

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES Y
PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO



**LA INFLUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA INCLUSIÓN DIGITAL
DE LAS MUJERES PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE
DESARROLLO SOSTENIBLE, EN EL AÑO 2022 EN EL DEPARTAMENTO DE SAN
SALVADOR**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MAESTRA EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES Y PLANIFICACIÓN PARA EL
DESARROLLO**

PRESENTADO POR:

DORA DELMY YAMILETH GÓMEZ LÓPEZ

DOCENTE ASESOR:

MTRA. NATALIA ARCE CAMIADE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, 28 DE NOVIEMBRE DE 2023.

AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

M.Sc. Juan Rosa Quintanilla

RECTOR

Dra. Evelyn Beatriz Farfán

VICERRECTOR ACADEMICO

MSc. Roger Armando Arias Alvarado

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Lic. Pedro Rosalío Escobar Castaneda

SECRETARIO GENERAL

AUTORIDADES

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

M.Sc. Hugo Dagoberto Pineda Argueta

DECANO

M.Sc. Oscar Mauricio Duarte Granados

VICEDECANO

Dr. José Humberto Morales

COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, le agradezco a la vida, por haber sido tan buena y justa conmigo; permitiéndome llegar a la culminación de este proceso, ya que como mujer profesional esta investigación es de suma importancia para mí, puesto que de alguna manera me siento identificada.

En segundo lugar, a mi familia y amigos cercanos, ya que, no solo han sido un apoyo fundamental en el proceso de investigación, sino también colaboraron de manera directa e indirecta en cada una de las etapas del desarrollo de la misma, alentando a indagar sobre los diversos puntos de suma importancia, el cuestionamiento de los factores sociales vulnerables, así como la importancia de indagar en la sociedad.

En tercer lugar, y no menos importante a mi asesora, que es un ejemplo de inspiración y determinación, quien con sus conocimientos y experiencia ha sido un gran apoyo en este proceso, orientando y proponiendo rutas de trabajo para optimizar el proceso y acceder a diversos recursos que sustentan el contenido del documento.

Por ultimo y no menos importante a todas aquellas instituciones y mujeres salvadoreñas que han formado parte de la población y el espacio muestral, de esta investigación, a la coordinación de la maestría por su apoyo durante todo el proceso, así como a las autoridades de la Facultad por apoyar y promover la investigación científica.

“No le pongas excusa a lo que no puedes terminar. Enfócate en todas aquellas razones por las que debes hacer que suceda.” –Ralph Marston.

Dora Delmy Yamileth Gómez López.

ÍNDICE

LISTA DE TABLAS	VI
LISTA DE GRÁFICAS	VII
INTRODUCCIÓN	II
RESUMEN	III
CAPÍTULO 1	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.3 JUSTIFICACIÓN	3
1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES	4
1.4.1. ALCANCES	4
1.4.2. DELIMITACIONES.....	4
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.6 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL	5
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	5
1.6.3. HIPÓTESIS NULA	5
1.6.4. HIPÓTESIS ESTADÍSTICA.....	6
1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL	6
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	6
CAPÍTULO 2.....	7
MARCO DE REFERENCIA	7
2.1 ANTECEDENTES.....	7
2.1.1 HISTORIA DEL COVID-19.....	7
2.1.2 MARCO LEGAL.....	9
2.1.2.1 LEY DE TELECOMUNICACIONES	10
2.1.2.2 LA POLÍTICA NACIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (PNATIC)	10
2.1.2.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024	10
2.1.2.4 ACUERDOS Y TRATADOS REALIZADOS POR EL SALVADOR, PARA MINIMIZAR LA BRECHA DIGITAL Y EL ACCESO A LAS TIC:	10
2.1.3 ESTUDIOS RELACIONADOS AL TEMA EN OTROS PAÍSES Y EL SALVADOR.	14
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	17
2.2.1 EL GÉNERO Y LA INCLUSIÓN DIGITAL	17
2.2.1.1 EL GÉNERO	17
2.2.1.2 LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES EN LA ERA DIGITAL.....	19
2.2.1.3 LA INCLUSIÓN DIGITAL	23
2.2.2 LA PANDEMIA POR COVID-19 Y LA BRECHA DIGITAL.....	25
2.2.3 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Y LA INCLUSIÓN DIGITAL DE LAS MUJERES.....	29
CAPÍTULO 3.....	32
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	32

3.1 ANÁLISIS DE DATOS	32
3. 1.1 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A PROFESIONALES.....	33
3. 2.1 ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EXPERTOS	67
3.1.3 ANÁLISIS GUÍA DE ENTREVISTA	71
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS	80
3.2.1. PRUEBA DE GENERAL.....	80
3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS 1	81
3.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS 2.....	83
CAPÍTULO 4.....	85
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	85
4.1. CONCLUSIONES	85
4.2. RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	91
ANEXO 1.....	96
ANEXO 2.....	106
ANEXO 3.....	107
ANEXO 4.....	122
ANEXO 5.....	127
ANEXO 6.....	128
ANEXO 7.....	132
ANEXO 8.....	136
ANEXO 9.....	138
ANEXO 10.....	139

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	32
Tabla 2	33
Tabla 3	34
Tabla 4	36
Tabla 5	39
Tabla 6	40
Tabla 7	42
Tabla 8	43
Tabla 9	44
Tabla 10	45
Tabla 11	46
Tabla 12	47
Tabla 13	48
Tabla 14	49
Tabla 15	50
Tabla 16	51
Tabla 17	52
Tabla 18	53
Tabla 19	54
Tabla 20	55
Tabla 21	55
Tabla 22	56
Tabla 23	57
Tabla 24	58
Tabla 25	59
Tabla 26	60
Tabla 27	61
Tabla 28	62
Tabla 29	63
Tabla 30	64
Tabla 31	65
Tabla 32	67
Tabla 33	68
Tabla 34	68
Tabla 35	69
Tabla 36	70
Tabla 37.	71
Tabla 38	81
Tabla 39	82
Tabla 40	83
Tabla 41.	96

LISTA DE GRÁFICAS

<i>Gráfico 1</i>	20
Gráfico 2	33
Gráfico 3	35
Gráfico 4	37
Gráfico 5	39
Gráfico 6	40
Gráfico 7	42
Gráfico 8	43
Gráfico 9	44
Gráfico 10	45
Gráfico 11	46
Gráfico 12	47
Gráfico 13	48
Gráfico 14	49
Gráfico 15	50
Gráfico 16	51
Gráfico 17	52
Gráfico 18	53
Gráfico 19	54
Gráfico 20	55
Gráfico 21	56
Gráfico 22	57
Gráfico 23	58
Gráfico 24	59
Gráfico 25	60
Gráfico 26	61
Gráfico 27	62
Gráfico 28	63
Gráfico 29	64
Gráfico 30	65
Gráfico 31	66
Gráfico 32	67
Gráfico 33	68
Gráfico 34	68
Gráfico 35	69
Gráfico 36	70

INTRODUCCIÓN

La pandemia por COVID-19 ha generado un impacto significativo en la vida de las personas a nivel mundial, provocando cambios en la forma en que nos relacionamos, trabajamos y estudiamos. Este impacto ha sido especialmente significativo para grupos vulnerables, como las mujeres, quienes han enfrentado mayores obstáculos para acceder a oportunidades y recursos durante la crisis sanitaria. En el caso de El Salvador, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 se compromete a trabajar en la reducción de la brecha digital y la promoción de la inclusión digital, reconociendo que la falta de acceso a la tecnología puede limitar el acceso a oportunidades de desarrollo económico y social.

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la adopción de tecnologías digitales en diversos ámbitos, incluyendo el trabajo remoto y la educación en línea. Sin embargo, esta transición hacia lo digital no ha sido igual para todos, y se han evidenciado brechas de género en el acceso y uso de las tecnologías digitales.

Las mujeres profesionales han enfrentado desafíos adicionales durante la pandemia en términos de acceso a la tecnología, habilidades digitales y oportunidades laborales. Según estudios, las mujeres han experimentado una mayor carga de trabajo doméstico y cuidado de los hijos durante la pandemia, lo que ha limitado su tiempo y capacidad para participar en actividades en línea.

Además, las mujeres también se han visto afectadas por la brecha digital de género existente previamente a la pandemia. Esta brecha se refiere a las desigualdades en el acceso, uso y dominio de las tecnologías digitales entre hombres y mujeres. Factores como la falta de acceso a dispositivos, la falta de habilidades digitales y la desigualdad en el acceso a oportunidades laborales relacionadas con la tecnología han contribuido a esta brecha.

La inclusión digital de las mujeres profesionales está estrechamente relacionada con el ODS 4, ya que el acceso y uso de las tecnologías digitales son fundamentales para el aprendizaje y el desarrollo profesional en la sociedad actual. Además, la inclusión digital también puede contribuir a otros ODS, como el ODS 5 que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

En este contexto, se hace necesaria una reflexión sobre cómo la pandemia ha influido en la inclusión digital de las mujeres salvadoreñas y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el año 2022 en el departamento de San Salvador. La inclusión digital es un elemento clave para alcanzar la igualdad de género y promover el desarrollo sostenible, por lo que es importante analizar cómo la pandemia ha afectado el acceso de las mujeres a la tecnología y cómo esto se relaciona con los objetivos de desarrollo en El Salvador.

En resumen, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el año 2022. La crisis generada por la pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes y ha puesto de manifiesto la importancia de abordar la brecha digital de género para lograr un desarrollo sostenible y equitativo.

LA INFLUENCIA DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN LA INCLUSIÓN DIGITAL DE LAS MUJERES PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, EN EL AÑO 2022 EN EL DEPARTAMENTO DE SAN SALVADOR

POR
DORA DELMY YAMILETH GÓMEZ LÓPEZ

RESUMEN

En El Salvador la educación superior es uno de los puntos clave para el desarrollo del capital humano y de la sociedad misma, por lo que, en las universidades recae la tarea de formar profesionales competentes y capaces de responder a la demanda, no solo laboral, sino social; que contribuyan a la resolución de problemáticas contextuales, desde las diferentes áreas de desempeño.

En los últimos años se han incrementado los esfuerzos, por priorizar la cantidad de profesionales de las diversas áreas formativas, así como también de brindar alternativas para todos los sectores social, y es a pesar de estos esfuerzos que aún se ve presente la brecha de género aunada a la brecha digital, puesto que la pandemia por covid-19 tuvo un impacto significativo en todas las áreas de la sociedad, y la inclusión digital se ha convertido en un tema crucial en un mundo cada vez más digitalizado.

Esto ha permitido observar, que las mujeres profesionales enfrentan desafíos adicionales para acceder a las oportunidades digitales, lo que puede afectar su participación en la economía, la educación y otros aspectos del desarrollo sostenible.

Para presentar la investigación, el presente documento se ha seccionado en cinco capítulos, en el primero se realiza el planteamiento del problema, en este se presenta de manera global la situación actual de país; según los ámbitos, económico, cultural, social y educativo; acto seguido se presenta en este mismo capítulo el enunciado del problema, y se justifica el porqué de la presente investigación; así como también se presentan los alcances, las limitaciones y los objetivos e hipótesis de trabajo con sus respectivos indicadores.

El segundo capítulo: titulado marco teórico, el cual se encuentra segregado por: los antecedentes de la investigación, los fundamentos teóricos que sustentan la investigación con los diferentes autores, y la definición de términos básicos.

En el tercer capítulo se describe la línea metodológica que se ha utilizado en la investigación, se describen apartados como: el tipo de investigación, población, muestra, estadístico, métodos, técnica e instrumentos; y el procedimiento de administración de los mismos.

En el cuarto capítulo titulado como: Análisis e interpretación de resultados, se muestra la organización y clasificación de los datos; los resultados de la investigación y la comprobación de hipótesis.

En cuanto al quinto capítulo se plantean las conclusiones, acompañada de recomendaciones que el grupo investigador considero pertinente y finalmente se presentan la bibliografía y los anexos respectivos a la investigación.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente capítulo tiene por finalidad presentar la problemática de la cual parte la presente investigación y establecer los objetivos de esta como parte de los lineamientos que rigen el estudio y que dan pie a las posibles alternativas expresadas en forma de hipótesis para presentar una posible solución.

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La pandemia de COVID-19 ha afectado significativamente la inclusión digital de las mujeres en el mundo en desarrollo y su capacidad para acceder a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Ante esta situación, se hace necesario investigar cómo la exclusión digital de las mujeres influye en la sociedad salvadoreña y su capacidad para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible 2022, y su relación con la igualdad de género, la educación y el trabajo digno.¹

El problema se enfoca en identificar las barreras que enfrentan las mujeres salvadoreñas, pertenecientes al departamento de San Salvador y el acceso a las TIC, valorando los elementos excluyentes, como parte de las oportunidades para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y proponer estrategias para abordar la brecha digital de género.

Según un informe de las Naciones Unidas, la pandemia ha exacerbado las desigualdades estructurales que caracterizan a las sociedades latinoamericanas, incluyendo la injusta división sexual del trabajo y la organización social del cuidado, lo cual afecta el pleno ejercicio de los derechos y la autonomía de las mujeres. Además, la falta de acceso a las TIC y la brecha digital de género han sido identificadas como barreras para la inclusión digital de las mujeres, dejando evidencia que dicha brecha no solo afecta a las poblaciones femeninas más vulnerables, sino a todas las mujeres incluyendo a las profesionales.²

La pandemia ha acelerado la necesidad de utilizar las TIC para diversas actividades, como el trabajo remoto, la educación a distancia, la atención médica en línea, entre otros, que en algún momento fueron ideas remotas y ahora una realidad. Sin embargo, existen desafíos en términos de acceso y uso equitativo de las TIC, especialmente para las mujeres.

Según Medrano (2023)³, citando el informe de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) de 2022, la brecha de género en el acceso a Internet en El Salvador es del 15%, lo que significa que las mujeres tienen un 15% menos de probabilidades de tener acceso a Internet que los hombres. Este dato es sumamente revelador para el futuro del país y en particular de las mujeres. Además, solo el 26,5% de las mujeres han desarrollado habilidades digitales

¹ <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45901-revolucion-tecnologica-inclusion-social-reflexiones-desafios-oportunidades-la>

² <https://www.cepal.org/es/comunicados/pandemia-provoca-aumento-niveles-pobreza-sin-precedentes-ultimas-decadas-impacta>

³ Un mundo digital más inclusivo para las mujeres salvadoreñas

básicas, en comparación con el 48,3% de los hombres, este es el dato más destacado de este informe, evidenciando la necesidad de investigar no solo la brecha de acceso, sino también de uso, puesto que muchas mujeres profesionales poseen el acceso a dichos recursos tecnológicos, pero esto no implica que estas mujeres tengan las competencias digitales necesarias para explorar dichos recursos.

Según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM) de El Salvador 2020⁴, indica que el acceso a la tecnología para las mujeres, también es desigual en comparación con los hombres. Dichos resultados muestran que, el 60.6% de los hogares salvadoreños tienen acceso a internet, al realizar un desglose por género, se observa que el 66.6% de los hogares encabezados por hombres tienen acceso a internet, mientras que solo el 54.3% de los hogares encabezados por mujeres. Estableciendo una diferencia del 12.3% de brecha.

Aunando a lo anterior el acceso a computadoras y dispositivos móviles también es desigual entre hombres y mujeres. El 56.8% de los hogares encabezados por hombres tienen una computadora, mientras que el 47.5% de los hogares encabezados por mujeres tienen una. En cuanto a los dispositivos móviles, el 89.4% de los hogares tienen al menos uno, pero nuevamente, la brecha de género es evidente: el 92.8% de los hogares encabezados por hombres tienen al menos un dispositivo móvil, mientras que solo el 86.6% de los hogares encabezados por mujeres tienen uno.

La inclusión digital de las mujeres es importante para alcanzar los ODS, ya que las TIC pueden ser una herramienta poderosa para promover la igualdad de género, la educación de calidad, el trabajo decente y el crecimiento económico sostenible. Sin embargo, es necesario abordar los desafíos existentes y garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el acceso y uso de las TIC.

Según ONU Mujeres, la Agenda 2030 abarca la igualdad de género de forma transversal y retoma las obligaciones establecidas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

El Salvador, tras la emergencia nacional causada por la pandemia de COVID-19. Como en muchos países, el Gobierno implementó políticas de distanciamiento social y cuarentena domiciliar obligatoria, reflejando cambios extremos en la vida cotidiana de las personas, así como en el orden social, económico y productivo. Dado el alcance y magnitud de la crisis derivada de esta emergencia, ONU Mujeres decidió incluir en sus perfiles de país basados en la igualdad de género, para que pueda evidenciar y reforzar los impactos diferenciales en la vida de mujeres y niñas, anticipar posibles escenarios y alertar sobre áreas donde ya existen barreras a la autonomía y el empoderamiento de las mujeres y pueden experimentar retrocesos. Estas medidas no son neutrales en relación al género y es importante considerar los diferentes puntos de partida y consecuencias de cada medida.

En resumen, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto en la inclusión digital de las mujeres y su relación con los ODS. Es importante eliminar las barreras existentes y promover la

⁴ Base de Datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020.
https://onec.bcr.gob.sv/Repositorio_archivos/

igualdad de oportunidades en el acceso y uso de las TIC para lograr una inclusión digital equitativa y sostenible.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cómo ha afectado la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y la incidencia de esta, para logro de los objetivos de desarrollo sostenible?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en el acceso y uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), lo que ha afectado especialmente a las mujeres en todo el mundo. El Salvador no ha sido la excepción, las mujeres también se han enfrentado a barreras adicionales para acceder a las TIC debido a la brecha de género en el acceso a la tecnología. Además, la inclusión digital es un factor clave en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible relacionados con la igualdad de género, la educación y el trabajo decente.

En este contexto, es importante investigar la influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible, pero no realizando una investigación enfocada en lo obvio y retomando los escritos generados a partir del año dos mil veinte respecto a la inclusión y la brecha digital en las mujeres con escasos recursos.

El objetivo de abordar esta temática es identificar la inclusión y la brecha digital en mujeres profesionales, las cuales poseen los recursos, espacios y accesos, para desempeñarse en los espacios virtuales y empoderarse en los mismos, pero que, en algunos casos no sucede, y es precisamente identificar los factores que marcan un grado de exclusión en ellas y la medida en que estos afectan el logro de los objetivos de desarrollo sostenible para la reducción de las desigualdades, que se basa la presente investigación.

Por lo cual, para delimitar el espacio muestral con el cual se estará desarrollando la investigación se perfilará al tipo de mujer profesional a considerar parte de esta, considerando elementos como: edad, nivel educativo (en el rango de la educación superior salvadoreña), la ubicación geográfica, profesión, esto con el objetivo de profundizar en la recolección de la información necesaria para este tipo de estudios.

Cabe destacar que, la investigación puede servir como base para la implementación de estrategias efectivas para reducir la brecha digital y mejorar la inclusión digital de las mujeres salvadoreñas en el departamento de San Salvador, con el fin de promover la igualdad de género, la educación y el trabajo decente en la era post-COVID-19, mejorando los sistemas de capacitación o actualización para profesionales de las diferentes áreas del saber. Por lo tanto, la investigación es relevante y necesaria para informar y mejorar las políticas y prácticas relacionadas con la inclusión digital y la igualdad de género en El Salvador.

1.4 ALCANCES Y DELIMITACIONES

1.4.1. Alcances

- Con este estudio se pretende investigar el nivel de incidencia de la pandemia por COVID 19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales pertenecientes al departamento de San Salvador.
- Se identificar el nivel de acceso digital que poseen las mujeres profesionales, y como estas se han visto influenciadas por la brecha digital
- Plantear estrategias para reducir la brecha digital de género y mejorar la inclusión de las mujeres
- Partiendo de las debilidades que se encuentren en la investigación, se busca realizar una propuesta de solución; para apoyar en la reducción de la brecha digital y de género, y de esta manea cumplir con los objetivos del desarrollo sostenible.

1.4.2. Delimitaciones

- Delimitación Espacial:
La investigación se llevará a cabo en el Departamento de San Salvador, con mujeres profesionales graduadas de educación superior (Técnico, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Doctorado en Medicina, Doctorado en Cirugía Dental), también se consideran aquellas mujeres con estudios de Maestría y Doctorado., mayores de 25 años y menores de 60 años de edad, con acceso a internet y dispositivos tecnológicos y digitales.
- Delimitación temporal:
El tiempo estipulado para la realización de esta investigación comprende desde el mes de abril hasta el mes de septiembre del año 2023.
- Delimitación teórica:
La presente investigación se fundamentó en los diferentes teóricos que abordan las temáticas concernientes a las competencias docentes y el desarrollo integral, dentro de los que se presentan a continuación: pendiente

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo General

- Investigar la influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital, y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de proponer estrategias para reducir la brecha digital de género, de las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, en el año 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de acceso digital, que poseen las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, y como estas se han visto influenciadas por la pandemia por COVID-19, en el año 2022.
- Plantear estrategias efectivas para reducir la brecha digital de género, y mejorar la inclusión digital de las mujeres profesionales pertenecientes al departamento de San Salvador, con el fin alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible en la era post-COVID-19.

1.6 HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Hipótesis General

- HG. La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- H1. El nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19.
- H2. Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

1.6.3. Hipótesis Nula

- H0G. La pandemia por COVID 19 no ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.
- H01. El nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales no se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19.
- H02. Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 no pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

1.6.4. Hipótesis Estadística

1.6.1. Hipótesis General

- HG. La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- H1. El nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19.
- H2. Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

CAPÍTULO 2 MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se presenta la teoría que sustenta la presente investigación, con la cual se pretende que las y los lectores, comprendan las bases teóricas sobre las cuales se establecieron los supuestos, partiendo desde otros estudios o exploraciones realizadas por otros investigadores, hasta artículos y libros de corte académico científico, que en diversos contextos amplían el panorama de la temática central sometida a discusión.

