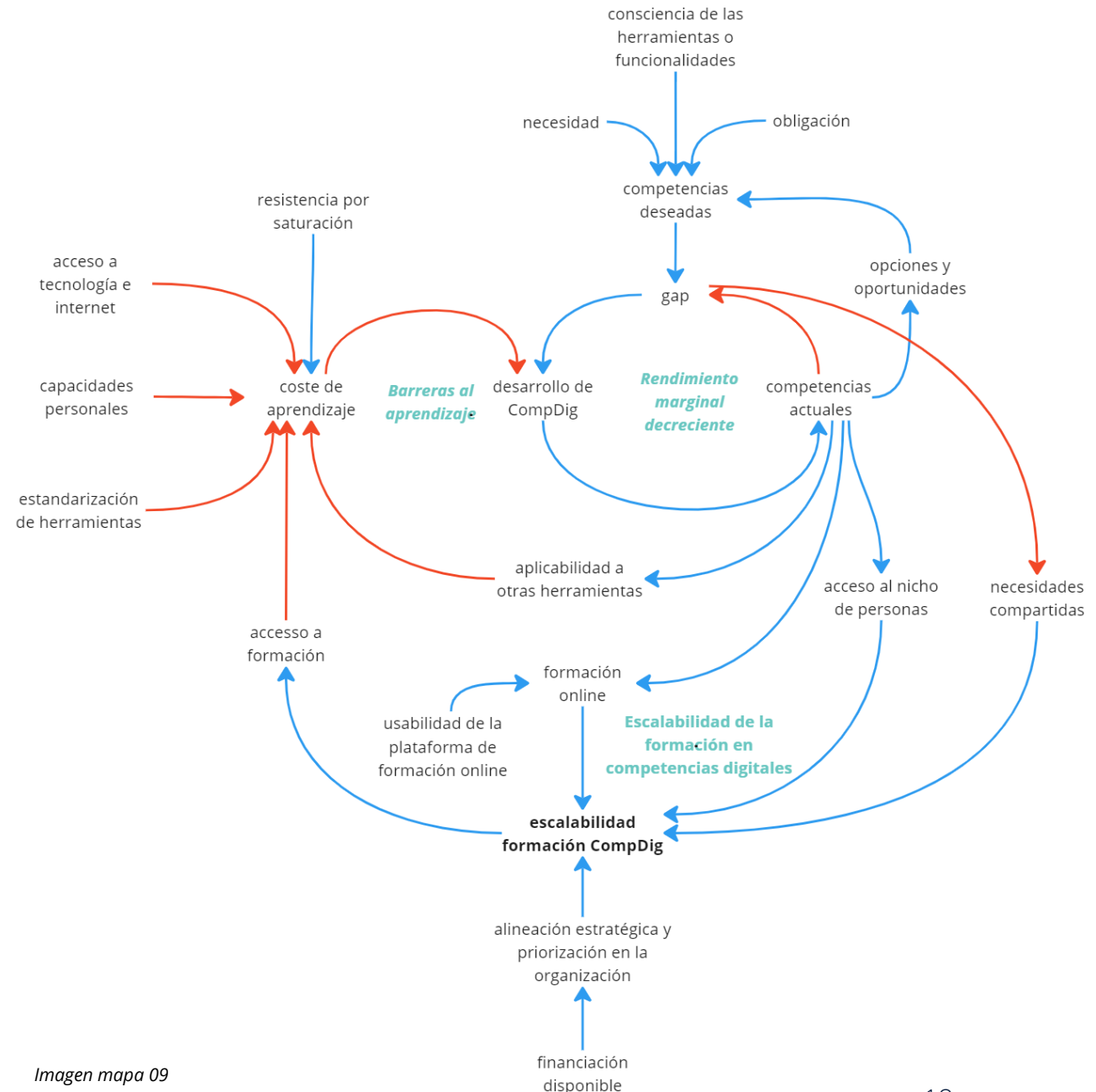


Imagen mapa 09

CONCLUSIONES Y PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN COLECTIVA



Hallazgo 01. Funcionalidad. Límite de las competencias digitales

Nuestro primer hallazgo es que la motivación para desarrollar nuevas competencias digitales está condicionada por la eficacia de nuestras competencias actuales. Cuanto mejor nos permitan éstas dar respuesta a nuestras necesidades, menor será el incentivo para invertir en seguir desarrollándolas.

Factores como el desconocimiento de las herramientas digitales o sus funcionalidades influyen negativamente en nuestros incentivos para desarrollar nuestras competencias. Sin embargo, las exigencias laborales o la necesidad de utilizar servicios en línea en nuestra vida diaria son factores que incrementan nuestra motivación.

Si las competencias digitales son fundamentales para desenvolvern en nuestra vida diaria ¿Cómo podríamos incorporarlas en nuestra formación básica para que la adquisición de éstas se produzca de forma orgánica?

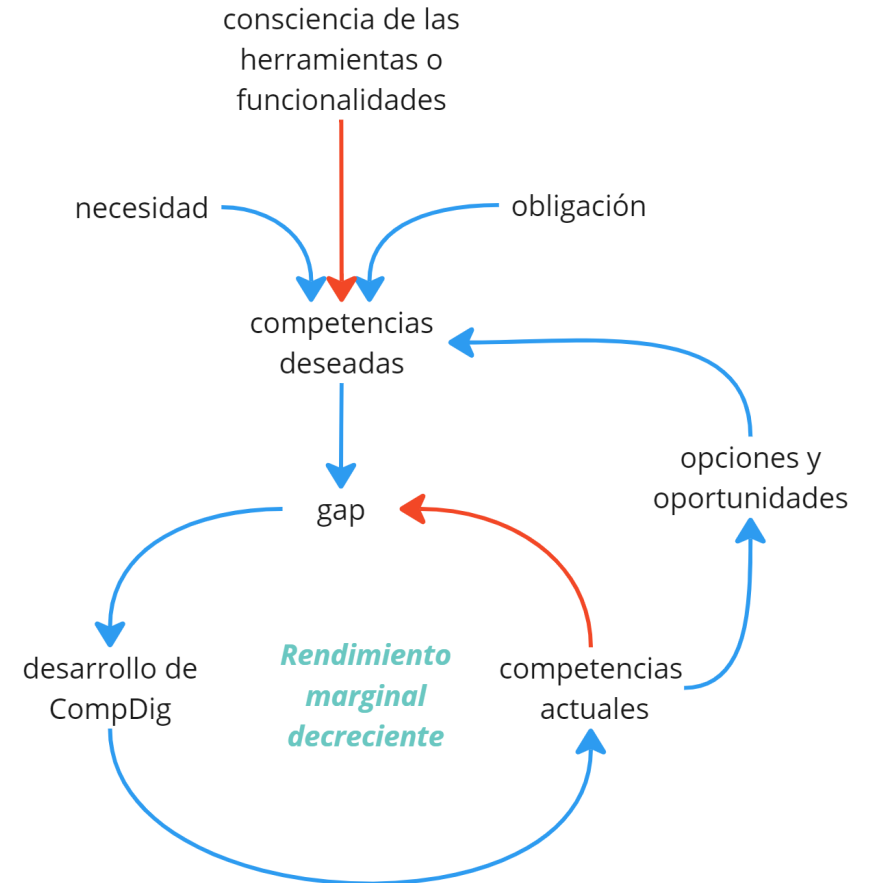


Imagen mapa 10

Hallazgo 02. Coste de aprendizaje. Barreras para el desarrollo

Nos referimos al “coste de aprendizaje” como el esfuerzo requerido para desarrollar nuestras competencias digitales. Este esfuerzo puede estar condicionado por factores internos, como nuestra capacidad cognitiva o la resistencia al uso de la tecnología, y por factores externos, como la falta de conectividad a internet, la falta de formación, la falta de estandarización en las herramientas digitales o la capacidad para aplicar las competencias ya adquiridas a otras herramientas.