2.1 ANTECEDENTES

En los últimos años, el tema de la inclusión digital se ha vuelto cada vez más relevante en la agenda de desarrollo internacional. En particular, la pandemia por COVID-19 ha exacerbado la necesidad de abordar las desigualdades digitales, especialmente en el contexto de América Latina y el Caribe, donde las mujeres se enfrentan a barreras adicionales para acceder y utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

2.1.1 Historia del COVID-19

La pandemia por COVID-19 ha tenido un impacto significativo en todo el mundo y El Salvador no ha sido la excepción. Desde marzo de 2020, el país ha experimentado una serie de medidas restrictivas para frenar la propagación del virus, incluyendo la implementación de cuarentenas, toques de queda y la suspensión de actividades económicas y educativas presenciales.

La crisis sanitaria ha evidenciado las brechas existentes en cuanto al acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo que ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres, especialmente en las zonas rurales y marginales del país. Las mujeres han enfrentado barreras adicionales para acceder a la educación en línea, el trabajo remoto y otros recursos digitales necesarios para la vida diaria.

El Salvador ha reconocido la importancia del acceso a las TIC como un medio para el desarrollo social y económico del país. En 2014, se creó la Política Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación (PNATIC) con el objetivo de mejorar la inclusión digital y reducir la brecha digital en el país. Además, El Salvador se ha comprometido a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que incluyen la meta de garantizar el acceso universal y equitativo a las TIC.

En cuanto a la inclusión de género, El Salvador ha ratificado varios tratados internacionales, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. También ha adoptado políticas y programas para promover la igualdad de género y reducir la brecha de género en el acceso a las TIC.

Sin embargo, la pandemia ha demostrado que aún hay mucho por hacer para garantizar que todas las personas, especialmente las mujeres, tengan acceso equitativo a las TIC y puedan participar plenamente en la sociedad digital. Es necesario tomar medidas para fortalecer la infraestructura digital, promover la alfabetización digital y reducir las barreras de acceso, especialmente para las comunidades más vulnerables.

El pasado 5 de mayo, el Doctor Tedros Adhanom Gebreyesus, director general de la Organización Mundial de la Salud, OMS. Anuncio: “Ayer, el Comité de Emergencias se reunió

por decimoquinta vez y me recomendó que declarara el fin de la emergencia de salud pública de importancia internacional. He aceptado ese consejo. Por lo tanto, declaro con gran esperanza el fin de COVID-19 como emergencia sanitaria internacional”.

Partiendo de ese anuncio, es importante considerar, cómo fue el desarrollo y las políticas que implementaron los estados ante la pandemia por COVID-19, han sido diversos y han evolucionado a medida que la situación ha ido cambiando. Sin embargo, en general, podemos decir que los estados implementaron medidas para controlar la propagación del virus y para tratar de proteger la salud y el bienestar de sus ciudadanos.

Algunas de las políticas que fueron implementadas en diversos países a nivel mundial incluyen:

- Cierre de fronteras: muchos estados tomaron la medida de cerrar sus fronteras a viajeros extranjeros, con forme fueron pasando los meses y se dio inicio a la vacunación a nivel global, de forma gradual esta medida fue siendo permisiva, hasta llegar a la apertura total de la frontera sin restricciones de viaje.
- Distanciamiento social: la mayoría de los estados recomendaban o exigieron el distanciamiento social para evitar la propagación del virus. Esto incluyó evitar grandes reuniones, mantener una distancia física adecuada entre las personas y usar mascarillas.
- Cierre de negocios: muchos países como parte de las medidas tomadas, ordenaron el cierre temporal de ciertos negocios que no eran de primera necesidad para la población, esto con el fin de evitar la propagación del virus.
- Trabajo remoto: muchos empleados adoptaron políticas de trabajo remoto, establecidas por las instituciones para las cuales laboraban, esto para permitir que los empleados trabajen desde casa y eviten el contacto en persona. Esto demostró que existe una gran cantidad de actividades laborales que pueden ser ejecutadas desde casa.
- Pruebas y rastreo de contactos: muchos implementaron programas de pruebas y rastreo de contagios para identificar a las personas que fueron expuestas al virus y prevenir su propagación.
- Vacunación: con la disponibilidad de las vacunas, muchos países implementaron programas de vacunación para tratar de inmunizar a sus ciudadanos contra el virus, estableciendo prioridad entre las características de la población según su edad, estado de salud, profesión, entre otras que fueron consideradas por el estado.

Es importante tener en cuenta que la eficacia de estas políticas fue variable según el estado y según la situación particular de cada país. Además, muchas de esas políticas fueron controvertidas y generaron debate entre los ciudadanos y los líderes políticos. En cualquier caso, el desarrollo y la implementación de políticas efectivas fue un desafío importante para los estados durante la pandemia de COVID-19.

La pandemia de COVID-19, obligó a las sociedades a virtualizar las interacciones de varias maneras. Con las medidas de distanciamiento social y las cuarentenas, muchas personas tuvieron que trabajar, estudiar y socializar desde sus hogares, lo que llevó a un aumento significativo en la demanda de tecnologías de comunicación en línea.

A continuación, se enumeran algunas de las formas en que la pandemia llevó a la virtualización de las interacciones sociales:

- Trabajo remoto: La pandemia llevó a muchas empresas a adoptar el trabajo remoto como medida de precaución para proteger a sus empleados. Esto llevó a una mayor adopción de tecnologías de colaboración y comunicación en línea, como Zoom, Microsoft Teams y Slack, entre otros.
- Educación a distancia: Con el cierre de escuelas y universidades en muchos países, se produjo la migración de la educación presencial, hacia la educación en línea. Los profesores tuvieron que adaptarse a las plataformas en línea para impartir clases, realizar exámenes y hacer seguimiento a sus estudiantes.
- Telemedicina: La pandemia impulsó el uso de la telemedicina para las consultas médicas no urgentes. Los pacientes se conectaban con los profesionales de la salud a través de plataformas en línea, lo que permitió evitar la exposición necesaria a la enfermedad.
- Socialización en línea: Las restricciones de distanciamiento social llevaron a muchas personas a socializar en línea a través de redes sociales, aplicaciones de mensajería, videojuegos en línea, y otras herramientas que permiten conectarse con amigos y familiares.

En síntesis, la pandemia de COVID-19 llevó a una mayor adopción de tecnologías de comunicación en línea y aceleró la tendencia hacia la virtualización de las interacciones sociales. A medida que el mundo se adapta a la nueva normalidad, es posible que estas tendencias continúen una vez controlada la pandemia.

La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado en las mujeres, pero también ha contribuido a mejorar el acceso de las mujeres a la tecnología en algunos aspectos.

Por un lado, la pandemia llevó a un aumento en el trabajo remoto y la educación en línea, lo que ha permitido a las mujeres, especialmente a las madres, tener más flexibilidad en sus horarios y trabajar desde casa. Esto ha permitido a muchas mujeres tener un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que podría mejorar su acceso a la tecnología.

Además, la pandemia impulsó el desarrollo de soluciones tecnológicas que pueden ayudar a las mujeres en situaciones de violencia doméstica. Por ejemplo, en algunos países se implementaron aplicaciones móviles que permiten a las mujeres denunciar casos de violencia y conectarse con servicios de ayuda.

Por otro lado, la pandemia también expuso las desigualdades de género existentes en el acceso a la tecnología. Muchas mujeres no tienen acceso a la tecnología o a internet debido a barreras económicas, culturales o geográficas. Esto fue especialmente evidente en los países en desarrollo, donde las mujeres enfrentan mayores desafíos en el acceso a la tecnología.

En resumen, la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto mixto en el acceso de las mujeres a la tecnología. Si bien ha creado algunas oportunidades para mejorar el acceso, también ha expuesto las desigualdades existentes y la necesidad de abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso a la tecnología.

2.1.2 Marco legal

En El Salvador, el marco legal que regula la inclusión digital se encuentra en diferentes instrumentos jurídicos, entre ellos:

2.1.2.1 Ley de Telecomunicaciones

Esta ley establece las bases para la regulación y fomento del sector de las telecomunicaciones y su infraestructura, con el objetivo de garantizar la competencia y el acceso a los servicios de telecomunicaciones a precios razonables para la población.

El artículo 3, de dicha ley establece que el Estado garantizará el derecho de todas las personas a la libre comunicación y acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, así como el derecho a la información y la educación.

Además, el artículo 4 de la misma ley establece que uno de los objetivos de la regulación de las telecomunicaciones en El Salvador es garantizar el acceso a los servicios de telecomunicaciones a toda la población, especialmente a los sectores más desfavorecidos, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del país.

2.1.2.2 La Política Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación (PNATIC)

Establece la estrategia del Estado para promover el acceso, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de la sociedad salvadoreña, con especial atención en la población en situación de vulnerabilidad.

En el artículo 1, establece que uno de sus objetivos es garantizar el derecho de todas las personas a la libre comunicación y acceso a las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de promover el desarrollo social, económico y cultural del país.

En el artículo 4, se establece que se promoverá la inclusión digital, en especial de los sectores más vulnerables, mediante la implementación de políticas, programas y proyectos que faciliten el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación.

Mientras que en el artículo 5, se destaca la importancia de la colaboración entre los sectores público y privado para el desarrollo y promoción de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objetivo de generar empleo, mejorar la calidad de vida de la población y fortalecer la competitividad del país. Y el artículo 6, se establece la necesidad de garantizar la seguridad de las tecnologías de la información y la comunicación, mediante la implementación de medidas para prevenir el acceso no autorizado, el uso malintencionado y el delito informático.

2.1.2.3 Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

El plan establece como objetivo el fomento del acceso, uso y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación para contribuir al desarrollo social y económico del país, y específicamente en la reducción de la brecha digital.

En dicho documento se plasman las políticas y estrategias que guiarán el desarrollo económico y social del país durante el período 2019-2024. Entre sus objetivos, se encuentra el fomento del acceso y uso de las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para la transformación productiva y el desarrollo social, lo que se relaciona directamente con el derecho de todas las personas a la libre comunicación y acceso a las tecnologías de la información y la comunicación establecidas en la Ley de Telecomunicaciones y la Política Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación.

2.1.2.4 Acuerdos y tratados realizados por El Salvador, para minimizar la brecha digital y el acceso a las TIC:

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas:

El Salvador se comprometió a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En dicho acuerdo internacional establece una serie de objetivos y metas para el desarrollo sostenible en todo el mundo, incluyendo el acceso a las TIC. En 2015, El Salvador se comprometió a cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de este convenio.

La Agenda 2030 incluye el ODS número 9, que se centra en la construcción de infraestructuras resilientes, la promoción de la industrialización inclusiva y sostenible y el fomento de la innovación, y establece la meta de "asegurar el acceso universal y asequible a internet en los países menos desarrollados para 2020".

El compromiso de El Salvador con la Agenda 2030 significa que el país está trabajando para lograr la igualdad de acceso a las TIC, no solo en términos de infraestructura y conectividad, sino también en términos de alfabetización digital y habilidades necesarias para utilizar efectivamente estas herramientas.

– Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la (CMSI):

El Salvador participó en la CMSI y diseñó el Plan de Acción que incluye medidas para reducir la brecha digital y mejorar el acceso a las TIC.

El Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI) es un acuerdo internacional que fue adoptado por los líderes mundiales en dos fases: en Ginebra en 2003 y en Túnez en 2005. El objetivo principal de la CMSI es fomentar la construcción de una sociedad de la información inclusiva, orientada a las personas y basada en el respeto de los derechos humanos, y en la que todos pueden crear, utilizar y compartir la información y el conocimiento para lograr sus objetivos de desarrollo sostenible.

Dicho plan establece una serie de metas y objetivos en áreas clave como la infraestructura de telecomunicaciones, el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la alfabetización digital, el desarrollo de contenidos y servicios en línea, la cooperación internacional y la gobernanza de internet. Los países firmantes se comprometen a tomar medidas para fomentar el acceso equitativo y sostenible a las TIC, para promover la inclusión digital y para garantizar que las personas y las comunidades más marginadas tengan acceso a los beneficios de la sociedad de la información.

– Alianza para el Gobierno Abierto (AGA)

El Salvador es miembro de la AGA, que se enfoca en promover la transparencia, la participación ciudadana y el uso de las TIC para mejorar la gobernanza.

La Alianza para el Gobierno Abierto (AGA) es una iniciativa multilateral que busca fomentar la transparencia, la participación ciudadana, la rendición de cuentas y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los gobiernos. Fue lanzada en 2011 por ocho países, incluyendo a Estados Unidos, Brasil, Indonesia y Reino Unido, y hoy en día cuenta con más de 80 países miembros y más de 20 organizaciones de la sociedad civil.

El objetivo de la AGA es promover la apertura y la transparencia en los gobiernos a través de la implementación de compromisos específicos en áreas como el acceso a la información, la participación ciudadana, la integridad y la rendición de cuentas. Además, la AGA busca fortalecer la capacidad de los gobiernos y la sociedad civil para trabajar juntos en la promoción de la transparencia y la responsabilidad.

El Salvador se unió a la AGA en 2011, y desde entonces ha trabajado en la implementación de una serie de compromisos en áreas como la transparencia fiscal, el acceso a la información, la participación ciudadana y la colaboración entre el gobierno y la sociedad civil en la elaboración de políticas públicas. El país ha sido reconocido por la AGA por sus esfuerzos en estas áreas y por su compromiso con la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas.

– Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana (CAFTA-DR)

Incluye capítulos relacionados con el comercio electrónico y las tecnologías de la información y la comunicación. Estos capítulos buscan fomentar el acceso y uso de las TIC en la región, lo que puede contribuir a reducir la brecha digital existente entre los países y mejorar su competitividad en el mercado global.

El CAFTA-DR, establece que los países deben promover el desarrollo y uso de tecnologías de la información y la comunicación, así como garantizar la protección de los derechos de propiedad intelectual en este ámbito. Además, se establecen compromisos en cuanto a la libre circulación de información y servicios digitales entre los países miembros.

En resumen, el CAFTA-DR puede ser visto como un acuerdo que busca fomentar la inclusión digital y reducir la brecha digital en la región centroamericana, al promover el acceso y uso de las TIC, así como la protección de los derechos de propiedad intelectual en este ámbito.

El Salvador ha ratificado varios acuerdos y tratados internacionales que promueven la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, entre ellos se encuentran:

– Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):

Es un tratado internacional que fue adoptado por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor en 1981. El objetivo principal de la CEDAW es promover la igualdad de género y eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en todo el mundo.

El Salvador ratificó la CEDAW en 1981 y, desde entonces, ha estado trabajando en su implementación a nivel nacional. Como resultado de esta ratificación, El Salvador se compromete a garantizar la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres en todos los aspectos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, la atención médica y el empleo, entre otros.

La CEDAW es un importante marco legal internacional que promueve la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. En El Salvador, la CEDAW ha sido una herramienta importante para abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género y la inclusión de las mujeres en la sociedad. Al ratificar la CEDAW, El Salvador se comprometió a garantizar la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra las mujeres, lo que ha llevado a la implementación de políticas y programas dedicados a mejorar la situación de las mujeres en el país.

- La Plataforma de Acción de Beijing
Es un documento histórico aprobado en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China. Este documento establece un plan de acción global para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La Plataforma de Acción de Beijing tiene 12 áreas prioritarias, entre ellas la eliminación de la discriminación y la violencia contra las mujeres, la educación y la capacitación de las mujeres, la participación de las mujeres en la política y la toma de decisiones, y la igualdad de acceso a los recursos y servicios.
En El Salvador, la Plataforma de Acción de Beijing ha sido un marco de referencia importante para el trabajo en favor de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. El gobierno salvadoreño ha adoptado políticas y programas para promover la igualdad de género y la participación de las mujeres en la vida política, social y económica del país, y ha establecido mecanismos institucionales para garantizar la atención a las demandas y necesidades de las mujeres.
La Plataforma de Acción de Beijing ha sido también un instrumento relevante para el trabajo de la sociedad civil y los movimientos de mujeres en El Salvador, quienes han impulsado diversas iniciativas y proyectos para promover la igualdad de género y la participación activa de las mujeres en la sociedad.

- El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
Es un acuerdo internacional que establece un mecanismo de denuncia individual para las mujeres que han sido víctimas de la discriminación de género y que no han obtenido una solución en el ámbito nacional. Este protocolo, que entró en vigor en 2000, permite a las mujeres presentar quejas al Comité CEDAW después de agotar todos los recursos disponibles a nivel nacional.
El protocolo también permite al Comité CEDAW realizar investigaciones sobre violaciones graves y sistemáticas de los derechos de las mujeres en los países que han ratificado el protocolo. Las investigaciones pueden ser iniciadas por el Comité de forma independiente o en respuesta a una queja presentada por una persona o un grupo de personas.
En el caso de El Salvador, el país ratificó el Protocolo Facultativo de la CEDAW en 2001, lo que significa que las mujeres salvadoreñas pueden presentar denuncias individuales al Comité CEDAW si se han agotado los recursos nacionales. Además, el Comité puede realizar investigaciones sobre violaciones graves y sistemáticas de los derechos de las mujeres en El Salvador si recibe información creíble que sugiere que se han producido dichas violaciones. La ratificación del protocolo es un compromiso del país para promover la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres.

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer también conocida como Convención de Belém do Pará
Es un tratado internacional adoptado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en 1994, y ratificado por El Salvador en 1996. El objetivo de esta convención es

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar sus derechos humanos.

La convención establece una serie de obligaciones para los estados miembros, incluyendo la promoción de la igualdad de género, la adopción de medidas legislativas y políticas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y la eliminación de estereotipos y prácticas culturales que fomentan la violencia. También establece la creación de mecanismos de protección y acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia, y la promoción de la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

En el caso de El Salvador, la Convención de Belém do Pará ha sido importante en la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, y ha sido utilizada como base para la adopción de políticas y medidas para prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres. Además, ha impulsado la creación de instituciones y mecanismos de protección para las mujeres, como la creación de la Unidad Especializada de la Mujer y el Centro de Atención a la Mujer en Situación de Violencia.

2.1.3 Estudios relacionados al tema en otros países y El Salvador.

La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19

El informe COVID-19 CEPAL-UNESCO "La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19: un balance del cierre de las escuelas y respuestas educativas" se centra en el impacto de la pandemia en la educación en América Latina y el Caribe. El informe describe los desafíos a los que se enfrentan los sistemas educativos en la región y las respuestas de los países ante el cierre de las escuelas.

Se analizan las desigualdades en el acceso a la distancia y se presentan recomendaciones para abordar estas brechas, incluyendo políticas para garantizar el acceso a la tecnología y la capacitación de los docentes en la enseñanza en línea. El informe también destaca la importancia de la educación para el desarrollo sostenible y la necesidad de integrar la educación en la respuesta y recuperación de la pandemia.

Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA

El Sistema de Integración Centroamericana (SICA) publicó un informe sobre las primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países miembros. El informe destaca que la pandemia ha exacerbado las desigualdades existentes en la región, especialmente en términos de acceso a la salud ya la educación. Además, se señala la importancia de fortalecer la cooperación regional para enfrentar la pandemia y sus consecuencias económicas y sociales.

El informe también destaca la necesidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo y educación a distancia, así como de garantizar la seguridad de los trabajadores esenciales. Se hace hincapié en la importancia de abordar las desigualdades de género en el contexto de la pandemia, especialmente en términos de violencia doméstica y acceso a la educación.

En términos económicos, el informe destaca la necesidad de implementar medidas de protección social para los trabajadores informales y los más vulnerables, así como promover la recuperación económica a través de la inversión en sectores clave y la cooperación regional.

En general, el informe resalta la importancia de abordar la pandemia de manera integral, tomando en cuenta tanto sus consecuencias sanitarias como sus implicaciones sociales y económicas.

El impacto del COVID-19: la digitalización como bien común

El documento "El impacto del COVID-19: la digitalización como bien común" analiza el impacto de la pandemia en la aceleración de la digitalización y en la necesidad de considerarla como un bien común para la sociedad.

El informe describe cómo la crisis sanitaria ha cambiado la forma en que las personas interactúan con la tecnología y cómo se ha vuelto más relevante la necesidad de una conectividad y confiable accesible para la población. Se aborda también la brecha digital existente en el mundo, y la necesidad de políticas públicas que promueven una digitalización inclusiva. Por último, se discute el papel de las empresas y el sector privado en la promoción de la digitalización como un bien común, y se destacan algunas iniciativas en este sentido.

Informe sobre la Economía Digital 2021. Flujos de datos transfronterizos y desarrollo: Para quién fluyen los datos de las Naciones Unidas

El Informe sobre la Economía Digital 2021 de las Naciones Unidas se enfoca en el tema de los flujos de datos transfronterizos y su relación con el desarrollo económico y social. El informe destaca la importancia de los datos como un recurso vital para la innovación, la toma de decisiones y el progreso social, pero también identifica desafíos y riesgos asociados con la transferencia de datos a través de fronteras.

El informe discute las políticas y acuerdos internacionales relevantes para la gobernanza de los flujos de datos transfronterizos y cómo estos pueden impactar la economía y el desarrollo de los países. También se aborda la brecha digital y la necesidad de políticas que promueven la inclusión digital para garantizar que los beneficios de la economía digital lleguen a todas las personas, especialmente a aquellas en países en desarrollo.

El informe concluye que los flujos de datos transfronterizos tienen un gran potencial para impulsar el desarrollo económico y social, pero requieren políticas y marcos regulatorios adecuados para garantizar su uso responsable y mejoras para todos. Además, se hace un llamado a los gobiernos y actores del sector privado a colaborar para promover la inclusión digital y garantizar que los beneficios de la economía digital sean compartidos de manera justa.