Para desarrollar las competencias digitales no bastaría con aumentar la motivación y los incentivos, sino que sería necesario reducir al mismo tiempo el coste de aprendizaje.

¿Cómo podríamos reducir el coste de aprendizaje de las competencias digitales situando a las personas en el centro del diseño y uso de la tecnología?

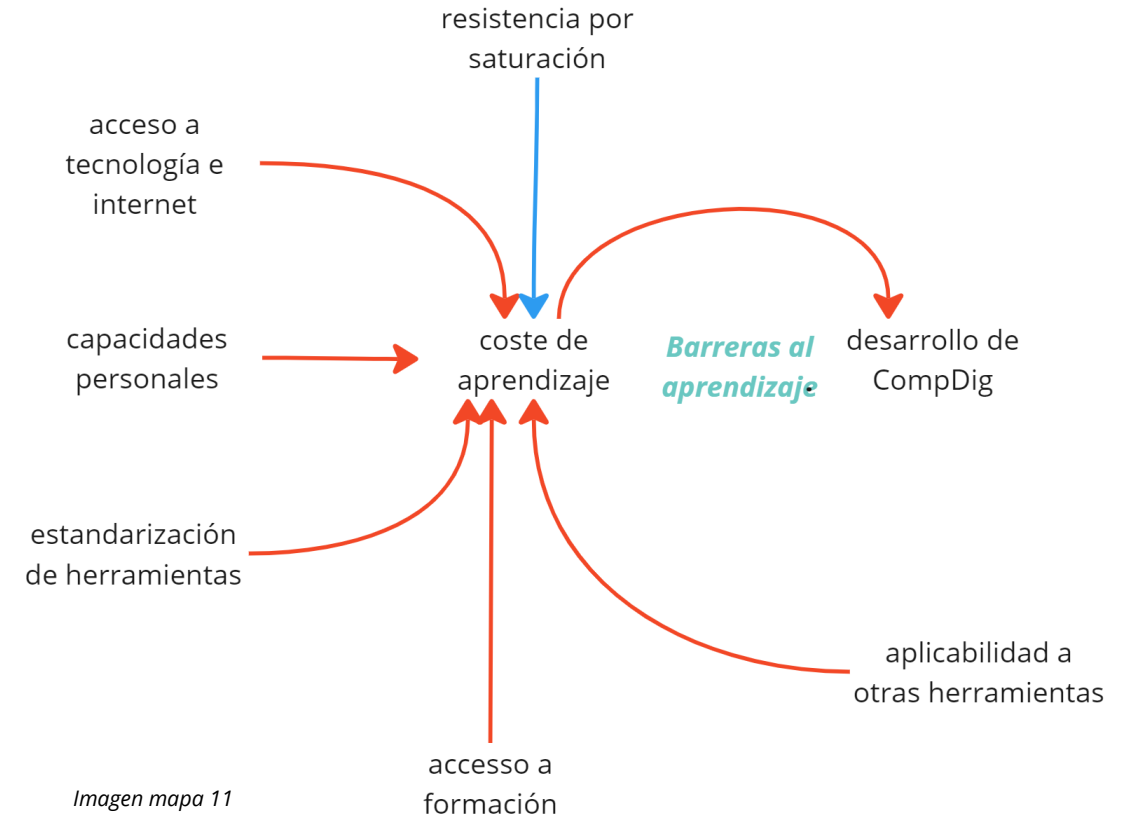


Imagen mapa 11

Hallazgo 03. Estrategia y alineación del ecosistema

Otro factor importante en el desarrollo de competencias digitales es su escalabilidad. Desde el punto de vista de las entidades que proveen formación o apoyan a las personas en el desarrollo de sus competencias, es clave que los objetivos estratégicos estén alineados para poder priorizar y financiar adecuadamente las acciones de formación.