Evaluación País del Ecosistema Digital (DECA) - El Salvador

En 2020, el Gobierno de El Salvador anunció la implementación de la estrategia "El Salvador Digital", con el objetivo de mejorar la inclusión digital en el país. Sin embargo, aún hay desafíos para garantizar que todos tengan acceso a tecnología ya las habilidades necesarias para utilizarla de manera efectiva.

El DECA (Digital Ecosystem Country Assessment) es una herramienta de evaluación creada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para analizar el ecosistema digital de los países de América Latina y el Caribe. En el caso de El Salvador, el DECA reveló que el país presenta avances en la implementación de políticas y estrategias para fomentar el desarrollo de su ecosistema digital. Sin embargo, aún existen desafíos importantes para lograr una mayor inclusión digital y aprovechar plenamente las oportunidades que brinda la economía digital.

En cuanto a la inclusión digital, el informe destaca que El Salvador enfrenta importantes desafíos en la reducción de la brecha digital entre áreas urbanas y rurales, así como en la inclusión

de poblaciones vulnerables, como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Además, la pandemia de COVID-19 ha agravado la situación, ya que ha evidenciado la necesidad de contar con una infraestructura digital sólida para el teletrabajo, la educación en línea y la telemedicina, entre otros servicios.

En este contexto, es importante destacar la necesidad de analizar el impacto de la pandemia en la inclusión digital de las mujeres salvadoreñas y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible en el departamento de San Salvador, tema central de esta investigación.

Brecha digital: el tropiezo para la educación en El Salvador - YSUCA

El artículo "Brecha digital: el tropiezo para la educación en El Salvador" publicado por la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (YSUCA) aborda la educación problemática de la brecha digital en el país y su impacto en la, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19.

El artículo destaca que, a pesar de los avances en materia de acceso a internet y tecnología, la brecha digital sigue siendo una realidad en El Salvador, destacando principalmente a poblaciones vulnerables y marginadas. En este sentido, se resalta que el acceso a internet y dispositivos tecnológicos es fundamental para garantizar la continuidad del proceso educativo durante la pandemia.

Además, el artículo hace referencia a la falta de políticas públicas efectivas para abordar la brecha digital en el país, así como a la necesidad de establecer alianzas entre el sector público y privado para avanzar en este tema. Asimismo, se enfatiza en la importancia de una educación digital inclusiva y equitativa como elemento clave para reducir la brecha digital y garantizar el acceso a oportunidades educativas y laborales para todos los ciudadanos.

En general, el artículo de YSUCA ofrece un análisis crítico de la situación de la brecha digital en El Salvador y su impacto en la educación, así como propone algunas soluciones y recomendaciones para avanzar hacia una mayor inclusión digital en el país.

Análisis de la pobreza en El Salvador: una aproximación del nivel de afectación producto de la crisis provocada por el COVID-19

El documento "Análisis de la pobreza en El Salvador: una aproximación del nivel de afectación producto de la crisis provocada por el COVID-19", elaborado por la Universidad de El Salvador, analiza el impacto de la pandemia de COVID-19 en la pobreza del país. Se realizó una encuesta a hogares en zonas urbanas y rurales, y se encontró que el 64.7% de los hogares encuestados experimentaron una disminución en sus ingresos debido a la pandemia.

Además, se demostró una mayor incidencia de la pobreza en zonas rurales y en hogares encabezados por mujeres. El documento concluye que la pandemia ha alcanzado los niveles de pobreza y desigualdad en el país, y recomienda políticas públicas enfocadas en la protección social y el fortalecimiento del sector productivo para hacer frente a los efectos de la pandemia.

Cerrar la brecha digital en educación: ¿Qué debemos mirar más allá de la entrega de computadoras? - FUSADES - El Salvador 2021

El documento "Cerrar la brecha digital en educación: ¿Qué debemos mirar más allá de la entrega de computadoras?" publicado por FUSADES en El Salvador en 2021, aborda la necesidad de ir más allá de la entrega de computadoras en el marco del Programa de Entrega de Computadoras a Estudiantes y Docentes para cerrar la brecha digital en educación en el país.

El estudio destaca que la brecha digital en El Salvador es significativa, tanto en términos de acceso como de habilidades digitales, y que la pandemia de COVID-19 ha exacerbado aún más esta situación. La entrega de computadoras es una medida importante, pero se requiere una estrategia más amplia y coordinada para lograr una inclusión digital efectiva.

Entre las recomendaciones del documento, se destaca la necesidad de fortalecer la formación y capacitación en habilidades digitales, especialmente para docentes y estudiantes de áreas rurales y marginales, y de fomentar la producción y uso de contenidos digitales en el aula. Además, se propone la creación de un plan nacional de conectividad que garantice el acceso a internet de alta velocidad y asequible para todas las comunidades del país.

En conclusión, el documento plantea la necesidad de abordar la brecha digital en educación desde una perspectiva integral y coordinada, que abarque no solo la entrega de computadoras, sino también la formación en habilidades digitales, la producción de contenidos digitales y el acceso a internet de alta velocidad y asequible en todo el salvadoreño.

En términos generales, existen muchos estudios o investigaciones previas con relación a la temática seleccionada para la presente investigación, pero es de rescatar que dichos estudios se enfocan a enmarcar la brecha digital en función de las mujeres que no poseen acceso a los recursos o dispositivos tecnológicos y no tanto al uso de los mismos, a las competencias tecnológicas que poseen las personas, la pandemia por COVID-19, expuso algunos elementos que ante la obviedad de la temática habían sido olvidados o no considerados en términos de investigación, es por ello que con la presente investigación se pretende monitorear cual es la condición de esa brecha en pleno 2023, ante mujeres profesionales para quienes el acceso a los recursos no es problema.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 El género y La inclusión digital

2.2.1.1 El género

Para Connell (1987), el género es una estructura social que organiza las relaciones entre hombres y mujeres en términos de poder y jerarquía, y que se manifiesta en prácticas y discursos cotidianos.

Según la Organización Mundial de la Salud (2018), se define el género como: los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. El género es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y del lugar. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación, todo lo cual puede afectar negativamente a la salud. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

La igualdad y Justicia, por medio de la propuesta de análisis de políticas públicas para la igualdad de género, desarrollada por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2014), se busca hacer visible la interdependencia existente entre la justicia y la igualdad, así como enfatizar la importancia de considerar la igualdad de género en todo el ciclo de las políticas públicas.

En materia de género, en las últimas décadas se han logrado avances significativos, pese a ello, en la actualidad persisten problemas con las desigualdades y discriminación contra la mujer. Este fenómeno a la supremacía de lo masculino que se posicionó durante siglos en las sociedades, siendo esta la categoría universal desde la cual se analiza y decide (Molyneaux, 2007)

Sumando a lo anterior, también es importante abordar que las estructuras de poder no han sufrido modificaciones de manera sustancial, por lo cual subsisten distinciones de género que se encuentran arraigadas en las sociedades desde la religión, el statu quo, en las etnias y por último y no menos significativas las generacionales.

El logro de mayores niveles de democracia hace necesario superar esta noción vigente de universalidad e impone establecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres como componente fundamental de los derechos humanos, que debe ser expresado simbólicamente, normativa e institucionalmente, (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2014, p. 15)

La inclusión de las demandas de igualdad de género en las políticas es así una condición esencial para avanzar en la construcción de sociedades más democráticas que permitan a sus ciudadanos y ciudadanas ejercer sus derechos en forma plena.

En consonancia con los cambios producidos en América Latina y el Caribe, la CEPAL ha sostenido que hay un vínculo entre igualdad y justicia social, y que la igualdad torna la dignidad y el bienestar de las personas en un valor irreductible, articula la vida democrática con la justicia social y vincula el acceso a derechos con una ciudadanía efectiva: “Se postula, entonces, el principio de igualdad real o sustantiva en las diversas esferas de la vida social en que se afirman derechos universales. Y si la primera dimensión de la igualdad remite a la cuestión de los derechos y al papel del Poder Judicial para garantizarlos, la segunda remite a la justicia social y a una estructura socioeconómica y política que la promueva. Este es un gran desafío pendiente en esta región, donde las brechas de equidad son, y han sido, las mayores del mundo” (CEPAL, 2010a, pág. 42).

Para el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2014). La justicia de género como parte de la justicia social es un concepto utilizado en relación con los proyectos de emancipación que promueven cambios legales o promueven la participación de las mujeres. No es un concepto que se defina con facilidad, fundamentalmente porque incluye distintos principios de justicia. Primero, contiene el principio de igualdad, que exige que a todas las personas se las trate como iguales, es decir, implica derechos plenos para las mujeres y en este sentido la justicia de género coincide con la justicia social. Pero, en segundo lugar, la justicia de género considera el principio de la igualdad diferenciada, que reconoce el lugar históricamente menoscabado de las mujeres en las distintas esferas de funcionamiento social.

La justicia de género puede definirse entonces como el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en conjunto con las medidas para reparar las desventajas que llevan a la subordinación de las mujeres y para permitirles acceder y controlar los recursos en combinación con la agencia humana (Goetz, 2007).

Por otra parte, pretender alcanzar justicia de género implica haber incorporado la noción de que las mujeres, en cuanto sujetos, no constituyen ni una clase social ni un estatus, de modo que las injusticias de género no pueden ser atribuidas solamente a un factor, sino que incluyen tanto las injusticias económicas y la ausencia de reconocimiento de las mujeres en cuanto sujetos, como las injusticias presentes en la forma en que se organiza la acción política y la toma de decisiones, que las excluye (Fraser, 2008).

La detección y los diagnósticos de las injusticias presentes en sociedades reales y en situaciones concretas establecen la urgencia de contar con “instituciones aquí y ahora para promover la justicia a través del mejoramiento de las libertades y el bienestar de las personas que viven hoy y que no estarán mañana” (Sen, 2011, pág. 111).

La justicia solo puede alcanzarse a través de un Estado activo en el logro de la igualdad, un Estado que en la planificación, elaboración, ejecución y evaluación de las políticas considere el fomento de la justicia en la sociedad. Las instituciones —y las políticas— así entendidas son mecanismos para lograr la justicia en ámbitos determinados y constituyen instrumentos para alcanzar la superación de desigualdades específicas (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2014, p. 17).

2.2.1.2 La autonomía de las mujeres en la era digital

Según la CEPAL (2023), se observan avances en la creación de acuerdos, en particular en la Agenda Regional de Género. El énfasis está puesto en disminuir las brechas y los sesgos de género en la educación, y en la producción de conocimiento científico y tecnológico, en impulsar procesos de transformación digital incluyentes, y en acelerar el cambio estructural para un desarrollo sostenible e inclusivo.

A nivel internacional, la intersección entre género y CTIM se ha abordado en varias instancias y compromisos globales. Uno de los hitos tuvo lugar en 2015 cuando se aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030). En el Objetivo 4 sobre educación inclusiva, equitativa y de calidad se establece: “de aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”, y “de aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento” (Naciones Unidas, s.f.). En la meta 4.5 del Objetivo 4, se pone énfasis en eliminar las disparidades de género en la educación y en asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de enseñanza y formación profesional. De manera complementaria, en las metas del Objetivo 5, destinado específicamente a lograr la igualdad de género, se señala la necesidad de reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados avanzando en la prestación de servicios públicos y en la corresponsabilidad (Meta 5.4), y la necesidad de asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de decisión de la vida política, económica y pública (Naciones Unidas, 2015).

A nivel regional, es importante recalcar cómo se aborda el género y la tecnología en la Agenda Regional de Género, donde se destaca el Consenso de Brasilia (2010) y el Consenso de Santo Domingo (2013), la Estrategia de Montevideo (2016), el Compromiso de Santiago (2020), y más recientemente el Compromiso de Buenos Aires (2022). Si bien es en el Consenso de Santo Domingo donde se enfatiza en el vínculo entre género y tecnología (Muñoz, 2021), en el conjunto de acuerdos se establece como prioritario que en las políticas públicas de los países de América Latina y el Caribe se incentive el acceso de mujeres y niñas de todas las edades a las tecnologías de la información y las comunicaciones para ejercer ampliamente su derecho a la libertad de expresión, las actividades educativas y las actividades económicas. El Compromiso de Buenos Aires (2022) va más allá reconociendo que, para crear las condiciones propicias para la autonomía de las mujeres, las adolescentes y las niñas en toda su diversidad, se debe fortalecer la inversión

en capacidades y tecnología, así como incluir acciones afirmativas para propiciar su participación, permanencia y culminación de la educación en las áreas CTIM (CEPAL, 2022c).

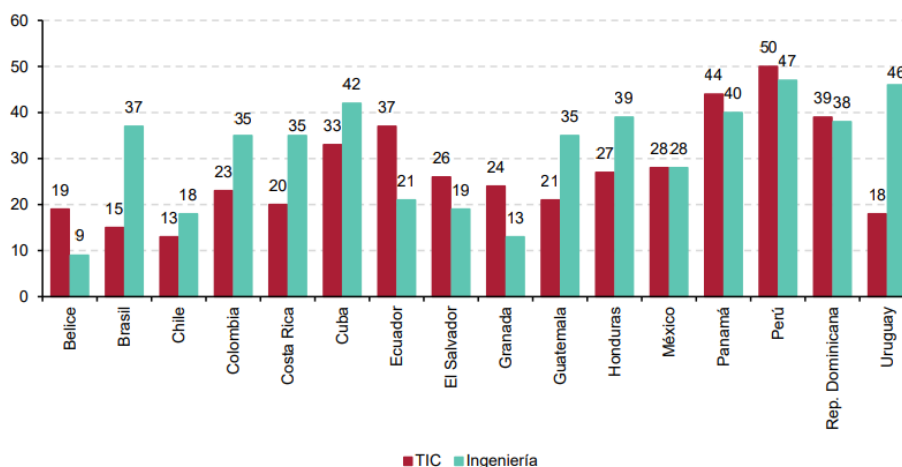
Estableciendo una relación con la transformación digital y el modelo de desarrollo, planteado en la Agenda 2030, plantea la necesidad de avanzar hacia nuevos modelos de crecimiento y desarrollo, con patrones más sostenibles e inclusivos, reconociendo como uno de los mecanismos más fuertes para dicho desarrollo la implementación de las tecnologías. En especial, “mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres” (Meta 5b). (CEPAL, 2023, p. 8).

Antes de la pandemia por COVID-19, los países de América Latina y el Caribe ya enfrentaban una crisis educativa vinculada principalmente con el acceso, la permanencia y el egreso en los distintos niveles de la educación, y en materia de calidad de los sistemas educativos (Huepe y otros, 2022).

La pandemia dejó en evidencia las deudas de igualdad y de calidad que caracterizan los sistemas educativos en la región. Por un lado, en 2019 ya existían importantes brechas de desempeño evidentes entre las y los estudiantes de menores ingresos (quintil 1) y de mayores ingresos (quintil 5) según los resultados de las pruebas de desempeño en matemática, lengua, ciencias sociales y ciencias naturales (CEPAL, 2023, p. 9).

Por otro lado, previo a la pandemia ya se manifestaban brechas por áreas de formación: las estudiantes muestran peores desempeños respecto de los hombres en matemáticas y ciencias durante la educación básica y estas disparidades se profundizan en los quintiles más bajos (CEPAL, 2022d). Este patrón de desigualdad de género por disciplinas se profundiza a medida que se avanza en la escolaridad, se agudiza en la educación superior y en la educación técnico-profesional, donde se amplían las brechas de género en cuanto a la participación de las niñas y las jóvenes en el campo CTIM: a nivel mundial las mujeres representan el 35% de quienes se matriculan en las áreas CTIM (CEPAL, 2022d). En América Latina y el Caribe, la proporción de mujeres graduadas de carreras CTIM en general no alcanza el 40% en la mayoría de los países. Esta proporción es aún menor en las áreas TIC: en Brasil solo el 15% de las graduadas en TIC son mujeres; en Chile, el 13%; Costa Rica, 20%; Uruguay, 18%. En otros países, la proporción es mayor, pero en ningún caso superan el 50% (véase el gráfico 1) (CEPAL, 2022d)

Gráfico 1. América Latina y el Caribe (16 países): proporción de mujeres en el total de las personas graduadas de la educación terciaria en ingeniería y tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (En porcentajes)



Fuente: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), “Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género en la educación”, Informe de seguimiento de la educación en el mundo, París, 2020. Nota: Última información disponible; porcentaje de mujeres graduadas en la educación terciaria según clasificaciones del Instituto de Estadística de la UNESCO: tecnologías de la información y las comunicaciones, e ingeniería, fabricación y construcción. Citado por la CEPAL 2023.

En la educación superior, las desigualdades de género se manifiestan mediante la reproducción de la segregación horizontal en los campos del conocimiento y mediante la segregación vertical en lo que concierne a las carreras académicas. Los sesgos androcéntricos en la generación y la apropiación del conocimiento reproducen la desigualdad en los desarrollos que de éste derivan, y crean barreras en cuanto al acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en las carreras científico-tecnológicas. A esto se suma que durante sus carreras laborales las mujeres se enfrentan a otros obstáculos como menores montos de financiamiento para la investigación, y mayor dificultad para obtener capitales de riesgo para startups de ciencia y tecnología que sus pares hombres, lo que se traduce en mayores barreras para la investigación, el desarrollo y la innovación en sus áreas de trabajo (Bello, 2020).

La escasa proporción de mujeres graduadas en el campo de la CTIM tiene efectos no solo limitando la creación de una masa crítica de profesionales que debe incluir a más mujeres, sino también respecto de la formación en igualdad de género para hombres y mujeres, y la reducción de los sesgos de género en producción científica y tecnológica (CEPAL, 2022d).

CEPAL (2023), argumenta que, el cierre total o parcial de los centros educativos durante la pandemia afectó al 96% de la población estudiantil desde la primaria a la secundaria alta (Huepe y otros, 2022). Los países implementaron en tiempo récord estrategias de continuidad de la educación no presencial en modalidad remota y digital, con los medios disponibles y con la generación de innovaciones pedagógicas. Las propuestas incluyeron y/o combinaron diversos medios: plataformas digitales de enseñanza y aprendizaje, portales con recursos multimediales, cuadernillos impresos, programación televisiva y radial.

La construcción de las estrategias de los países para la continuidad de la educación evidenció desafíos importantes en relación con el desigual acceso a equipos como computadores, tabletas y teléfonos móviles de diversa capacidad, y acceso a Internet con conexión estable y de suficiente velocidad. Según datos relevados al inicio de la pandemia, el 46% de los niños y niñas de la región de entre 5 y 12 años vivía en hogares que no estaban conectados a Internet y el acceso de los hogares a dispositivos digitales era también desigual: mientras que entre el 70% y el 80% de los y las estudiantes de los niveles socioeconómicos más altos (cuarto cuartil) tenía computadoras portátiles en sus hogares, entre un 10% y un 20% del alumnado perteneciente al primer cuartil contaban con estos dispositivos (CEPAL, 2020a).

Las diferencias en la conectividad entre zonas urbanas y rurales resultan especialmente alarmantes: mientras que el 68% de los hogares urbanos de la región estaba conectado a internet en 2018, solo un 23% de los hogares de zonas rurales tenía acceso (CEPAL, 2020a). En los países con mayor desarrollo digital, la penetración en el área rural llegaba al 40% o 50% de la población, mientras que en los de menor desarrollo digital promediaba el 10%. A su vez, el 67% de los países de la región no disponía de velocidades de descarga que permitieran la realización simultánea de actividades de alto consumo de datos (CEPAL, 2023, p. 13).

Además de las barreras de acceso a estas tecnologías, se sumó la falta de habilidades digitales (especialmente entre el personal docente y de apoyo, y del propio alumnado) que limitaron las posibilidades del aprendizaje en modalidad remota (CEPAL, 2022d). Previo a la pandemia, las

habilidades digitales se distribuían de manera heterogénea entre las y los estudiantes de los distintos países de la región y al interior de ellos, siendo el nivel socioeconómico un factor explicativo importante tras estas diferencias (OCDE, 2019a; Trucco y Palma, 2020).

Además de las barreras de acceso a estas tecnologías, se sumó la falta de habilidades digitales (especialmente entre el personal docente y de apoyo, y del propio alumnado) que limitaron las posibilidades del aprendizaje en modalidad remota (CEPAL, 2022d). Previo a la pandemia, las habilidades digitales se distribuían de manera heterogénea entre las y los estudiantes de los distintos países de la región y al interior de ellos, siendo el nivel socioeconómico un factor explicativo importante tras estas diferencias (OCDE, 2019a; Trucco y Palma, 2020).

Este escenario conlleva el desafío urgente de construir propuestas equitativas desde la perspectiva de género, interseccional e intercultural, que no refuercen roles estereotipados, y que garanticen que las mujeres y niñas en toda su diversidad accedan, usen y se apropien de los procesos de innovación y de transformación digital incluyente, para así erosionar los nudos estructurales de la desigualdad de género (UNESCO, CEPAL y UNICEF, 2022; CEPAL, 2016).

De manera específica, un aspecto clave es el desarrollo de las habilidades digitales relevantes en cada contexto y etapa del ciclo de vida de las mujeres. El desarrollo progresivo de estas habilidades digitales en el ámbito educativo no solo es condición necesaria para enriquecer las trayectorias educativas y los procesos de enseñanza y aprendizaje, sino también para que puedan enfrentar el cambio tecnológico que caracteriza a las sociedades modernas y revertir desigualdades en los distintos ámbitos de la vida de hombres y mujeres de diversos territorios, estratos socioeconómicos, lugares de origen, condición étnico racial, entre otras. El desarrollo de estas habilidades comprende diferentes niveles de competencia: habilidades digitales básicas (que permiten a las y los usuarios acceder y ejecutar operaciones básicas sobre tecnologías digitales), habilidades digitales genéricas (que incluyen la alfabetización digital y gestión de información, la comunicación y la colaboración digital, la creación de contenido digital, la seguridad y privacidad digital, y la gestión y el conocimiento de derechos humanos digitales), y las habilidades de nivel superior (habilidades especializadas que constituyen la base de las ocupaciones y profesiones especializadas en TIC) (Bercovich y Muñoz, 2022).