La brecha digital hace que la personas con menos competencias digitales no puedan interactuar con dispositivos o tecnologías más avanzadas, o formarse a través de internet, lo que permitiría escalar la formación y llegar a más personas. Esto incrementa la desigualdad y refuerza la brecha digital.

¿Qué tipo de colaboración público y privada sería necesaria establecer para crear una estrategia a nivel de ecosistema que permita alinear recursos, objetivos, herramientas y roles para garantizar que todas las personas tengan acceso al apoyo necesario para mejorar sus competencias digitales?



ENCUENTRO-DEBATE



Desarrollo del encuentro

Bajo el formato “**Conversaciones Humanitarias generadoras de futuro**”, y siguiendo la Regla de **Chatham House**, el encuentro reunió a 16 personas expertas y referentes de distintos ámbitos del conocimiento y experiencia.

El objetivo era conversar y reflexionar sobre los retos de la transformación digital en los equipos de las organizaciones del Tercer Sector, centrándonos en los obstáculos para adquirir las competencias digitales necesarias para el desempeño de su labor profesional.

Desarrollar las competencias digitales y no digitales de este sector es clave para acompañar adecuadamente a las personas en situación de vulnerabilidad para ayudarles a cerrar la brecha digital y mejorar sus oportunidades de inclusión y participación activa en la sociedad.

A través de las tres preguntas clave de la investigación, hemos analizado, desde una perspectiva sistémica y activando la inteligencia colectiva, tres barreras que afectan el desarrollo de las competencias digitales:

- Cómo lograr un aprendizaje efectivo de las competencias digitales.
- Cómo abordar o reducir el coste de aprendizaje de las competencias digitales.
- Cómo impulsar la escalabilidad de la formación en competencias digitales.



Reflexiones y propuestas

Recogemos a continuación, un resumen de las reflexiones y las propuestas aportadas por el grupo para cada una de las preguntas durante el encuentro.



Hallazgo 01 . Funcionalidad. Límite de las competencias digitales

Si las competencias digitales son fundamentales para desenvolvernó en nuestra vida diaria. **¿Cómo podríamos incorporarlas en nuestra formación básica para que la adquisición de éstas se produzca de forma orgánica?**

Incorporar las competencias digitales en la formación básica puede ser una forma eficaz de aumentar las capacidades de la sociedad en su conjunto para desenvolverse en un contexto cada vez más tecnológico.

Una de las propuestas en el ámbito educativo se centraría en la formación de docentes, la generación de estándares y la garantía de acceso a la tecnología para los centros educativos y las personas.

Otra de las estrategias planteó incluir las competencias digitales en el currículo como asignatura o de forma transversal. Esto podría ayudar a que las nuevas generaciones desarrollaran sus competencias. Sin embargo, esto no resolvería la situación para las generaciones actuales que ya han abandonado el sistema educativo.

En este contexto, el grupo declaró que, en primer lugar, sería necesario comprender el contexto de las personas para poder adaptar esta formación a sus necesidades y capacidades.

Un ejemplo sería comprender si el uso de las competencias digitales se desarrolla en el contexto personal o en el profesional.

Hallazgo 01 . Funcionalidad. Límite de las competencias digitales

En el contexto personal, se puso de manifiesto la importancia de la familia, tanto en la infancia como en el soporte de las personas mayores o dependientes en su relación con las entidades digitalizadas.

Al mismo tiempo se propuso la necesidad de concienciación y sensibilización que contribuiría a dar a conocer las opciones disponibles al mismo tiempo que contribuiría a reducir miedos y resistencias.

En el contexto profesional, se formuló la necesidad de diseñar programas de formación continua, elaborar materiales y contenidos que estén disponibles, así como el fomento de redes de apoyo y la creación de comunidades.

Por otro lado, el grupo conversó sobre la necesidad de que el desarrollo de competencias estuviera alineado con las necesidades laborales, así como la posibilidad de establecer una certificación oficial de adquisición de competencias digitales para acceder a determinados puestos de trabajo.