La transformación digital incide en el conjunto de la sociedad y de la economía (CEPAL, 2022a), tiene la potencialidad de posibilitar nuevas formas de creación de valor con positivos efectos en el bienestar de las personas, en la competitividad de la economía y en la sostenibilidad ambiental (CEPAL, 2022f), y brinda nuevas herramientas para que la región dé respuesta a la crisis actual, supere las dificultades de desarrollo a largo plazo y avance en materia de inclusión social y sostenibilidad en el camino hacia la consecución de los Objetivos de la Agenda 2030 (CEPAL, 2023, p. 16).

Las tecnologías digitales están transformando la sociedad en múltiples aspectos, generando nuevos y profundos desafíos. Sin duda representan una oportunidad para modernizar y transformar la matriz productiva.

El desarrollo digital combina la adopción de tecnologías digitales avanzadas, la infraestructura de telecomunicaciones y redes móviles, las industrias TIC (software, hardware y servicios TIC) y la red de actividades económicas y sociales facilitadas por estas tecnologías (CEPAL, 2013).

La transformación digital introduce un nuevo paradigma que atraviesa las dimensiones sociales, laborales y productivas. Esta transformación produce grandes disrupciones que pueden contribuir a la mejora de la inclusión y la igualdad, a partir de una diversificación de la estructura productiva y al crecimiento sostenible. Pero, a su vez, el desarrollo digital es una fuente de

concentración de poder económico derivado, fundamentalmente, del modelo de negocios de las plataformas digitales. Esto produce asimetrías de información para beneficio de las grandes empresas tecnológicas que detentan el poder de definir las reglas de funcionamiento, lo cual puede provocar deterioro en la capacidad de los países para el desarrollo de tecnologías (CEPAL, 2022f).

A su vez, el impacto de la digitalización no es homogéneo en los distintos países y al interior de estos. El alcance de estas transformaciones depende en gran medida de factores económicos, sociales e institucionales, y de aspectos habilitadores como las habilidades digitales de la población, la infraestructura, los sistemas de innovación y una gobernanza que atienda los principales retos de la digitalización (CEPAL, 2022a, 2022f).

La transformación digital tiene una gran potencialidad para reducir brechas estructurales históricas a partir de las posibilidades de innovación en distintos ámbitos y de mejora en la productividad (CEPAL, 2022a). Asimismo, está desencadenando innovaciones en sectores económicos y en el mercado laboral, facilitando el acceso a mejores servicios, como salud y educación, creando nuevos bienes y servicios públicos con datos, y posibilitando mejoras en el funcionamiento de los Estados, de la administración pública y de los procesos democráticos a partir del impacto de las redes sociales y la apertura de datos de gobierno. Estas oportunidades deben aprovecharse en beneficio de la autonomía de las mujeres en un contexto de cambio acelerado (CEPAL, 2023).

La digitalización brinda oportunidades de trabajo y desarrollo profesional asociado a capacidades digitales y soluciones en el marco de la economía digital, como el teletrabajo, la telemedicina y la educación a distancia y con tecnología. No obstante, las mujeres aún no aprovechan cabalmente los beneficios de esa digitalización. Estas oportunidades pueden profundizar la desigualdad si no se prevén políticas integrales de regulación, protección e inclusión. Para ello, es preciso reducir brechas tecnológicas en favor de la construcción de una sociedad digital inclusiva (CEPAL, 2022a), para avanzar hacia un desarrollo sustentable con igualdad de género y plena participación de las mujeres.

2.2.1.3 La inclusión digital

La inclusión digital hace referencia al acceso, las habilidades y el uso adecuado de las tecnologías digitales y la información, como Internet, teléfonos inteligentes, computadoras y otros dispositivos y servicios en línea. Esta también se refiere, al desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas, para permitir la participación plena en la economía y la sociedad digital.

Para Warschauer (2003), la exclusión digital es un fenómeno multidimensional que va más allá del acceso a la tecnología y que se refiere a la capacidad de las personas para utilizar las TIC de manera efectiva y significativa.

La inclusión digital es importante porque puede ayudar a reducir la pobreza, mejorar la calidad de vida y aumentar las oportunidades de empleo y educación, para aquellos que anteriormente no tenían acceso a la tecnología.

Según el Consejo Europeo (2022), “es un proceso que permite que las personas en situación de riesgo de exclusión social tengan los mismos recursos para que puedan participar en la vida económica, social y cultural con las mismas oportunidades. El objetivo es que todo el mundo pueda disfrutar de un estilo de vida justo e igualitario, acceder a los derechos fundamentales y participar en las decisiones que afectan a la sociedad”.

En la actualidad hablar de inclusión digital no es un hecho aislado de proceso fundamental de comunicación, esto debido a los crecientes avances en materia tecnológica y la accesibilidad de

los recursos mediante el uso de tecnologías e infraestructuras digitales, como tecnologías 5G, el Internet de las Cosas, el Big Data, muchos otros componentes que se han convertido en elementos necesarios para el ser humano.

Con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, comúnmente identificadas por sus siglas como TIC la ciudadanía en general cuenta con mayor acceso a la información y las oportunidades, no solo en materia económica y a los servicios públicos, sino en su desarrollo social integral, con la pandemia causada por el COVID-19, estos espacios generar un grado de apertura en aquellos servicios relacionados con la educación y la sanidad, con el fin de mejorar la calidad de vida.

La evolución que han sufrido las tecnologías asociadas a la cuarta revolución industrial como ha sido clasificada la web 4.0, provocando cambios significativos en la esfera global, marcando la pauta la digitalización de la vida humana con el avance de la tecnología a corto, mediano y largo plazo, convirtiéndose en norma y no excepción.

Bajo este contexto es necesario plantear los posibles efectos que tendrá la humanidad en la productividad, eficiencia, entre el fracaso o el éxito que pueden tener los países según los recursos con los que cuentan, ante ello es importante proponer soluciones para solventar o al menos, cerrar paulatinamente, las desigualdades que potencian la brecha digital, siendo el primer paso para apertura la inclusión digital.

La inclusión digital como área de políticas públicas es reciente, sobre todo si se la compara con el rol de otras políticas sociales, como la salud y la educación, o el de políticas de infraestructura, como las telecomunicaciones (MORI, 2011).

En ese contexto, como concepto, la inclusión digital es objeto de disputa entre muchos significados. Además de definir un campo multifacético, cuyo elemento agregado es el foco en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), entre las que se destacan la computadora, el celular y, sobre todo, Internet, inclusión digital es un término utilizado para adjetivar diferentes acciones, programas y políticas públicas relacionadas con las TIC. Por ello, no es exageración o modismo el comprender el concepto de manera plural o encontrar menciones a la idea de “exclusiones digitales” en oposición a los diferentes tipos de inclusiones (BARZILAINAHON, 2006).

Para Castells, es importante destacar los grandes avances en materia tecnológica que ha sufrido la humanidad, los cuales han dado paso a la reciente “revolución tecnológica”, “induciendo a un estándar de discontinuidad en las bases materiales de la economía, sociedad y cultura” (CASTELLS, 2005, p. 68).

No solo es importante comprender la finalidad emergente del concepto de inclusión digital, sino también vislumbrar el objetivo de esta, para Mori (2011), la inclusión digital como elemento de desarrollo económico; como resolución de problemas sociales; y como herramienta para el desarrollo multidimensional del sujeto, y que se relaciona con la garantía de derechos de ciudadanía, se convierten en la razón principal de la conceptualización misma.

Desde el planteamiento de Ribeiro (2013) citando a Mori (2011), los abordajes que constituyen la inclusión digital se encuentran:

- La inclusión digital relacionado al **desarrollo económico**, se basa en la necesidad de capacitar a trabajadores para incrementar sus oportunidades en el mercado.
- En la **resolución de problemas sociales** apuesta al poder de las tecnologías como catalizadoras de cambios y busca volver sinónimas la inclusión digital y la inclusión social.

- Como parte de la **garantía de derechos de ciudadanía** se vuelve hacia los actores, centrándose en el uso de las TIC por individuos y comunidades en diferentes actividades de su día a día, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y teniendo en cuenta tanto las diversas dimensiones que los involucran como las TIC.

Frente a esta resumida exposición, parece evidente que la inclusión digital surge como un nuevo campo de acción en las sociedades, a finales del siglo XX. No está en cuestión la importancia o insignificancia de las nuevas tecnologías, a pesar de las críticas a los usos y a los actores que se apropian de los efectos de su desarrollo (CASTELLS, 2005; SILVEIRA, 2012).

2.2.2 La pandemia por COVID-19 y la brecha digital.

En el año 2020 a nivel mundial se empezó a enfrentar a la COVID-19, una pandemia que produjo impactos relevantes en diferentes ámbitos como económicos, sociales, políticos, religiosos, culturales y por supuesto educativos. Es así que, en el ámbito educativo, la mayoría de países tuvieron que cerrar transitoriamente las instituciones. Esto afectó a más del 91% de estudiantes, por cuanto alrededor de 1600 millones de alumnos en el mes de abril estaban fuera de sus escuelas y colegios como lo menciona la (Organización de Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura, UNESCO, 2020).

La emergencia derivada del COVID-19 provocó impactos específicos sobre las mujeres y profundizando las desigualdades de género existentes, tanto al interior de los hogares como fuera de ellos, en los hospitales y centros sanitarios, en el trabajo y también en la política. Esta realidad requiere que la participación igualitaria de las mujeres en las decisiones y el enfoque de género sean elementos centrales de las políticas de mitigación y recuperación de la crisis.

Según la Organización de los Estados Americanos OEA (2020). Durante la pandemia por COVID-19, las mujeres tienen menos acceso a la tecnología, a nivel mundial, para el año 2020, hay 200 millones más de hombres que mujeres con acceso a Internet, y las mujeres tienen 21% menos probabilidad de tener un teléfono móvil, un recurso clave en países en desarrollo donde los teléfonos brindan acceso a seguridad, redes de contención/organización, sistemas de alerta temprana, atención de salud móvil y transferencias de dinero.

En el contexto del COVID-19, la brecha digital de género tuvo implicaciones cruciales para el acceso de las mujeres a información y servicios de salud, noticias públicas sobre medidas de aislamiento y cuarentena. Incluso para las mujeres que mantuvieron sus trabajos durante la pandemia mediante el uso de la tecnología, hubo factores que dificultaron ese acceso, tales como: el acoso en línea, la violencia y la intimidación —obstáculos que las defensoras de derechos humanos, políticas y periodistas ya sufrían antes de la COVID-19— aumentaron aún más.

Dicha crisis, dejó notable evidencia, de las diferencias que hay con respecto al uso y apropiación de las TIC. Ello no solo limita el aprovechamiento efectivo de las tecnologías, sino que también contradice las aspiraciones que tienen las sociedades del conocimiento, en las cuales se presupone que el acceso a la información y el conocimiento debe darse en igualdad de condiciones para todas las personas y sectores, mediante el apoyo de las TIC. Conjuntamente, estas diferencias han sacado a relucir una vez más el tema de la brecha digital en tanto dicho fenómeno afecta las oportunidades de vida de millones de personas en el mundo (ONU Hábitat, Metrópolis, & CGLU, 2020) y perfilan una forma de exclusión social que eminentemente deriva de la revolución tecnológica acontecida a finales del siglo XX.

Una encuesta realizada por el Plan Internacional reveló que más del 58% de las niñas y jóvenes entrevistadas en el mundo habían sido víctimas de acoso o abuso en línea. Estas y otras

amenazas pueden limitar aún más el espacio cívico, ya reducido para mujeres y niñas, que deben abordarse.⁵

Es de observar, las disparidades de género diversas y persistentes, relativas a las tecnologías digitales, las cuales amenazan los derechos humanos de las mujeres, por lo cual es necesario fortalecer el acceso de estas, a dichas tecnologías de información, ante eso es importante garantizar el uso de medios tradicionales como la radio, gráfica impresa y televisión, para transmitir información esencial, incluyendo sobre violencia contra las mujeres, datos respecto a la brecha digital, estrategias que fortalezcan la inclusión de las mujeres, la igualdad de oportunidades, para las mujeres, en los diversos entornos de desempeño.

La pandemia por COVID-19, resaltó la necesidad de acotar la brecha que ya existía de forma previa en los espacios virtuales, no solamente en materia educativa, sino en todos los ámbitos en los cuales se interviene de forma digital. Es debido a esto que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se han convertido en un eje importante en este periodo, y generando un nuevo espacio dentro de las esferas virtuales, esto sumado a los últimos avances en materia tecnológica, que ha sido catalogada como la nueva revolución científica y tecnológica.

Tal como se ha comentado en los estudios previos, las dificultades ya existían anticipadamente a la pandemia, existía ya una brecha digital visible y dividida de dos maneras, la una internacional, que se da entre los países ricos y los pobres, y la otra internacional que surge en cada país como lo señala, (Rodríguez-Gallardo, 2006). Aunque es una problemática de algún tiempo atrás, ha resaltado en el año 2020 afectando a toda la población y a todos los contextos.

La brecha digital es un problema que causa desigualdad, debido a las diferencias que existen en acceder a los beneficios de la tecnología. Sin duda, esta dificultad afectó a diferentes países, por ejemplo, España, donde según estudios, aunque el alumnado contaba con dispositivos electrónicos en un 96,7% y una conexión a internet de 83,6% en los hogares, no fue suficiente, debido a que, no es lo mismo tener tecnología a disposición, que poseer desempeño en las competencias digitales, por lo que, los estudiantes de España se vieron afectados por esta situación (Rodicio-García et al. 2020).

La tecnología ha demostrado ser una herramienta útil y necesaria, para ayudar a garantizar, los servicios esenciales durante la crisis generada por la pandemia por COVID-19. El recurrir al uso de tecnologías digitales, como medida estratégica, para monitorear, anticipar e influir la propagación del virus, así como, para facilitar los procesos formativos y garantizar la continuidad de la educación a los estudiantes (ONU Hábitat, Metrópolis, & CGLU, 2020, p. 2)

Esta situación no es propia de un solo país, o continente, sino se expande la experiencia por diversas regiones, donde se agudizó la brecha evidenciando que no se trata solo de poseer recursos, sino también contar con los conocimientos básicos, pero, sobre todo, con la competencia desarrollada para poder realizar un uso efectivo de dichos recursos.

El Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2023), presenta un informe enfocado en la brecha digital por áreas específicas, evidenciando los avances que se han realizado hasta el presente año. Para el caso de la brecha de género en el uso de Internet se ha ido reduciendo progresivamente; el 92,8% de las mujeres españolas usa Internet al menos una vez a la semana frente al 93% de los hombres, mientras que las personas mayores de 75 años que han usado Internet alguna vez son menos que los hombres de esta edad (39,7% frente a 44,6%).

⁵ <https://www.ohchr.org/es/statements/2021/09/annual-discussion-integration-gender-perspective-throughout-work-human-rights>

En cuanto a la seguridad, las mujeres son más conscientes de las situaciones de acoso derivados de los ciberriesgos, mostrando que el 70,3% de las víctimas de delitos sexuales en Internet son mujeres, mientras que el 29.7% restantes son hombres; ocho de cada diez mujeres creen que situaciones de acoso en Internet están bastante o muy extendidas frente a seis de cada diez hombres.

Para el área de Educación, las mujeres tienen un nivel de competencias digitales algo menor al de los hombres, pero las mayores diferencias se dan en la formación STEM, el 37,3% de las mujeres de España tiene habilidades digitales inferiores a las básicas, tres puntos más que los hombres, la mayor brecha en estudios universitarios se produce en titulaciones de informática, donde solo el 13,5% de las graduadas son mujeres.

Por su lado en cuanto al trabajo, las personas especialistas TIC españolas son mayoritariamente hombres, solo el 17,8% de la población ocupada con formación STEM en España son mujeres, mientras que el teletrabajo en mujeres (15,9%) supera en un punto porcentual al realizado por los hombres en España. Estos datos son de suma importancia pues marcan un parámetro no solo para realizar otras investigaciones, sino para considerar cuales son los índices en países de América latina, Centro América y específicamente en El Salvador.

En cuanto a las competencias digitales es necesario considerar, queda poco por alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres, Las competencias digitales son el resultado de combinar conocimientos, habilidades técnicas y actitudes para el uso de las tecnologías digitales para el aprendizaje en el trabajo y la participación en la sociedad. Éstas se miden a partir del nivel en cinco áreas: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración; creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas.

La distribución de las competencias digitales es desigual en los distintos grupos sociodemográficos, por lo que es importante analizar con perspectiva de género este aspecto.

Según el observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2023), la excepcionalidad de la pandemia de la COVID-19 forzó tanto a personas como a empresas a ampliar su uso de Internet. La comunicación, durante mucho tiempo, pasó del cara a cara a ser fruto de una conexión desde dispositivos electrónicos y teléfonos. Pero si bien hemos visto reducirse las brechas generacionales en el uso, las personas de 75 años y más siguen estando en clara desigualdad. Y es algo que se acentúa en el caso de las mujeres de esa generación, que usan de forma menos frecuente Internet.

Tal como lo menciona el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2023). Cuando incursionamos en el tipo de uso, aparecen diferencias notables en determinados ámbitos, que también se encuentran en el plano físico. Como en el ejemplo que se muestra a continuación, es habitual encontrar mujeres que hacen uso de internet para actividades relacionadas con la salud en comparación con los hombres, replicándose así la misma tendencia en los cuidados del plano físico.

Ahora bien, se han considerado los factores previos a la pandemia, se han visualizado ejemplos como el caso de España, también es necesario considerar indicadores después de la pandemia por COVID-19, debido a los cambios que generó la misma.

Agustín y Clavero (2010) establecen cuatro indicadores de inclusión digital, para determinar la magnitud de la brecha digital (infraestructuras, acceso, nivel de conocimiento y uso); Bercheñi y Mariño (2021), quienes además de definir la brecha digital como una “desigualdad, marcada por circunstancias económicas, sociales y culturales, entre un grupo (personas o países), con claros conocimientos asociados con el manejo de las tecnologías de la información la comunicación, con otro grupo con escasos conocimientos sobre lo mismo” establecen tres categorías para determinar la magnitud de la brecha (uso, acceso y competencias); Álvarez et al. (2019) utilizan el término

“brecha digital cognitiva” en referencia al nivel de conocimientos, (Agustín y Clavero, 2010) y de competencias (Bercheñi y Mariño, 2021).

Por otra parte, si bien no es una brecha muy amplia, ellas siguen siendo las que buscan más formación en línea, al igual que ocurre con la educación presencial, la sociedad en general se enfrenta a la universalización del uso de internet, pero es claro que persisten ciertas diferencias en cuanto al género, en función de las actividades que se realizan en dichos espacios.

La brecha digital por infraestructuras, hace referencia a varias circunstancias particulares, con las cuales se puede determinar la dimensión de este indicador; dentro de las cuales, la carencia de dispositivos digitales (teléfono celular, computador, tablet, etc.) es una de las principales; para Merino López (2020), el factor asociado a la carencia de dispositivos está relacionado con el alto costo de la adquisición de equipos electrónicos en las comunidades marginales; sin embargo, la carencia de equipos no es la única característica determinante, al ir estos dispositivos asociados a un sistema de conectividad digital, entran en juego otras variables que determinan la magnitud de la brecha digital por infraestructuras, como por ejemplo, la dificultad para acceder a las líneas de conectividad a la red, la calidad y la modalidad del servicio de internet, junto con la potencia de la señal del mismo (Prince, 2021; Armería y Árias, 2020).

Los indicadores de inclusión digital por acceso, o brecha digital por acceso, corresponde a la disponibilidad de equipos digitales, relacionado con el número de personas que componen un grupo determinado (una familia, una oficina o una institución educativa) que dependan de su uso para la realización de sus actividades personales; en este contexto, si la cantidad disponible de dispositivos digitales es igual al número de personas dependientes, se anula el indicador, aunque la brecha digital, continúe existiendo, a razón de la existencia de otros indicadores; de acuerdo con Suárez y García (2021), esta desigualdad se extiende a la calidad y tipo de los dispositivos.

Los indicadores inclusión digital por nivel de conocimiento, se definen como las competencias cognitivas o capacidad de hacer uso seguro y crítico (Suárez y García 2021) de la tecnología; estas competencias digitales determinan el grado de dificultad o de facilidad frente al dominio de dispositivos, programas y aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), aplicadas como parte del desarrollo de actividades cotidianas, dentro de las cuales, las asociadas con el campo de la educación; según González Martín et al. (2020), la desigualdad asociada a este indicador ha sido denominada como brecha de jerarquía en la web, y de acuerdo con Kuric et al (2021), la desigualdad en competencias digitales, corresponde a la segunda brecha digital en donde la primera brecha, que, podría estar a punto de cerrarse, corresponde precisamente a la disponibilidad de infraestructuras y tercera brecha, está asociada con los “beneficios offline tangibles que los sujetos obtienen del uso diferencial de las TIC”.

De acuerdo con Agustín y Clavero (2010) la brecha digital por uso se puede cuantificar teniendo en cuenta tres aspectos; la intensidad de horas al día dedicadas a actividades relacionadas con el uso de dispositivos digitales, el tipo de actividades y la frecuencia con que se realizan; el simple hecho de estar frente a cualquier tipo de dispositivo, ya implica un uso; sin embargo, la brecha digital que se deriva del uso de estas tecnologías, no se mide teniendo en cuenta este criterio; se hace considerando el uso inapropiado que se hace de los diferente dispositivos y del tiempo desproporcionado y desmedido en actividades, cada vez más frecuentes, que aportan pocos elementos de formación.