Desde nuestra perspectiva, incorporar las competencias digitales en la educación formal, de la misma forma que se han incorporado el estudio de lenguas extranjeras o en su día los procesos de alfabetización, podría ser la solución fundamental para desarrollar las competencias digitales de la sociedad en su conjunto, sin embargo, esta es una solución a largo plazo que necesitaría ser complementada con una serie de estrategias que den respuesta a las necesidades sociales a corto plazo.

Creemos que el desarrollo de las competencias digitales es un proceso multidimensional que se beneficiaría de clarificar cuál es la relación que existe entre la formación estructurada y la informal y cuál es la mejor forma de articularla en el contexto digital, donde la mayor exposición a la tecnología se produce en el entorno privado.

Hallazgo 02. Coste de aprendizaje. Barreras para el desarrollo

¿Cómo podríamos reducir el coste de aprendizaje de las competencias digitales situando a las personas en el centro del diseño y uso de la tecnología?

Poner a las personas en el centro de la transformación digital es crucial para su éxito.

Esto implica comprender las diferentes necesidades, realidades y estilos de aprendizaje de las personas, y diseñar e implementar iniciativas personalizadas e inclusivas.

El grupo formuló la necesidad de combinar distintas metodologías y aproximaciones al aprendizaje y la necesidad de contar con el soporte y la infraestructura y la colaboración de los agentes implicados.

Desde el punto de vista de las personas, se puso de manifiesto la necesidad de fomentar el autoaprendizaje, así como la de incorporar a las personas destinatarias en el diseño de políticas y programas, y la generación de indicadores de impacto que permita conocer la eficacia de las estrategias puestas en marcha.

Otra de las ideas fundamentales fue que, para poder garantizar el desarrollo de competencias digitales y su actualización, sería necesario adquirir previamente la competencia del aprendizaje permanente, sobre todo en entornos profesionales. Sería necesario generar una cultura organizativa de aprendizaje continuo (e ir seleccionando a profesionales alineados con ella) lo que favorecería la adquisición de otras habilidades, incluidas las digitales.

Hallazgo 02. Coste de aprendizaje. Barreras para el desarrollo

No se trataría tanto de saber utilizar tecnologías concretas (contenidos) como de aprender a usarlas cuando sean necesarias y útiles para el desempeño (funcionalidad). En este punto, la IA generativa (ChatGPT, Copilot...) podría suponer un gran apoyo, ya que ésta no requiere conocimientos previos, y la interacción se produce a través de un lenguaje natural.

La IA nos ayudaría a encontrar las mejores herramientas según los fines que persiguiéramos y a saber cómo usarlas. Esto supondría una reducción de los costes de aprendizaje por dos vías: por un lado, haría el aprendizaje más eficaz, sólo se aprendería lo que fuera necesario y fuera necesario y, por otro lado, reduciría la necesidad de diseñar acciones formativas.

Finalmente, se destacó la necesidad de compromiso de los órganos de gobierno y dirección con la integración y el uso mayoritario de las tecnologías en toda la organización, facilitando la formación en herramientas digitales no sólo desde su uso, sino también desde su conceptualización.

Desde nuestra perspectiva, creemos que habría dos áreas adicionales de exploración interesantes:

- El rol de la tecnología para facilitar la interacción y el acceso a funcionalidades críticas para colectivos con necesidades específicas y la sociedad en su conjunto.
- Expandir la visión individualista de cómo las personas aprenden para explorar el valor de las comunidades o de las relaciones personales, tanto para el aprendizaje por imitación como para la motivación.

Hallazgo 03. Estrategia y alineación del ecosistema

¿Qué tipo de colaboración público y privada sería necesaria establecer para crear una estrategia a nivel de ecosistema que permita alinear recursos, objetivos, herramientas y roles para garantizar que todas las personas tengan acceso al apoyo necesario para mejorar sus competencias digitales?

La colaboración público-privada cuenta con obstáculos estructurales que dificultan la creación de un ecosistema alineado que permita articular actuaciones coordinadas para el desarrollo de las competencias digitales de la sociedad.

Las limitaciones de la regulación o las restricciones legales condicionan la burocracia de la Administración y el dinamismo de las relaciones con las empresas privadas. Por otro lado, la divergencia de los objetivos de las entidades privadas resta efectividad a los consorcios para afrontar proyectos con financiación pública.

Todos estos obstáculos dificultan que la colaboración público-privada sea efectiva y contribuya a reducir la brecha digital.

Desde nuestra perspectiva, el Tercer Sector puede desempeñar un rol muy valioso facilitando la relación entre ambas realidades, pudiendo ejercer de intermediario facilitando la distribución de recursos y la articulación de la capacidad del sector privado para identificar y responder a las necesidades del mercado.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES



HALLAZGO 01: Motivación decreciente

Ámbito educativo. Incorporar la formación en competencias digitales en el currículo como asignatura transversal. Formar a los docentes, generar de estándares y la garantía de acceso a la tecnología para los centros educativos y las personas.

Ámbito personal. Importancia de la familia, tanto en la infancia como en el soporte de las personas mayores o dependientes en su relación con las entidades digitalizadas.

Ámbito profesional. Diseño de programas de formación continua, fomento de redes de apoyo y la creación de comunidades. Desarrollo de competencias alineadas con las necesidades laborales y certificación oficial de adquisición de competencias digitales para acceder a determinados puestos de trabajo.

HALLAZGO 02: Coste de aprendizaje

Ámbito personal. Necesidad de fomentar el autoaprendizaje, así como la de incorporar a las personas destinatarias en el diseño de políticas y programas. Adquirir previamente la competencia del aprendizaje permanente, sobre todo en entornos profesionales.

Ámbito profesional. Sería necesario generar una cultura organizativa de aprendizaje continuo (e ir seleccionando a profesionales alineados con ella). Apoyarse en la IA para facilitar la interacción con la tecnología y reducir la barrera de entrada.

Compromiso de los órganos de gobierno y dirección con la integración y el uso mayoritario de las tecnologías en toda la organización.

HALLAZGO 03: Dificultad para escalar

Ámbito público. Reducir las limitaciones de la regulación o las restricciones legales que condicionan la burocracia de la Administración y el dinamismo de las relaciones con las empresas privadas.

Ámbito privado. Reducir la divergencia de los objetivos de las entidades privadas que resta efectividad a los consorcios para afrontar proyectos con financiación pública.

3 Hallazgos

para el desarrollo de las competencias digitales en los equipos del Tercer Sector

Y cómo abordarlos desde tu entidad

1 Motivación decreciente

El desarrollo de competencias digitales está **directamente relacionado con su aplicabilidad** en la vida diaria de las personas.

A medida que una competencia digital cumple con las necesidades funcionales básicas, **la motivación para seguir desarrollándola tiende a disminuir.**



2 Coste de aprendizaje

El desarrollo de competencias digitales requiere **un esfuerzo significativo** por parte de las personas.

Este esfuerzo depende en gran medida de las capacidades personales, capacidad de reutilizar conocimientos previos, el acceso a los recursos necesarios y la estandarización para facilitar su uso.



Cuanto mayor sea el esfuerzo requerido más difícil será desarrollar las competencias digitales.

3 Dificultad para escalar

El desarrollo de competencias digitales está condicionado por **la calidad de la formación y el apoyo disponible.**

La dificultad para acceder a perfiles con bajas competencias digitales complica la escalabilidad de la formación y reduce su efectividad.

Además, **la falta de financiación** o sus restricciones condicionan las prioridades y los recursos dedicados al desarrollo de estas competencias.