2.2.3 Objetivos de desarrollo sostenible y la inclusión digital de las mujeres.

Bajo el lema: “Por un mundo digital inclusivo: Innovación y tecnología para la igualdad de género”, Naciones Unidas celebró el Día internacional de la mujer. En el acto organizado por la Commission on the Status of Women, por sus siglas en inglés (CSW), denominado, “Connecting Women in Latin America: The Roadmap Ahead”, en conjunto con República Dominicana y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), donde se abordó el avance de la digitalización en la región y los desafíos para que la tecnología pueda ser utilizada en mayor medida por las mujeres vulnerables y, en particular, por las que son mayores o viven en zonas remotas.

Como reconocía Sima Bahous, la directora ejecutiva de ONU Mujeres, en su intervención en la Asamblea General, “los derechos digitales, son derechos de las mujeres.” Un vínculo que se refleja claramente en el ODS 5 sobre la igualdad de género, que incluye una meta específica sobre el uso de la tecnología y las TIC para lograr el empoderamiento de las mujeres y las niñas. La brecha digital de género incide en el acceso a otros derechos como la educación, el empleo, la salud o la justicia, o en el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres. Y se convierte en un nuevo tipo de pobreza que excluye a las mujeres y las niñas de forma devastadora: la pobreza digital.

Sin embargo, existen importantes desafíos: un tercio de la población mundial, 2.700 millones de personas, aún no tiene acceso a internet (Unión Internacional de Telecomunicaciones, UIT). El 63% de las mujeres usan internet versus el 69% de los hombres. Una brecha impactante en pleno siglo XXI, y que, además, permanece estática desde 2019. (FMBBVA, 2023).

Al mirar hacia América Latina, la situación no es mucho más esperanzadora. 244 millones de personas no cuentan con acceso a internet (IICA, BID 2020). Es decir, una de cada tres personas está desconectada. Normalmente suelen ser aquellas con menores niveles educativos, ingresos más bajos, que viven en zonas rurales o tienen más edad, y especialmente mujeres pobres, indígenas, o afrodescendientes. De hecho, 4 de cada 10 mujeres no acceden a internet por falta de conectividad o porque no pueden permitírselo (CEPAL 2022) y 65 millones de mujeres no usan internet móvil (GSMA 2022). Pensemos además que para las personas más vulnerables el coste de internet supone el 14,3% de los ingresos, una cifra que empeora en el caso de las mujeres, ya que un tercio de ellas no tiene ingresos propios.

El FMBBVA (2023) realizó un acto, en el que participaron la OCDE, la UIT, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), quiso poner de manifiesto, la importancia que tiene acceder a los servicios financieros digitales, el valor de la tecnología para el emprendimiento femenino y sobre todo, proponer una hoja de ruta para conectar a las mujeres: El objetivo fue ensalzar la importancia de la conectividad para las mujeres y niñas, analizar tanto las oportunidades como los retos del acceso a internet, la formación y educación en STEM y del uso de tecnologías digitales de cara a reducir la brecha digital de género. Se resaltó así mismo, la importancia de promover una formación de calidad en la era digital para mujeres, y en especial en habilidades digitales para evitar dejarlas atrás. También se destacó la necesidad de que el sector público y el privado, vayan de la mano y adopten políticas conjuntas e inviertan en iniciativas dirigidas a las mujeres y niñas, así como de identificar buenas prácticas y cómo integrarlas más y mejor en la economía digital.

Según López (2023), la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030 no es posible, sino entendemos que hay que acelerar no solamente las políticas públicas de inclusión de la mujer y favorecer su empoderamiento, porque es claro que la experiencia muestra que hay mayor productividad, transparencia, competitividad y humanismo, si logramos efectivamente una

verdadera inclusión en todos los niveles. Así mismo, es vital generar los espacios STEM continuos para todos, con un incentivo especial para las niñas y adolescentes, sin menoscabo de todas las mujeres en todas las edades. Para ello la conexión digital debe conseguir su universalización.

Para alcanzar lo anterior, es necesario considerar la mejora del ODS 4 de Educación de Calidad, ampliando de manera eficaz y sostenida los contenidos en temas informáticos, promoviendo activamente la participación de las niñas y adolescentes en los colegios en los talleres de robótica, nuevas aplicaciones, y por supuesto software y hardware, para ampliar las opciones y así estimular activamente la inclusión digital.

López (2023), destaca que no es posible erradicar la pobreza, tener mejores empleos, sistemas sociales universales, si sigue existiendo un claro rezago y discriminación hacia la mujer. Adicionalmente, es fundamental que los hombres sean activos en este propósito. También es importante reiterar que el empoderamiento de la mujer como elemento esencial de todo este esfuerzo. Al respecto, desde Pacto Global estamos promoviendo activamente el ODS 5, a través de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).

La Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) define la inclusión digital como "el acceso y uso efectivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para habilitar el bienestar de las personas y las comunidades, mejorar la vida cotidiana y ampliar las oportunidades económicas y sociales".

Dentro de las aportaciones de la inclusión digital a los derechos de la ciudadanía de las mujeres es importante considerar las disparidades de género observadas en la segunda brecha digital tienen su correlato también en el retorno que las personas usuarias de las TIC obtienen de su uso, lo que corresponde a la tercera brecha digital. Es por ello crucial identificar en qué medida las desigualdades de género en la participación social y ciudadana mejoran una vez superadas las primeras brechas digitales.

Se han realizado análisis de como la estratificación social del uso determina un aprovechamiento desigual según el género, el nivel socioeducativo, o la edad, por lo que respecta a la participación social y el acceso a los servicios públicos (Arroyo, 2018a y 2018b; Helsper y van Deursen, 2015; van Deursen et al., 2017), pero son escasos los estudios que realicen con carácter general una constatación empírica de los beneficios ligados al uso de Internet que obtienen las personas

Existe escasa evidencia empírica que analice el impacto de la digitalización en la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios de e-government (Se refiere a la utilización por los organismos gubernamentales de tecnologías de la información), desde la perspectiva de género.

En el caso de España, las personas con más recursos educativos y económicos son quienes proporcionalmente utilizan Internet en mayor medida para obtener información de la web de las administraciones públicas. Los hombres, incluso con bajo nivel de estudios, utilizan en mayor medida que las mujeres con el mismo nivel educativo los recursos informativos de la Administración Pública (Arroyo, 2018b).

Más allá del acceso a dichos servicios, y en lo que respecta a la participación social a través de Internet, desde el ámbito del feminismo existe la preocupación de que los hombres, principalmente de grupos aventajados socioeconómicamente, al ser los primeros en utilizar cada servicio y aplicación, cada innovación, sienten las bases para la producción de discursos sociales y políticos, y esto contribuya a que las personas de mayor estatus socioeconómico sean las que marquen las normas y el control de los espacios virtuales (Drakett, Rickett, Day y Miles, 2018).

De nuevo aparece la preocupación por la brecha simbólica, por la tendencia a colocar a los hombres en el centro de los espacios de participación sociopolítica digital. En relación con esta

problemática, el movimiento ciberfeminista señala la necesidad de realizar todos los esfuerzos necesarios para que las mujeres participen más activamente en la creación de contenidos digitales vinculados a la producción de conocimiento (Vetter y Pettiway. 2018).

Desde el punto de vista del curso de la vida, es importante señalar las implicaciones de la digitalización para las jóvenes, especialmente en lo que respecta a las cuestiones que atañen a la libertad de las mujeres. Aunque se requieren nuevos estudios que capturen las nuevas dinámicas al respecto, se identifican dos tendencias que muestran cómo las herramientas digitales pueden apropiarse en sentidos opuestos.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE DATOS

A continuación, se presenta el análisis descriptivo por cada variable, tomando en cuenta toda la información recabada con la aplicación de los instrumentos obtenidos, para lo que aplicará el siguiente orden, respetando la correlación establecida desde el inicio del presente documento:

Tabla 1. Estructura de análisis

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
Investigar la influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital, y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de proponer estrategias para reducir la brecha digital de género, de las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, en el año 2022.	La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.	Variable Dependiente La pandemia por COVID 19
		Variable Independiente La inclusión digital
Identificar el nivel de acceso digital, que poseen las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, y como estas se han visto influenciadas por la brecha digital incrementada pandemia de COVID-19, en el año 2022.	El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.	Variable Dependiente El nivel de acceso digital
		Variable Independiente La brecha digital
Plantear estrategias efectivas para reducir la brecha digital de género, y mejorar la inclusión digital de las mujeres profesionales pertenecientes al departamento de San Salvador, con el fin alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible en la era post-COVID-19.	Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.	Variable Dependiente El planteamiento de estrategias
		Variable Independiente Los objetivos del desarrollo sostenible

Fuente: construcción propia

3. 1.1 Análisis de la Encuesta a Profesionales

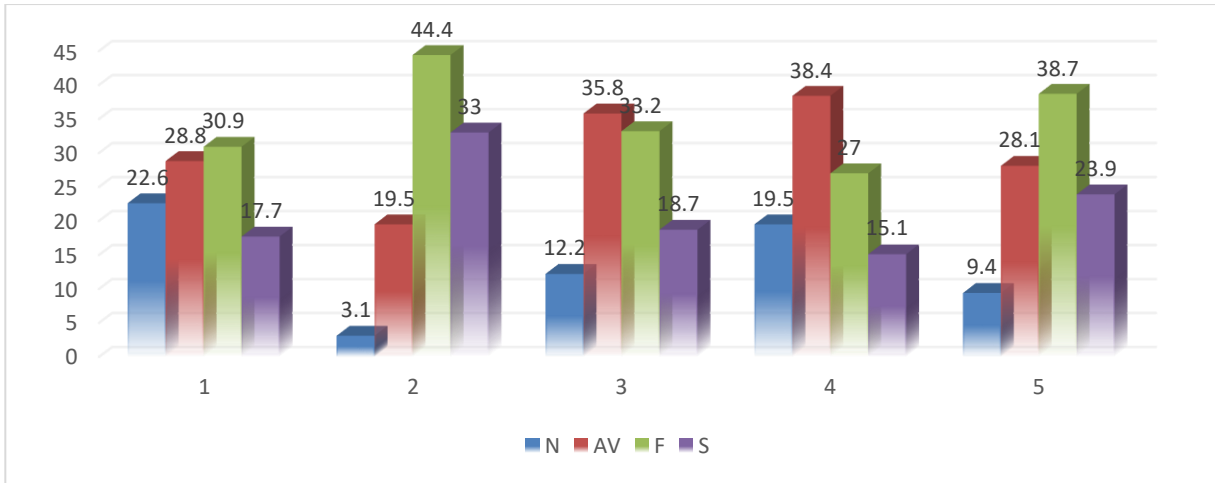
Hipótesis General: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Independiente-La inclusión digital

Tabla 2

De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales básicas, en el desempeño de sus actividades cotidianas:	N	%	AV	%	F	%	S	%
Alfabetización digital,	87	22.6	111	28.8	119	30.9	68	17.7
Comunicación y colaboración,	12	3.1	75	19.5	171	44.4	127	33.0
Creación de contenido digital,	47	12.2	138	35.8	128	33.2	72	18.7
Seguridad digital,	75	19.5	148	38.4	104	27.0	58	15.1
Resolución de problemas en los entornos virtuales, en el desempeño de sus actividades cotidianas.	36	9.4	108	28.1	149	38.7	92	23.9

Gráfico 2



Análisis

Con el propósito de identificar la inclusión digital en las mujeres profesionales consideradas en el espacio muestral para la presente investigación, se presenta la frecuencia en relación a las habilidades digitales básicas, definidas por la UNESCO⁶ como: *la capacidad de acceder, gestionar, integrar, comunicar, evaluar y crear informaciones mediante la utilización segura y pertinente de las tecnologías digitales para el empleo, un trabajo decente y la iniciativa empresarial*; las cuales son empleadas en las actividades cotidianas, reflejando la siguiente información: alfabetización digital logro el 30.9% en la escala frecuentemente, lo que evidencia que pese a tener un porcentaje alto en el parámetro, al compararlo con el resto de la escala este no alcanza ni la mitad del espacio muestral consultado, evidenciando la necesidad

⁶ "Qué debe saber sobre la alfabetización", UNESCO : Building Peace through Education, Science and Culture, communication and information, consultado el 2 de abril de 2024, <https://www.unesco.org/es/literacy/need-know#:~:text=La%20UNESCO%20define%20la%20alfabetización,decente%20y%20la%20iniciativa%20empresarial.>

de replantear como las profesionales están desarrollando sus competencias digitales básicas, y que tan significativo su vuelve el tener acceso al recurso.

En cuanto a la comunicación y colaboración, el porcentaje más alto fue con el 44.4%, en el indicador frecuentemente, lo cual implica que siendo el porcentaje más alto del índice de respuestas obtenidas para esa pregunta, sigue por debajo del 50% de la muestra, y reflejando que las tendencias de comunicación se encuentran orientadas al uso de redes sociales para la cotidianidad, pero no necesariamente potencian las competencias digitales necesarias para el desempeño de las profesionales en sus espacios de interacción y desarrollo; lo cual se relaciona con la creación de contenido digital cuyo porcentaje más alto se encuentra en la escala de algunas veces, con un 35.8%, al establecer una relación entre el índice de respuesta anterior y la presente, las cuales se encuentran relacionadas de forma indirecta pero que poseen un impacto significativo de una sobre la otra, se evidencia un margen del 8.6% de diferencia, estableciendo un indicador entre el acceso de las profesionales a las TIC y el uso de las mismas para el desempeño tanto personal como profesional de las mujeres encuestadas, pues una determina el acceso y la otra su aplicación.

Ahora bien, al analizar la seguridad digital, la cual incluye: protección de dispositivos, datos personales y privacidad entre otros, el 38.4% de las mujeres encuestadas respondieron que algunas veces aplican estos conocimientos, lo que es índice alarmante, pues se trata de una consulta realizada a mujeres que poseen una profesión y que como parte del proceso evolutivo sufrido por la pandemia por COVID-19, el conocimiento queda en un segundo plano, ante el saber hacer o desempeño, que cualquier individuo debe realizar en la era digital para su seguridad, tanto personal como laboral.

Y en cuanto a la resolución de problemas en los entornos virtuales, el 38.7% respondió que frecuentemente aplican sus conocimientos, dando muestra de la carencia de administración, gestión y manejo de los entornos virtuales y la resolución de situaciones desde básicas hasta complejas dentro de los mismos.

Un punto importante a resaltar al realizar un análisis general de estos resultados es, que ninguno de los porcentajes “altos” obtenidos supera el 50% de respuesta por las encuestadas, demarcando que las profesionales conocen de las temáticas consultadas, pero en cuanto al uso óptimo de la competencia se quedan limitadas.

Al revisar las respuestas proporcionadas por especialistas en género (consultados mediante entrevista), reafirman el planteamiento anterior, expresando: *“existen disparidades evidentes en el acceso, las mujeres enfrentan desigualdades significativas en el acceso a oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales”* lo expresado anteriormente se reafirma con los datos porcentuales abordados en los párrafos anteriores, en este sentido es importante considerar las posibles causas ante esta problemática, pues para algunos entrevistados, *“factores como sesgos de género, estereotipos y barreras culturales continúan limitando su participación y avance en este campo”*, lo cual abre la perspectiva para continuar indagando respecto a otras posibles causas de esta brecha.

Hipótesis General: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

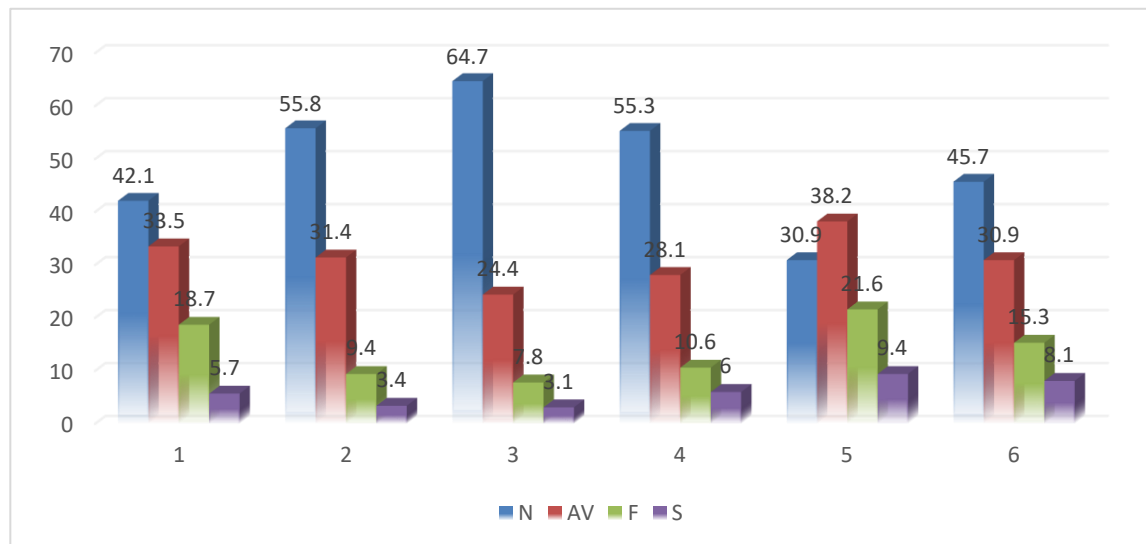
Variable Independiente-La inclusión digital

Tabla 3

De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales avanzadas, para desempeñar sus actividades cotidianas:	N	%	AV	%	F	%	S	%
Diseño de experiencia de usuario	162	42.1	129	33.5	72	18.7	22	5.7
Codificación	215	55.8	121	31.4	36	9.4	13	3.4
Programación web	249	64.7	94	24.4	30	7.8	12	3.1

Desarrollo de aplicaciones	213	55.3	108	28.1	41	10.6	23	6.0
Análisis de datos	119	30.9	147	38.2	83	21.6	36	9.4
Ciberseguridad	176	45.7	119	30.9	59	15.3	31	8.1

Gráfico 3



Análisis

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las habilidades digitales, también son conocidas como alfabetización digital o competencias digitales, haciendo alusión a la capacidad de una persona para hacer uso de la tecnología y los medios digitales de manera efectiva y segura⁷. Con el fin de monitorear el nivel de competencias digitales que poseen las profesionales, en el desempeño de sus actividades cotidianas, ante lo cual se presentaron seis, cuyos resultados 80% de las respuestas obtenidas, afirman nunca haber hecho uso de estas, tal y como se identifica a continuación.

Al consultar con qué frecuencia aplica las habilidades digitales para desempeñar sus actividades cotidianas, el 42.1% afirma nunca hacer uso del diseño de experiencias de usuario, y solamente el 5.7% afirma hacerlo siempre, lo que indica que pese a ser una competencia requerida en la actualidad para la interacción y comunicación en los espacios virtuales, es muy poco el trabajo realizado por parte de las profesionales en este ámbito.

En cuanto a la competencia codificación el 55.8% respondió nunca aplicarla en su desempeño laboral, ubicándola en un segundo lugar en comparación con las otras competencias sometidas a consulta, lo cual implica que, pese a tener acceso al entorno digital, el uso de las herramientas que dichos espacios ofrecen, no son explotadas al máximo, lo cual limita el potencial de algunas profesionales por falta de implementación.

Conforme se avanza en este cuestionamiento, se aborda una competencia que muchos creen pertenece a una área del conocimiento en específico, pero que realmente en estos días se ha convertido en una necesidad básica dentro de los entornos virtuales, hablando de la programación web, al consultar respecto al uso de esta en las actividades laborales cotidianas el 64.7% respondió que nunca aplica esta competencia, un dato interesante al comparar con el resto, esto debido a que resalta sobre el resto con una ponderación por encima del 50%, delegando esta competencia a un

⁷ “Habilidades digitales: guía para adquirir y enseñar alfabetización digital | BID” n.d. Accedido Abril 07, 2024. [https://biblioguias.unav.edu/citasyplagio/chicago#:~:text=Para%20referenciar%20un%20art%C3%ADculo%20de%20revista%20electr%C3%B3nica%20en%20el%20estilo,revista%20volumen%20\(n%C3%BAmero\)%3A%20p%C3%A1g.](https://biblioguias.unav.edu/citasyplagio/chicago#:~:text=Para%20referenciar%20un%20art%C3%ADculo%20de%20revista%20electr%C3%B3nica%20en%20el%20estilo,revista%20volumen%20(n%C3%BAmero)%3A%20p%C3%A1g.)

pequeño estrato de 3.1% siendo estas quines lo aplican siempre, pero yendo más allá de ello, esta razón se relaciona con haber estudiado una profesión en particular y no como parte de actos cotidianos.

Entre tanto, para el caso de la competencia desarrollo de aplicaciones se ubica en el tercer lugar con un índice de respuesta del 55.3%, tal y como en la anterior parte de dicha respuesta se encuentra relacionada con la percepción de las encuestadas y la relación con las carreras técnicas correspondientes al área de ingenierías en sistemas o derivados, y no vista como una necesidad de desempeño cotidiano, lo cual no es del todo cierto pues hoy en día el uso de la inteligencia artificial requiere del uso de un lenguaje simple pero con indicaciones basadas en algoritmos procedimentales para que este genere las respuestas más orientadas a responder la demanda del usuario.

La competencia análisis de datos, marca una pequeña diferencia, al ser la única que no ha sido consignada en la escala de nunca, con una representación del 38.2% de las respuestas de las profesionales, en la escala de algunas veces, una de las cosas alarmantes en el análisis de las respuestas obtenidas es que la escala de edad considerada para este segmento de la población oscila entre mayores de 25 años y menores de 60 años, un grupo tan diverso que contiene generaciones diferenciadas entre baby boomers, generación X, millennials y centennials⁸, considerando lo anterior los márgenes porcentuales obtenidos evidencian un problema significativo.

Y por último en el caso de la ciberseguridad, el 45.7% respondió nunca aplicar estas habilidades en el desempeño de sus actividades cotidianas, es alarmante que las profesionales no estén concientes de la relevancia que debe tener esta competencia en la actualidad, no solo se habla de seguridad en la red, sino también de otras categorías⁹, tales como seguridad de las aplicaciones, seguridad de la información, seguridad operativa.

En relación con las entrevistas realizadas a expertos en género, es importante destacar que aun que en la actualidad cada día se trabaja por generar espacios para la capacitación en habilidades digitales, para un mejor ejercicio de su profesión, queda evidenciado que aun existe mucho trabajo por realizar por parte de las instituciones contratantes, aun más para los actores clave relacionados a el cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible y el cumplimiento de los indicadores de los mismos, pero el reto es aun mayor para las profesionales, en su proceso autodidacta y su adaptación a las nuevas condiciones determinadas por las tecnologías emergentes.

Hipótesis General: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Independiente-La inclusión digital

Tabla 4

De la lista de herramientas digitales presentadas, con qué frecuencia, las aplica en el desarrollo de sus actividades laborales o académicas:	N	%	AV	%	F	%	S	%
Google Drive	13	3.4	66	17.1	170	44.2	136	35.3
Dropbox	194	50.4	118	30.6	52	13.5	21	5.5
Zoom	35	9.1	162	42.1	142	36.9	46	11.9
Google Forms	73	19.0	99	25.7	160	41.6	53	13.8

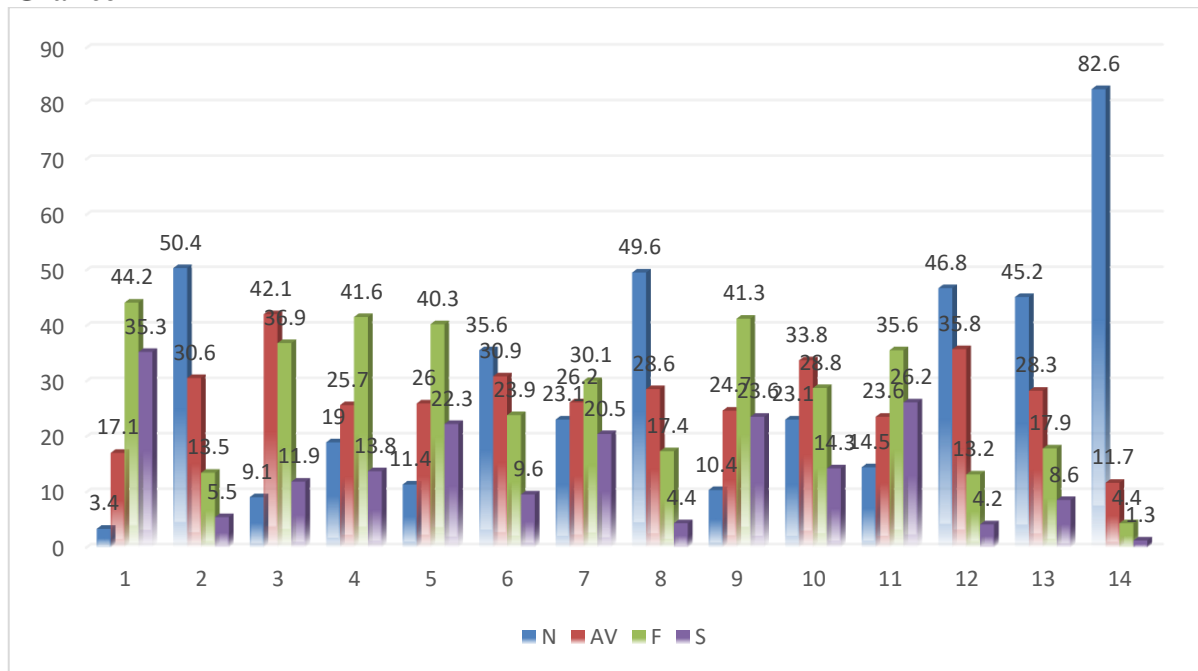
⁸ Descubre aquí a qué generación perteneces según tu fecha de nacimiento | LA VANGUARDIA n.d. Accedido 07 Abril 2024.

<https://www.lavanguardia.com/vivo/20180408/442342457884/descubre-que-generacion-perteneces.html>

⁹ IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD INFORMÁTICA Y CIBERSEGURIDAD EN EL MUNDO ACTUAL | Universidad Piloto de Colombia, Gamboa n.d. Accedido 07 Abril 2024.

Google doc	44	11.4	100	26.0	155	40.3	86	22.3
Google slides	137	35.6	119	30.9	92	23.9	37	9.6
Canva	89	23.1	101	26.2	116	30.1	79	20.5
WordPress	191	49.6	110	28.6	67	17.4	17	4.4
Google Meet	40	10.4	95	24.7	159	41.3	91	23.6
Microsoft teams	89	23.1	130	33.8	111	28.8	55	14.3
Calendar (Google Calendar o Outlook Calendar)	56	14.5	91	23.6	137	35.6	101	26.2
Prezi	180	46.8	138	35.8	51	13.2	16	4.2
Genially	174	45.2	109	28.3	69	17.9	33	8.6
Asana	318	82.6	45	11.7	17	4.4	5	1.3

Gráfico 4



Análisis

Entiendase por herramientas digitales a los gestores que permiten crear, organizar y publicar documentos de forma colaborativa. Los sistemas de gestión de contenidos están formados por un conjunto de aplicaciones Web, que de un modo similar a un portal, operan tanto en Internet como en una intranet¹⁰. Para indagar sobre el uso de herramientas digitales, en las actividades laborales o académicas, se presentó una lista desde las más básicas en terminos de uso hasta algunas no tan usuales, de la cuales se obtuvieron los siguientes índices de respuesta:

En cuanto al uso de Google Drive el 44.2% utiliza la herramienta en el desarrollo de sus actividades, pese a tener un uso frecuente, este ni siquiera alcanza el 50% lo que es un tanto alarmante porque en

¹⁰ Herramientas digitales y su impacto en el desarrollo del pensamiento divergente | SCIELO Morán, Camacho y Parreño n.d. Accedido 08 Abril 2024. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700032#:~:text=Las%20herramientas%20digitales%20son%20gestores,Internet%20como%20en%20una%20intranet.

el ámbito profesional cotidiano una de las herramientas de mayor uso es la workspace¹¹ lo cual indica una necesidad inminente en el desarrollo de estas habilidades aplicadas al uso de herramientas.

Otra de las herramientas consideradas en esta exploración fue Dropbox¹² alcanzando el 50.4% de las respuestas obtenidas se alojan en la categoría nunca, reforzando el resultado anterior que las profesionales no explotan al máximo los recursos de almacenamiento en la nube, y a su vez se relaciona con el tema de la ciberseguridad y el bajo porcentaje obtenido en dicha competencia, evidenciando la necesidad de fortalecer dichas destrezas para la obtención de mejores resultados en el desempeño laboral.

En cuanto a las herramientas utilizadas en la comunicación se encuentra Zoom¹³ con el 42.1% en su uso de manera frecuente, mientras que Google Meet (perteneciente al workspace), obtuvo una puntuación de 41.3% en la escala de frecuentemente y Microsoft teams obtuvo un resultado de 33.8% en la escala de algunas veces, considerando que dichas herramientas cuentan con una misma finalidad, el indicador a considerar para estas herramientas se enfoca en que ninguna de ellas alcanzó el 50%, algo que es importante destacar, que en el 2020, según un estudio presentado por la CEPAL¹⁴ reflejo que durante la pandemia por COVID-19 el uso de plataformas de videollamada fue significativo para la realización del teletrabajo en América Latina, un dato sobresaliente a retomar de las entrevistas realizadas a representantes de sectores que trabajan con género es las barreras a las que se enfrentan las profesionales y las mujeres en general, respecto a la igualdad de acceso a roles altamente especializados, así como a las barreras culturales que limitan la participación de estas en diversos campos del desempeño, también se le atribuye a los sesgos de géneros y los estereotipos sociales.

Por otro lado, es importante realizar una comparación entre las herramientas empleadas para el trabajo colaborativo y como las profesionales se identifican con estas para la realización de sus actividades laborales. Tecnova Soluciones Informáticas¹⁵ (s.f.), define, las herramientas colaborativas como programas o aplicaciones útiles para la comunicación y el trabajo en conjunto; estas herramientas pueden ser sistemas que permiten acceder a ciertos servicios que facilitan la comunicación entre los usuarios, sin importar que estos estén reunidos en el mismo lugar de forma presencial. Todo el desarrollo de estos programas, que hoy encabezan las nuevas modalidades de trabajo, son permitidos gracias a las TIC. En las respuestas obtenidas se observa que es Google form el de mayor uso alcanzo el 41.6% en la escala de frecuentemente, muy seguido de google doc., el cual obtuvo el 40.3% en la misma escala, en esta metrica se busco identificar el nivel de conocimiento y uso de las profesionales respecto a las herramientas que fueron de mayor uso durante la pandemia por COVID-19 y como estas continuarón utilizandose pospandemia, la tendencia reflejada en los analisis anteriores es continua, mostrando que una vez más, el indice de respuesta no supera el 50% en relación con la información proporcionada por los representantes de instituciones que trabajan con género, es de rescatar que aun es limitada la capacitación en habilidades digitales especificas, relacionadas al ambito laboral, pero no

¹¹ Antes conocida como la Suite de Google, definida como un conjunto de aplicaciones ofimáticas en la nube que buscan ayudar a mejorar la operativa de las empresas y startups. | IEBS n.d. Accedido 08 Abril 2024.
<https://www.iebschool.com/blog/que-es-g-suite-y-que-herramientas-incluye-creacion-empresas/>

¹² Es un lugar de almacenamiento en la nube que se puede utilizar para hacer copias de seguridad de datos personales. | Digital Guide n.d. Accedido 08 Abril 2024.
<https://www.ionos.es/digitalguide/servidores/herramientas/que-es-dropbox/>

¹³ Plataforma de videoconferencia que permite a los usuarios realizar reuniones online con audio, video y chat | AULA CM n.d. Accedido 08 Abril 2024.
<https://aulacm.com/que-es-zoom-para-que-sirve-como-funciona/>

¹⁴ Jung, Juan y Raúl Katz. "Programa Ciudades Inclusivas, Sostenibles e inteligentes (CISI). Impacto del COVID-19 en la digitalización de América Latina". Repositorio Digital: Inicio, 2023. | IEBS n.d. Accedido 09 Abril 2024.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cf05ce4b-b465-4740-86a1-6b707267e99b/content>

¹⁵ "¿Qué son las herramientas colaborativas?" Blog Utel Universidad, junio de 2021. | IEBS n.d. Accedido 09 Abril 2024.
<https://utel.mx/blog/estudia-en-linea/que-son-las-herramientas-colaborativas/#:~:text=Las%20herramientas%20colaborativas%20son%20programas,mismo%20lugar%20de%20forma%20presencial.>

quiere decir que no existan, lo cual nos lleva una vez más a reflexionar sobre como las barreras culturales siguen latentes y la necesidad de fomentar la diversidad en niveles ejecutivos y de toma de decisiones es esencial para lograr una igualdad más completa en el ámbito profesional digital para las mujeres profesionales.

A criterio de la investigadora, es importante destacar que aun con los avances y desarrollo en las tecnologías y la digitalización, muchas profesionales no poseen las competencias digitales básicas para realizar un mejor desempeño laboral, lo que desencadena en una limitante para asumir un rol de liderazgo que impulse cambios estratégicos y contribuya al desarrollo de todo el sector femenino.

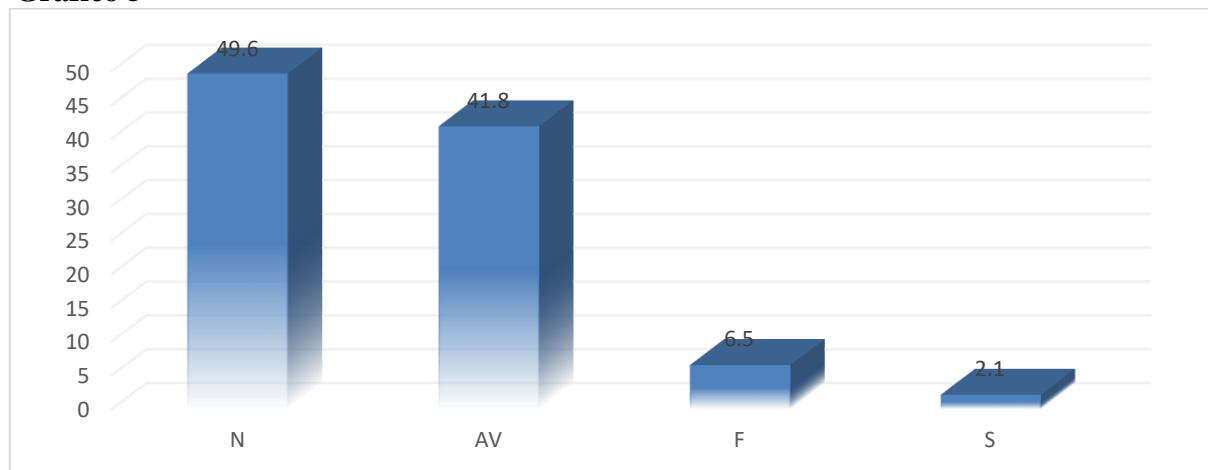
Hipótesis Específica: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Dependiente- La pandemia por COVID 19

Tabla 5

Durante la pandemia por COVID-19 presento dificultades para acceder a dispositivos electrónicos informáticos, como: computadoras, ordenadores portátiles, tabletas, impresoras, memorias flash, scanner, smartphone, smartwatch, pantallas led, entre otros.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	191	49.6	161	41.8	25	6.5	8	2.1

Gráfico 5



Análisis

Citando a Garzón y Gómez¹⁶ (2018). Las tecnologías de la información y la comunicación, tecnologías del conocimiento, permiten innovar, recrear realidades, acercar mundos y, sobre todo, a las personas. Esta amalgama de saberes y experiencias sin ninguna duda requiere de nuevos aprendizajes que conjuguen no solo aspectos instrumentales de conocimiento de las herramientas, sino de maneras diferentes de observar, de conocer, de relacionarse e interactúa en un mundo en que las TIC mimetizan nuestra vida cotidiana.

Al realizar la consulta a las profesionales, si presentaron dificultades para acceder a dispositivos electrónicos informáticos el 49.6% respondieron nunca obtener problemas respecto al acceso, por lo

¹⁶ Camacho Solís, Julio Ismael. "El teletrabajo, la utilidad digital por la pandemia del COVID-19". Revista latinoamericana de derecho social, n. 32 (noviembre de 2021): 142. | Accedido 09 abril 2024. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15312>.

que se puede inferir que las usuarias de estos servicios, han logrado superar la primera brecha digital¹⁷ también conocida como brecha de acceso, no obstante, los resultados siguen la tendencia de las preguntas anteriores, no superando el 50% de índice de respuesta, ante lo cual, es evidente que la brecha en este sentido recae en la brecha de uso, la cual es definida como: la carencia de competencias digitales suficientes para manejar las TIC a nivel personal o profesional.

Considerando lo anterior y relacionando con las apreciaciones proporcionadas por los expertos en género es importante destacar que, en la actualidad en el país, se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales, aunque aún es evidente el desafío existente en muchas organizaciones en términos de implementación efectiva, así mismo existen estructurales y/o culturales (dependiendo las circunstancias) que limitan la plena implementación de políticas y programas que fomenten el desarrollo de competencias digitales en el sector femenino organizacional.

Es fundamental para cerrar la brecha de habilidades digitales, la participación de las mujeres en capacitaciones de dicho rubro, y de esta manera proporcionar las herramientas para que estas, desarrollen competencias en un mundo cada vez más digitalizado, ampliando sus oportunidades laborales y sociales.

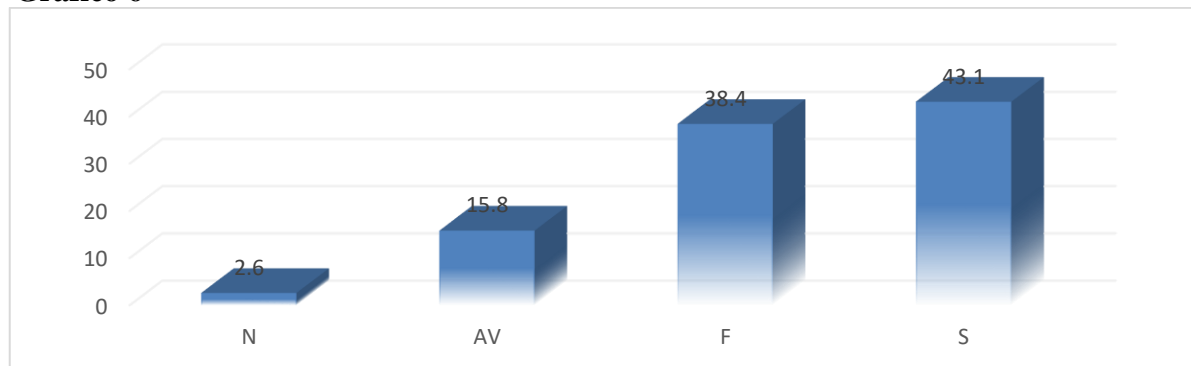
Hipótesis Específica: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Dependiente- La pandemia por COVID 19

Tabla 6

La pandemia aumento la dependencia de la tecnología en la vida profesional – laboral mejorando sus competencias digitales.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	10	2.6	61	15.8	148	38.4	166	43.1

Gráfico 6



Análisis

Según la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021) estima, por su parte, que América Latina fue la región donde el empleo de las mujeres cayó de manera más pronunciada (9.4%) en todo el mundo como resultado de la pandemia. Según la CEPAL la crisis por COVID-19 aceleró los cambios tecnológicos proyectados a ser desarrollados a mediano plazo, lo que generó nuevas

¹⁷ Global, REPSOL. "Qué es la brecha digital y cómo ponerle remedio. Una fractura a la que debemos poner solución". Consultado el 10 de abril de 2024. [https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/brecha-digital/index.cshhtml#:~:text=Brecha%20de%20uso&text=Se%20refiere%20a%20la%20carencia,a%20nivel%20o%20profesional](https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/brecha-digital/index.cshhtml#:~:text=Brecha%20de%20uso&text=Se%20refiere%20a%20la%20carencia,a%20nivel%20personal%20o%20profesional)

demandas formación y actualización enfocadas en el mercado laboral a esto sumado el auge de la revolución tecnológica o también llamada la cuarta revolución industrial, dejando de manifiesto que, en algunos países y regiones con mayor nivel de desarrollo, como los Estados Unidos y la Unión Europea, el porcentaje de personas que pueden teletrabajar alcanza el 40%, en América Latina y el Caribe, este porcentaje llega tan solo al 21%¹⁸.

Según estudios relacionados con la pandemia por COVID y su relación con la inclusión digital de las mujeres, se estima que en el segundo semestre de 2020 había alrededor de 23 millones de personas teletrabajando en América Latina, más de la mitad eran mujeres. El peso de esta modalidad entre las mujeres fue de tal magnitud, que en algunos casos llegó a constituir un tercio del total de mujeres asalariadas que continuaron con una ocupación durante 2020 (Maurizio, 2021).

Un estudio del BID (2021) sobre empresas propiedad de mujeres en Chile, Colombia, México y Perú muestra que el uso de distintas tecnologías digitales básicas se incrementó exponencialmente y el uso de tecnologías avanzadas se duplicó en el primer año de la pandemia.

La presencia en las redes sociales casi se triplicó (75% de las encuestadas) durante 2020, al igual que el uso de herramientas para videoconferencias y mensajería para trabajo remoto (63%). Menos de un año después de la llegada de la pandemia, el 46% contaba con una página web activa, el 23% había incorporado sistemas para la mejora de su productividad y el 22% indicó que se encontraba en el proceso de creación de su estrategia digital¹⁹.

Dichos datos brindan una ampliación del panorama en relación al aumento de la dependencia tecnológica la cual, según otros estudios se relaciona con la empleabilidad y la obtención de ingresos para el hogar, creando en alguna medida la necesidad de adquirir o reforzar los conocimientos relacionados al uso de algunas herramientas, o relacionados con la funcionalidad de una herramienta para un desempeño en particular, en la presente investigación al realizar la consulta el 43.1% afirma haber generado un grado de dependencia a la tecnología y comparando con respuestas anteriores eso queda evidenciado, destacando el acceso a los recursos.

El grupo consultado acepta haber mejorado sus competencias digitales, ante la dependencia tecnológica creada en la pandemia, pero es importante considerar datos expuestos anteriormente por el presente estudio, y validar que el nivel de competencias sigue bajo en comparación con el índice de respuesta y la relación con el conocimiento y uso de las herramientas, por lo que, como lo mencionan los especialistas en género requiere una actualización permanente, pues el entorno tecnológico tiene como característica lo cambiante e innovador, y es mediante el acompañamiento de formación y capacitación que se aumentará la versatilidad en el mercado laboral y su desempeño como profesionales.