Cómo abordarlo

- Programas de **formación continua**
- Creación de **redes de apoyo y comunidades** de gestión del conocimiento
- Desarrollo de **las competencias alineadas** con las necesidades laborales
- **Certificación oficial** de adquisición de competencias digitales para acceder a determinados puestos de trabajo

Cómo abordarlo

- Fomentar el **autoaprendizaje**
- Generar una **cultura organizativa de aprendizaje** continuo
- **Apoyarse en la IA** para facilitar la interacción con la tecnología y reducir la barrera de entrada
- Activar el **compromiso de los órganos de gobierno** con la integración y el uso de las tecnologías en toda la organización

Cómo abordarlo

- Contribuir al desarrollo de **un ecosistema alineado** que permita articular actuaciones coordinadas para el desarrollo de las competencias digitales de la sociedad
- **Reducir la divergencia de los objetivos** de las organizaciones para mejorar la efectividad de los consorcios para afrontar proyectos con financiación pública

Queremos agradecer la participación en la investigación y/o en el encuentro-debate, a las siguientes personas:

Silverio Agea. Director General. Asociación Española de Fundaciones

Roberto Angrehs. Consultor colaborador. Cruz Roja Española

Angie Carrasco. Social Innovation Specialist. Fundación Barcelona Mobile World Capital.

Oscar Codón. Director de la Fundación CapGemini y Coordinador de la Comisión de Transformación Digital de la Asociación Española de Fundaciones.

Guadalupe de la Cuadra. Técnica de Acción Social. Fundación Iberdrola España.

Carlos Delgado. Jefe Proyectos Consultoría Formación. Ilunion Capital Humano.

Paloma Delibes. Acción Social. Programa Santander Digital Tech para la digitalización del Tercer Sector. Grupo Santander.

José Ignacio Díaz. Jefe de proyecto. Fundación Orange.

Cristina Espinosa Hernández. Técnica Área de Conocimiento de Educación. Cruz Roja Española.

Oscar Espiritusanto. Director del departamento de Innovación Educativa e Investigación. Cibervoluntarios.

Jorge Bronet Campos. Carrera Profesional y Empleo. Área de Acompañamiento y Orientación. UOC.

Javier Garanto. Consultor. Frog|CapGemini

M^a Carmen García. Directora área Conocimiento de Educación. Cruz Roja Española.

Sara Hernández. Coordinadora Grupo de Trabajo de Impacto Social. DIGITAL.ES.

Cristina Izquierdo. Directora RRHH. Cruz Roja Española.

Javier López. Responsable Autonómico Voluntariado para la Inclusión Digital. Cruz Roja Andalucía.

Juan Miguel Márquez. Subdirector ONTSI (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad). RED.ES.

Irene Martín. Relaciones públicas. Fundación Vodafone.

Laura Montero. Técnica de Proyectos. Plataforma del Voluntariado de España.

Antonio Rueda. Director. Fundación VASS.

Fernando Siu Galiano. Coordinador Talento Externo en Inserta Empleo. Fundación ONCE.

Lara Vidal. Técnica de empleo. Cruz Roja Española.

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan la opinión individual de las personas expertas que participaron, sino las ideas destacadas que se desarrollaron durante el encuentro.





“Conversaciones Humanitarias generadoras de futuro: La revolución tecnológica empieza por las personas ¿cuáles son las claves para no dejar a nadie atrás?”. 18 de junio de 2024

Presidencia de Honor

SS.MM. los Reyes de España

Presidencia

María del Mar Pageo Giménez. Presidenta de Cruz Roja Española

Patronos Personas Físicas

Therese Jamaa (Vicepresidenta) y Emilio Butragueño

Patronos Personas Jurídicas

BANCODE ESPAÑA
Eurosisistema

grupo social
ONCE

 **Santander**

 **Iberdrola**
España
Fundación

BBVA

 **Fundación**
Vodafone
España

Impulsamos Pensamiento Humanitario

#ConversacionesHumanitarias



www.fundacioncruzroja.es

[LinkedIn](#)