Hipótesis Específica: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Dependiente- La pandemia por COVID 19

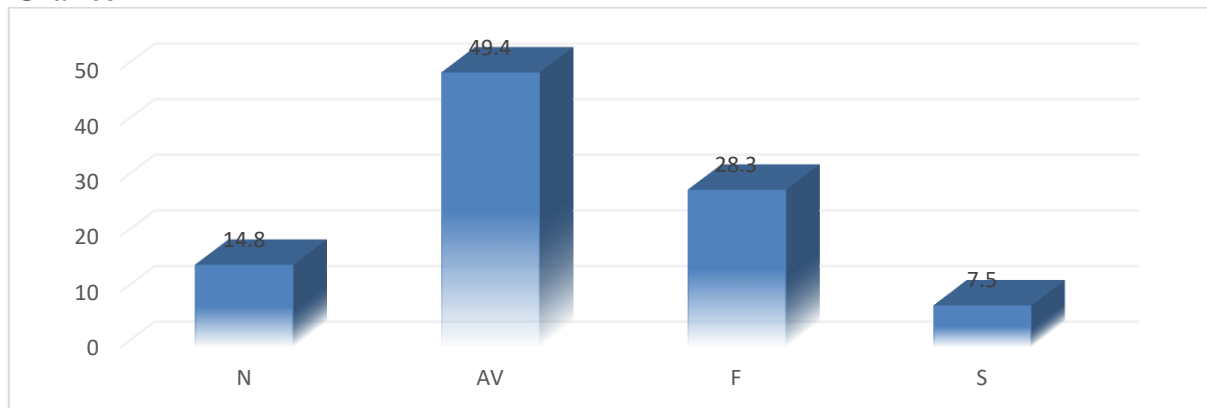
¹⁸ NU CEPAL. "Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19". CEPAL, octubre de 2021. | 10 abril 2024. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>

¹⁹ Vaca Trigo, Iliana y María Elena Valenzuela. "Digitalización de las mujeres en América Latina y el Caribe. Acción urgente para una recuperación transformadora y con igualdad". CEPAL, 2022. | 11 Abril 2024. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/332d0a20-bdcf-4173-88df-50aa636e2992/content>.

Tabla 7

Se ha visto en la necesidad de implementar estrategias para establecer límites digitales y prevenir el agotamiento digital.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	57	14.8	190	49.4	109	28.3	29	7.5

Gráfico 7



Análisis

El mundo digital ha aportado mucha flexibilidad y autonomía en muchos aspectos, no solo en el plano profesional, nos mantuvo conectados durante el confinamiento del COVID-19 favoreciendo la conectividad y productividad, no obstante, existe una creciente sensación de agotamiento digital por el exceso de conexión en el trabajo, demasiados dispositivos e información que nos llega, que conlleva a una fatiga, sensación de agobio, estrés y ansiedad o dependencia a permanecer conectados a la tecnología disponible, incluso no solo para actividades laborales.

Según Microsoft Work Trend Index 2021²⁰, en el estudio de más de 30,000 en 31 países, reporta que el a pesar de generar alta productividad debido a la flexibilidad laboral en los entornos digitales, más de la mitad es mano de obra exhausta, por lo que propone que las empresas deberían considerar estrategias para combatir el agotamiento digital desde la cima de las organizaciones.

En ese sentido, de acuerdo a la mayoría de las encuestadas, se tiene que casi la mitad con un 49.4% sugiere que a veces es importante o efectivo establecer un límite digital, seguido del 28.3% que afirman como frecuente el establecimiento de esta necesidad, lo cual demuestra una creciente conciencia sobre el manejo de tiempo frente a las pantallas, denotando una efectividad significativa a prevenir un agotamiento digital, sea implementando estrategias tales como establecimiento de espacios adecuados y horarios para el uso de los dispositivos, tomar descansos regulares de la pantalla o practicar actividades offline, entre otras; a modo de prevenir síntomas de estrés, ansiedad, insomnio y falta de concentración, lo que conlleve a una reducción al rendimiento laboral.

Sumado a lo anterior es importante considerar que parte de los efectos generados a raíz de la cuarentena establecida por la pandemia por COVID 19, y la migración a los espacios laborales digitales, invadió la privacidad de las mayorías de personas que realizaron teletrabajo, extendiendo los horarios laborales de manera involuntaria, en las entrevistas al conversar con los expertos mencionaban una de las afectaciones

²⁰ Microsoft Work Trend Index “Conclusiones y consideraciones de un año de trabajo remoto en su índice de tendencias laborales”. Marzo de 2021. | 22 mayo 2024. <https://news.microsoft.com/es-es/2021/03/22/microsoft-publica-las-conclusiones-y-consideraciones-de-un-ano-de-trabajo-remoto-en-su-indice-de-tendencias-laborales/>

que más se vivió en este periodo fue la mensajería instantánea constante y prolongada a horarios no laborales, así como las llamadas telefónicas extensas en horas de la noche (se mencionó que esto ocurrió debido a la calma que había a ciertas horas, pues al estar todos en casa era difícil controlar el bullicio de la comunidad), si bien los resultados de este estudio reflejan un porcentaje relativamente alto en algunas veces, no obstante la mayoría se encuentra segregada, lo que a juicio de esta investigadora, es importante construir políticas adecuadas para regular de una manera efectiva y amigable el teletrabajo y a su vez capacitar al personal para aplicar dichas medidas.

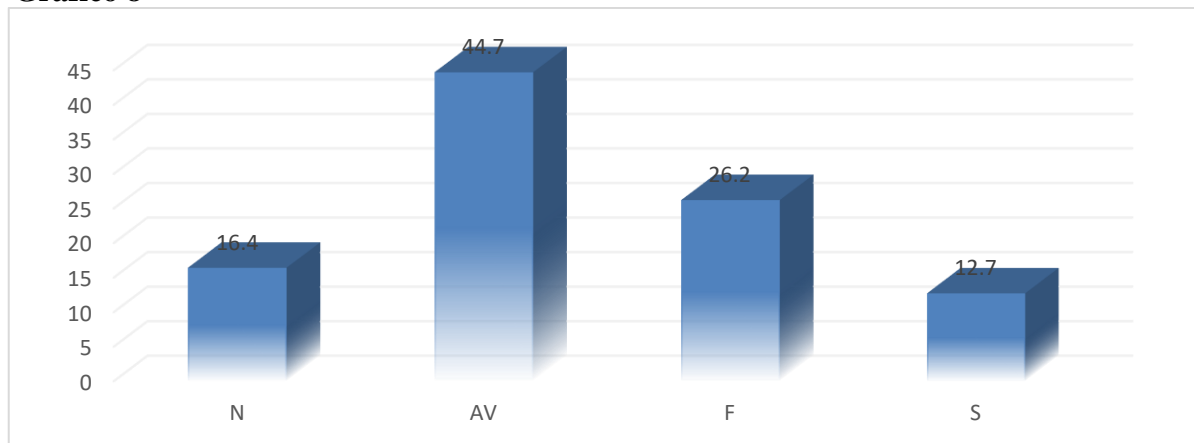
Hipótesis Específica: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Dependiente- La pandemia por COVID 19

Tabla 8

Considera que la pandemia, ha exacerbado las brechas de género en el acceso a tecnología entre mujeres profesionales.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	63	16.4	172	44.7	101	26.2	49	12.7

Gráfico 8



Análisis

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2001²¹ (OECD, por sus siglas en inglés), la brecha digital se ha definido como “la brecha entre individuos, hogares, negocios y áreas geográficas en diferentes niveles socioeconómicos con respecto a sus oportunidades de acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y su uso para una amplia variedad de actividades”. Asimismo, el Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) en el 2022²², demuestra la escasa presencia de las mujeres en el ámbito tecnológico, en cuando al uso y actividad de Internet, así como de la disponibilidad de dispositivos, competencias digitales similares relacionadas con y en el mundo online y las oportunidades o dificultades que encuentran.

En ese sentido, durante la pandemia del COVID-19 ha evidenciado la desigualdad de género existente en un mundo tecnológico, dado que las mujeres han enfrentado desafíos adicionales, como la necesidad de equilibrar

²¹ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) “Understanding the digital divide” OECD 2021. | 22 mayo 2024. <https://web-archiver.oecd.org/2012-06-15/168628-1888451.pdf>

²² Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) “Brecha digital de género” Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Madrid. 2022 | 22 mayo 2024. https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-03/brecha_digital_genero_2022_0.pdf

el trabajo remoto con responsabilidades domésticas y de cuidado, lo que puede limitar su tiempo y capacidad para acceder y utilizar la tecnología eficientemente. Por otro lado, también se ve afectada la participación en capacitaciones, oportunidades de desarrollo y networking.

Para la presente investigación, los resultados de las profesionales encuestadas se obtuvo un 44.7% el criterio de a veces, lo que subraya una brecha de género significativa en el acceso a la tecnología, reportan que a veces presentan dificultades para acceder a las tecnologías necesarias para su trabajo, lo que sugiere una falta de acceso consistente y fiable a las herramientas tecnológicas, lo que puede afectar su productividad y oportunidades de desarrollo profesional y oportunidades de desarrollo profesional.

Es por esto que es importante destacar el papel de las empresas y gobiernos en implementar políticas que aseguren un acceso equitativo a las tecnologías, faciliten el teletrabajo y apoyen la conciliación entre vida laboral y personal, de este modo mitigar el impacto negativo de la pandemia en las oportunidades y desarrollo de las profesionales.

Esto tiene una relación directa con el Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Si bien esta investigación ha evidenciado que no todas las mujeres viven la brecha de la misma manera, pues para el caso de las profesionales, esta se relaciona de forma directa con la brecha de uso y no con la de acceso, es importante considerar que dentro de los espacios virtuales laborales, son los contratantes los que deberían proveer los equipos necesarios para realizar el trabajo, y en caso de no ser de esa manera lo ideal sería proveer honorarios justos que cubran la depreciación y usos de recursos que cubran lo que las contratadas aportan para el desarrollo de sus actividades, con lo cual una vez más se evidencia la necesidad de establecer políticas públicas que garanticen estos aspectos.

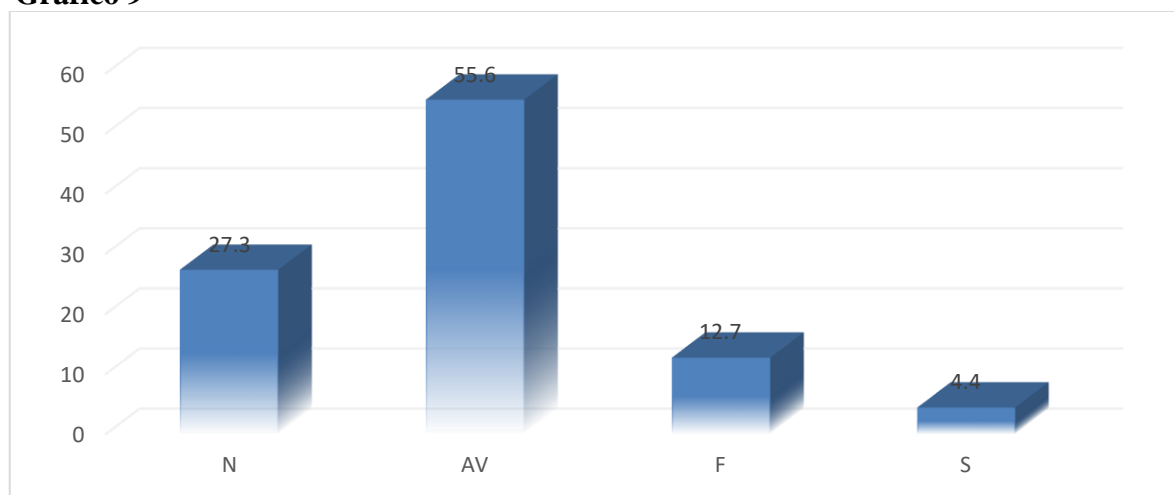
Hipótesis Específica: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Variable Dependiente- La pandemia por COVID 19

Tabla 9

Enfrento obstáculos específicos en la participación en entornos digitales durante la pandemia.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	105	27.3	214	55.6	49	12.7	17	4.4

Gráfico 9



Análisis

La pandemia de COVID 19 cambió de manera vertiginosa la forma de vida en todos los aspectos, no solo en el plano laboral, lo que conllevó a pasar de la presencialidad tradicional a una acelerada

virtualización y digitalización, dado que la tecnología fue una herramienta facilitadora de muchas actividades, ya que con el internet se logró desarrollar todo de manera normal; no obstante, es importante recalcar que estas tecnologías han influenciado los sectores de la sociedad, donde las habilidades en su manejo o adaptación y tal como menciona Piscitelli (2009)²³, se ha diferenciado tres grupos de personas, los nativos digitales, los migrantes digitales y los analfabetos digitales.

Los resultados obtenidos para esta pregunta, la mayoría de profesionales con el 44.7% reportaron que a veces encontraron obstáculos en su participación en entornos digitales, que a pesar de ser esporádicos fueron los suficiente para impactar significativamente su experiencia digital, de igual manera para el 12.7% de las encuestadas que respondieron siempre, lo que puede indicar una carencia en el acceso a tecnologías adecuadas, falta de habilidades digitales o entornos personales que no permitieron su participación digital. Por otro lado, con un 16.4%, las profesionales respondieron nunca haber presentado obstáculos, lo que demuestra que pudieron adaptarse o tuvieron acceso a los recursos necesarios para participar en los entornos digitales, así como las habilidades tecnológicas e infraestructura adecuada para poder desarrollarse sin mayores dificultades.

Al relacionar con las respuestas proporcionadas por los expertos en la temática expresaron la brecha existente entre la contratación para trabajos digitales entre hombres y mujeres, presentando grandes dificultades las mujeres al tratar de ingresar a esos espacios, lo que como efecto domino recae en las condiciones económicas y la posición social de las mismas ya sean estas profesionales o no.

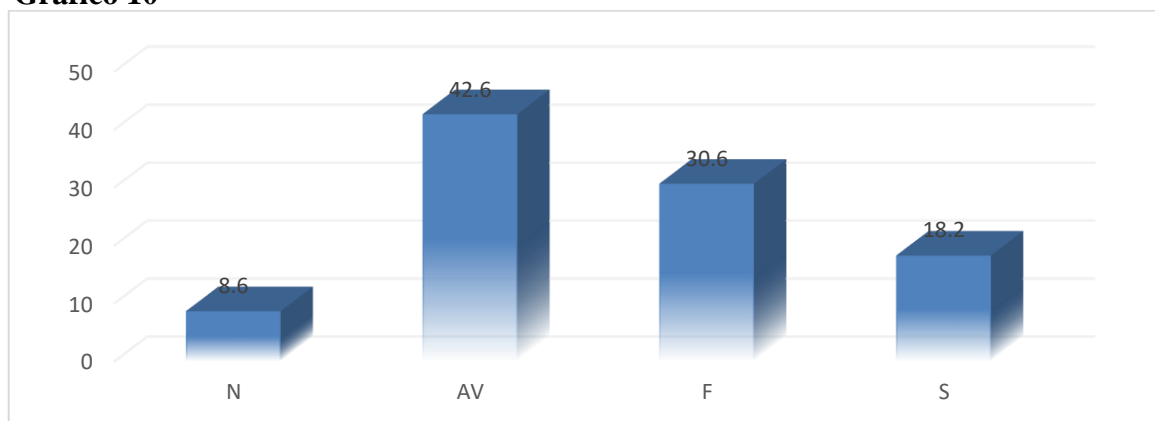
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Dependiente- El nivel de acceso digital

Tabla 10

Se forma en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales	N	%	AV	%	F	%	S	%
	33	8.6	164	42.6	118	30.6	70	18.2

Gráfico 10



²³ Piscitelli, A. “Nativos digitales. Dieta cognitiva, inteligencia colectiva y arquitectura de la participación”. 2009 | 22 mayo 2024 www.terras.edu.ar/biblioteca/2/Laalfabetizaciondigitalcomonuevainfraestructura.pdf.

Análisis

Según las respuestas obtenidas por las profesionales encuestadas, se tiene que un 42.6% respondieron que se han formado en habilidades digitales que incluyen conocimiento de software, herramientas digitales y plataformas profesionales, seguido del 30.6% que indicaron que siempre; por lo que se puede apreciar que más del 70% de encuestadas han tenido acceso a dichas capacitaciones, lo cual se confirma con la opinión de las entrevistadas, las cuales afirmaron que en cada vez las empresas dan mayor oportunidad en proporcionar capacitaciones en estas habilidades, para responder a la creciente demanda de competencias digitales y cerrar más la brecha digital que existe. No obstante, es importante mencionar que el 8.6% que respondieron nunca, es preocupante dado que algunos autores como Espinoza Santos y Terán Viteri²⁴, identifican el analfabetismo digital en varios niveles, desde el uso de los dispositivos, manejo de los softwares básicos y ofimática hasta el dominio de softwares especializados, que permiten sacar un mejor provecho a la tecnología; en ese sentido, el desconocimiento en cualquiera de esos niveles representa una seria desventaja en el plano laboral en este mundo digital para las profesionales.

Tomar acciones en función de las necesidades básicas reportadas por diversas fuentes de información respecto a la adquisición de nuevas competencias es indispensable, pues con los avances tecnológicos se vuelve cada día indispensable actualizarse y se ha convertido en un requisito básico a la hora de contratar profesionales.

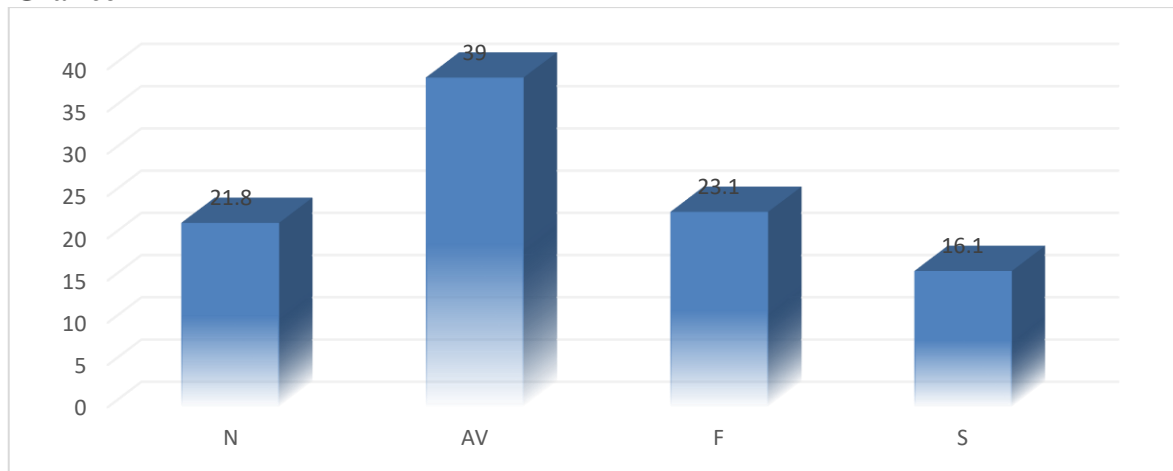
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Dependiente- El nivel de acceso digital

Tabla 11

Ha recibido formación digital específica en su campo laboral por parte de la institución en la cual labora.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	84	21.8	150	39.0	89	23.1	62	16.1

Gráfico 11



Análisis

El 21.8% de las encuestadas afirmó nunca haber recibido formación digital por parte de la institución donde labora, el cual corresponde a una porción significativa que carece completamente de apoyo

²⁴ Espinoza Santos, B. y Terán Viteri, F. “El analfabetismo digital y la seguridad informática” Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. 2015 | 22 mayo 2024 <https://www.eumed.net/rev/atlante/04/analfabetismo-digital.html>.

institucional en términos de formación digital específica, lo que implica una brecha en la capacitación que impacta negativamente en la eficiencia y productividad de las profesionales, así como en la capacidad para adaptarse a tecnologías emergentes.

Por otra parte, el porcentaje más alto del 39% corresponde a las profesionales quienes respondieron que a veces ha tenido la oportunidad de recibir formación por parte de las empresas donde laboran, seguido del 23.1% que respondieron frecuentemente, lo que sugiere que aunque existe algún nivel de formación digital, no es constante ni suficiente, lo que significaría que no todos los empleados reciben las mismas oportunidades de capacitación o que los programas de capacitación no están bien estructurados o implementados.

En ese sentido, la combinación de ambos extremos, indica una disparidad significativa en el acceso a la formación digital de manera regular, lo cual es preocupante en el contexto laboral cada vez más digitalizado. Finalmente se puede establecer que existe una necesidad urgente de mejorar y estandarizar la formación digital en la institución para asegurar que todas las profesionales estén equipadas con las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades de un entorno laboral demandante de tecnología.

Al consultar con los expertos hacen a lusión a la participación de las mujeres en programas de tutoría, en un primer momento con estudiantes para adquirir conocimiento teórico, y luego como tutoras, aplicando los conocimientos en la praxis y a su vez apoyando a otras profesionales en la adquisición, fortalecimiento y desarrollo de nuevas competencias.

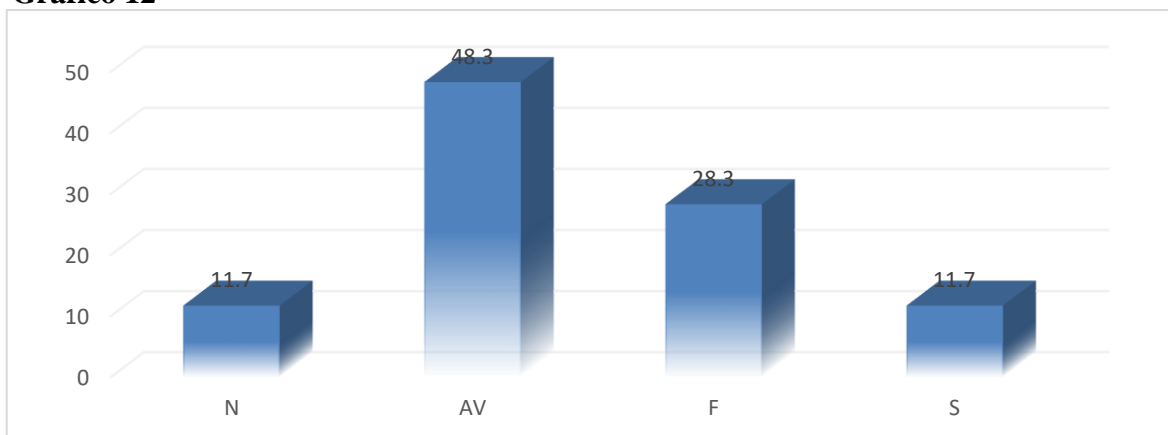
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Dependiente- El nivel de acceso digital

Tabla 12

Participa activamente en comunidades en línea y foros relacionados con su ámbito de desempeño laboral.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	45	11.7	186	48.3	109	28.3	45	11.7

Gráfico 12



Análisis

Los resultados muestran que el 48.3% de las profesionales indicaron que a veces participan activamente en estas actividades digitales, lo que sugiere que casi la mitad de las encuestadas se involucran en estos espacios de manera intermitente, probablemente dependiendo de la relevancia de los contenidos o de

las necesidades; no obstante, el 11.7% indicó que nunca participa en estas comunidades y foros, lo que implica una minoría significativa que pueda deberse a falta de tiempo, interés o desconocimiento de los beneficios, razón por la que le impide involucrarse.

Lo cual visibiliza que existen variables que intervienen de forma significativa y que son acordes a los entornos en los cuales estas profesionales se desempeñan, lo que se vuelve un tanto preocupante, puesto que por lo general la creación de políticas públicas se relaciona de manera genérica a los contextos, pero al tener necesidades muy particulares es importante generar otras alternativas que se ajusten a estas y que brinden garantías del cumplimiento de dichas políticas y no quedar relegadas a un documento más, siendo indispensable la colaboración y cooperación de entidades que trabajan con género, con inclusión, con protección, ya que este se vuelve un tema amplio no solo para las generaciones actuales sino para las futuras, debido a la creciente demanda de los sectores tecnológicos y digitales. Existen diversos estudios que buscan analizar la forma en que estas herramientas favorecen el desarrollo de funciones cognitivas de alto orden: articulación, reflexión, negociación y como estas tienen un impacto significativo en el aprendizaje colectivo no formal, pero que garantiza resultados efectivos en el desempeño de las personas que interactúan en los mismos.

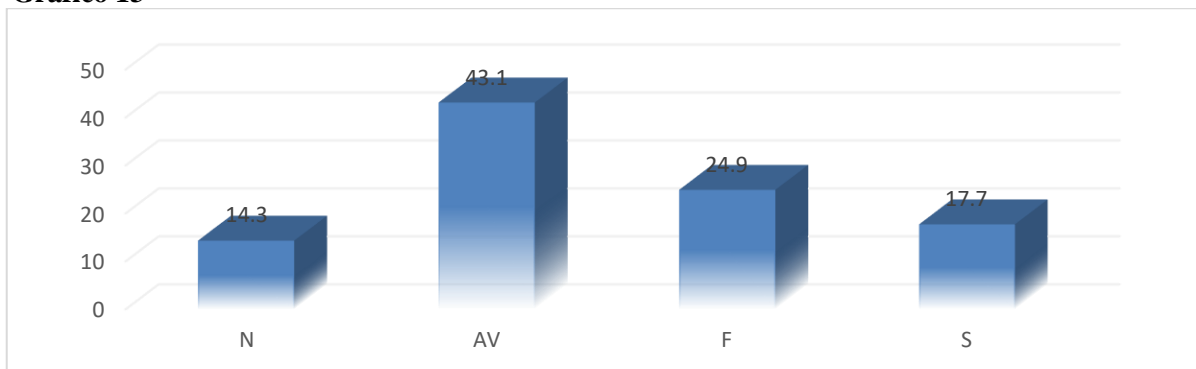
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Dependiente- El nivel de acceso digital

Tabla 13

Cuenta con presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	55	14.3	166	43.1	96	24.9	68	17.7

Gráfico 13



Análisis

El gráfico se evidencia que el 43.1% de las encuestadas indicó que a veces tienen presencia en línea, seguido del 24.9% que respondió frecuentemente lo que sugiere que una parte significativa de las profesionales actualiza sus perfiles, blogs o sitios web solo cuando es necesario o cuando tienen algo relevante que compartir; por otro lado, el 14.3% mostró una ausencia total, es decir que no utilizan estas herramientas, lo cual es preocupante dado que en el mundo digital en el que nos encontramos, donde el teletrabajo o la modalidad híbrida cada vez es la modalidad de trabajo más demandada y que genera muchas más oportunidades para un desarrollo profesional rompiendo la brecha digital para las profesionales.

Según la IEBS| Digital School²⁵, se define la presencia online como la existencia de una empresa o individuo en internet a través de las búsquedas. No importando que sea desde un sitio web, los perfiles de redes sociales o mediante los enlaces de artículos determinados.²⁶

Dicha presencia en estos espacios en la actualidad es de suma importancia pues hoy en día existe muchos medios online establecidos para el reclutamiento y selección de personal por diversas organizaciones, es un tanto preocupante que un buen porcentaje de las profesionales no exploten estos recursos y con ello surge la interrogante, ¿Por qué razón estas profesionales no explotan el recurso? Al abordar el tema con los expertos, expresaron que tiene mucha relación con la generación (la edad de las personas en términos espaciales – temporales), puesto que para algunas mujeres los espacios de interacción social son una pérdida de tiempo, mientras que para otras son inseguros, entre tanto otro grupo lo puede considerar determinante para establecer marca profesional, y hay otros grupo que puede pensar que es entretenido como parte del ocio y esparcimiento, lo que implica que la percepción basada en la experiencia de las profesionales de importante.

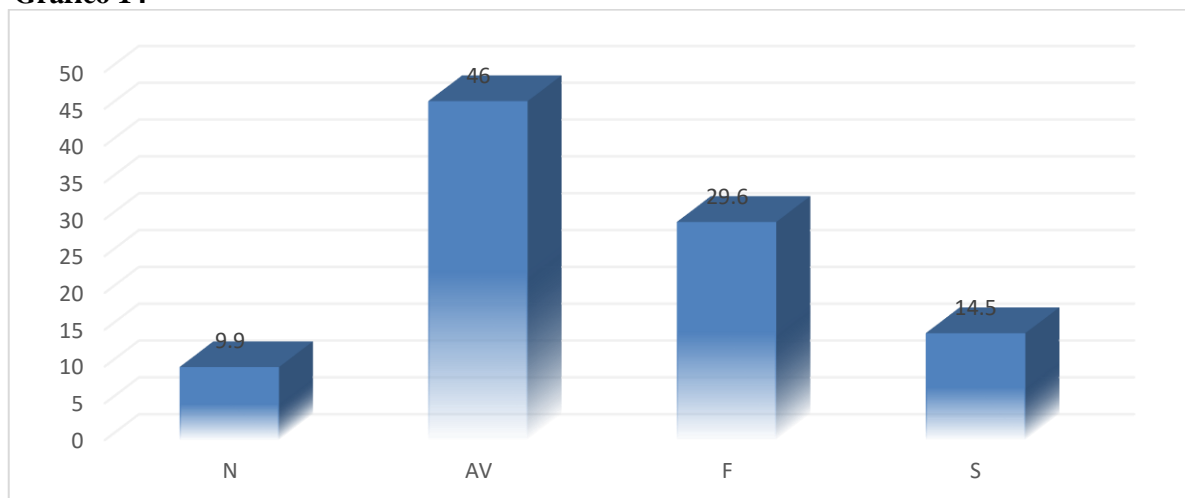
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Dependiente- El nivel de acceso digital

Tabla 14

En comparación con sus homólogos profesionales hombres, considera que cuenta con visibilidad y reconocimiento equitativo.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	38	9.9	177	46.0	114	29.6	56	14.5

Gráfico 14



Análisis

El 46% de las profesionales respondieron que a veces cuentan con la visibilidad y reconocimiento equitativo en comparación a los hombres, esto indica que las encuestadas perciben esa intermitencia que puede deberse al sector, organización o circunstancias específicas; sin embargo, el 9.9% considera que no cuentan con esta oportunidad, lo que implica una constante desigualdad de género; lo que podemos confirmar de acuerdo a los resultados de las entrevistas, donde las profesionales respondieron

²⁵ Escuela de Negocios de la Innovación y los Emprendedores.

²⁶ Que es la presencia online y cómo incrementarla | <https://www.iebschool.com/blog/que-es-la-presencia-online-y-como-incrementarla-marketing-digital/> Consultado el 25-04-2024.

que si consideran que tienen la visibilidad y oportunidad de desarrollarse profesionalmente al lado de un hombre, sin embargo, recalcan que en muchas ocasiones, la desigualdad en términos de remuneración por ejercer un rol similar o la posibilidad de ostentar un liderazgo, es evidente en ciertas áreas profesionales.

Según una publicación realizada por FOCUS²⁷, uno de los resultados claves, se resaltan que no solo las mujeres demuestran apoyo en las cuestiones de género planteadas en la encuesta parte de la investigación, sino que la mayoría de los hombres que participaron también apoyan la igualdad de género. De hecho, la igualdad de género cuenta con el apoyo mayoritario de las personas de ambos sexos, de los diferentes grupos de edad y de todos los niveles socioeconómicos en los 17 países analizados.

Lo que evidencia que si bien existe esta brecha, un buen porcentaje de la sociedad esta trabajando para cambiar las percepciones que generan dicha desigualdad.

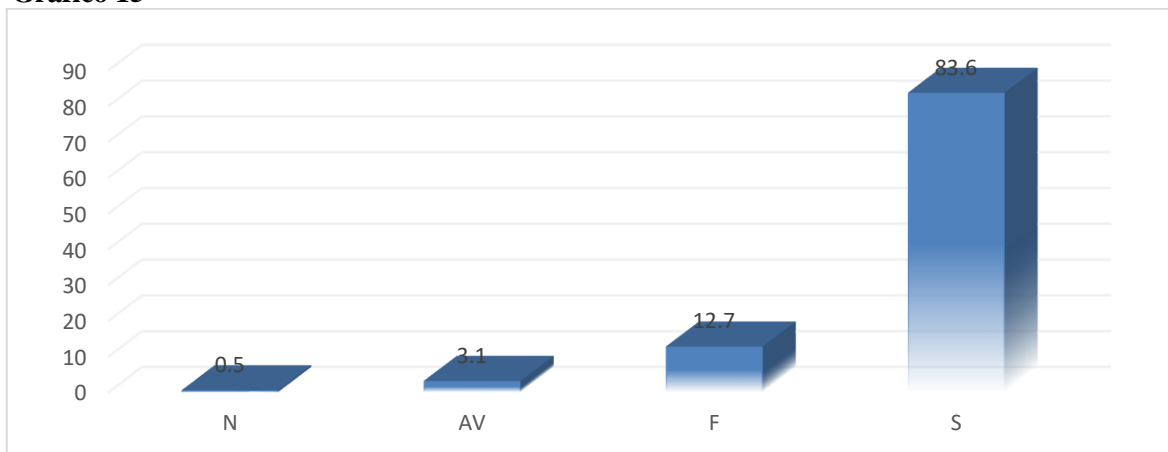
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 15

Posee por lo menos un dispositivo conectado a Internet de forma permanente (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.).	N	%	AV	%	F	%	S	%
	2	0.5	12	3.1	49	12.7	322	83.6

Gráfico 15



Análisis

El gráfico muestra una alta conexión permanente por parte de las encuestadas, donde el 83.6% indicó que siempre poseen al menos un dispositivo conectado, lo que sugiere que la mayoría de las personas tienen acceso constante a las tecnologías necesarias y más en el contexto crucial donde la pandemia incrementó la dependencia de las actividades en línea como el trabajo remoto, la educación a distancia y el acceso a servicios.

Por otra parte, menos del 1% indicó que no posee ningún dispositivo conectado, aunque es un porcentaje bastante bajo, es importante recalcar que aún hay profesionales desarrollándose en un mundo altamente digital sin acceso a tecnologías, lo que conlleva a que esta brecha pueda limitar

²⁷ Expectativas ciudadanas a favor de la igualdad de género: una guía para el cambio | https://focus2030.org/IMG/pdf/expectativas_ciudadanas_a_favor_de_la_igualdad_de_ge_nero_una_gui_a_para_el_cambio_informe_completo_.pdf | Consultado el 25-04-2024.

significativamente su capacidad de participar plenamente en las actividades digitales esenciales durante y después de la pandemia.

Un dato interesante a resalta con los presentes resultados es la percepción de las profesionales respecto a los resultado obtenidos cuando se les consulto respecto a la presencia en línea ya que el índice de respuesta se enfocó en que solo cuando era necesario y lo relacionaron solamente al ámbito laboral, ahora que se pregunta respecto a redes sociales como tal el índice de respuesta se dispara, lo cual genera el cuestionamiento: ¿será que las profesionales presentan dificultades de corte conceptual acuñadas al analfabetismo digital, o solo se trata de una interpretación equivocada de los conceptos?. Sea cual sea el caso, a criterio de esta investigadora es importante enmarcar que la percepción es fundamental en los temas relacionados al género, pero sobre todo al abordaje de las situaciones de vulnerabilidad en los espacios virtuales.

Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 16

Utiliza tecnologías digitales para la comunicación y colaboración en el ámbito laboral, como:

	N	%	AV	%	F	%	S	%
Redes Sociales	15	3.9	68	17.7	122	31.7	180	46.8
Correo electrónico	6	1.6	42	10.9	104	27.0	233	60.5
Mensajería instantánea	28	7.3	60	15.6	112	29.1	185	48.1
Videoconferencias	29	7.5	107	27.8	133	34.5	116	30.1
Voz sobre IP (VoIP)	211	54.8	101	26.2	53	13.8	20	5.2
Plataformas de Comunicación en Equipos	69	17.9	115	29.9	106	27.5	95	24.7
Internet de las Cosas (IoT)	152	39.5	103	26.8	68	17.7	62	16.1

Gráfico 16



Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede establecer que un buen porcentaje de las profesionales usa al menos las tecnologías más básicas, donde el correo electrónico es el más utilizado con el 60.5%, la mensajería instantánea con el 48.1% y redes sociales con el 46.8% para las redes sociales, seguido

por el criterio de a veces usan plataformas de comunicación con 29.9%, internet de las cosas con un 26.8% y voz sobre IP con 26.2%; por lo que podemos establecer que las profesionales tienen un alto conocimiento y habilidades de uso de estas herramientas para desarrollarse en el mundo digital.

A pesar de eso, es importante evidenciar que existen otras herramientas que nunca están siendo tan utilizadas como voz sobre IP con un 54.8% e internet de las cosas con un 39.5%, estableciendo que aún las profesionales no están utilizando la máximo los recursos disponibles para poder desarrollarse de manera plena en el entorno digital.

Y es con estos resultado que se evidencia los niveles de competencias que poseen las participantes de este estudio, pues entre menos conocida es la herramienta, menor índice de respuesta alcanzo, incluso dentro de algunas valoraciones realizadas por las encuestadas de forma unilateral expresaban que esas preguntas eran específicamente para profesionales de la informática o de sistemas porque eran demasiado específicas, cuando en realidad son preguntas generales que en el contexto actual es importante conocer o al menos identificar.

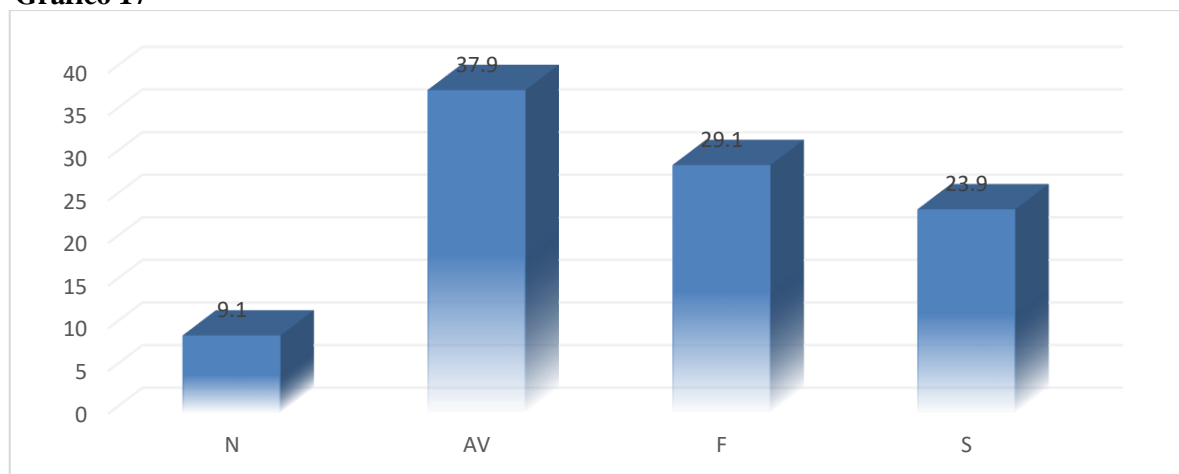
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 17

Utiliza redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional y expandir su red de contactos	N	%	AV	%	F	%	S	%
	35	9.1	146	37.9	112	29.1	92	23.9

Gráfico 17



Análisis

De acuerdo a esta pregunta, las encuestadas respondieron que a veces utilizan redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional con un 37.9%, seguido de 29.1% frecuentemente y 23.9% que siempre las utilizan con la finalidad de expandir red de contactos, esto sugiere que una porción muy significativa se involucran en estas herramientas digitales, donde las profesionales puedan tener algún tipo de restricción debido a factor de tiempo, responsabilidades o falta de acceso a los recursos, lo que impide el máximo aprovechamiento de las mismas.

Esto contrasta con el 9.1% quienes respondieron que nunca hacen uso de estas herramientas, lo que las pone en una seria desventaja en comparación del resto, donde el uso de estas herramientas de networking es mucho más frecuente y pueden mejorar su imagen profesional, teniendo más y mejores

oportunidades de empleo, colaboraciones y crecimiento profesional que las que no lo hacen, afectando su desenvolvimiento en el mercado laboral moderno.

Una vez más las redes son percibidas como un espacio para el entretenimiento y ocio, y no como un recurso de para la gestion efectiva de las relaciones sociales – laborales o menor aun, como una oportunidad de crecimiento profesional y de oportunidades laborales mejores.

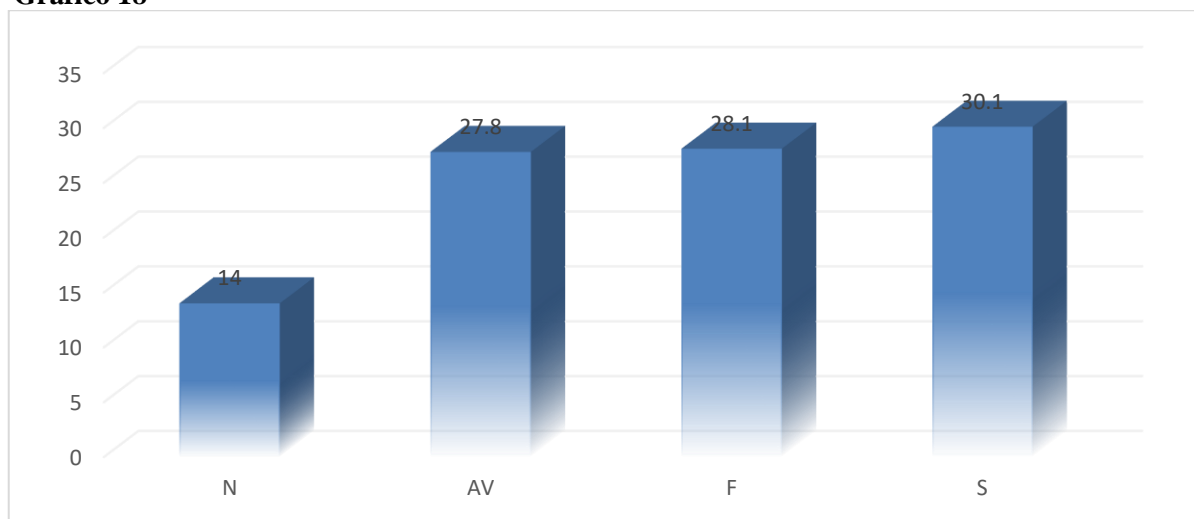
Hipótesis Especifica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 18

Para el desarrollo de sus actividades laborales, la han equipado con tecnología digital en la institución para la cual labora.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	54	14.0	107	27.8	108	28.1	116	30.1

Gráfico 18



Análisis

Un porcentaje sustancial de encuestadas más del 30% siente que siempre tienen acceso a la tecnología digital en su lugar de trabajo, lo que sugiere que sus instituciones están relativamente bien equipadas en términos de tecnología, sin embargo, el hecho de que el 14% de los encuestados nunca tengan acceso a la tecnología digital indica que aún existe una proporción significativa de personas cuyas instituciones laborales no proporcionan los recursos digitales necesarios para realizar eficazmente sus actividades laborales.

Es de resaltar que pese a obtener porcentajes concentrados, el índice mejor ranqueado no alcanza ni el 40%, por lo que indica que pese a ser profesionales todas las participantes en diferentes contextos, sus actividades laborales cotidianas no están relacionadas directamente con el uso de la tecnología digital, lo que para juicio de esta investigadora es no solo interesante, sino también alarmante pues con los avances actuales, el uso de estas herramientas cada día incrementa para la obtención de mejores resultados y de la optimización de recursos, como por ejemplo el uso de la inteligencia artificial para diferentes funciones.

Esto expone como entre géneros los intereses son relacionados a los espacios virtuales es grande y se podría explicar en alguna medida porque la brecha de género en la virtualidad no es de acceso, sino de uso.

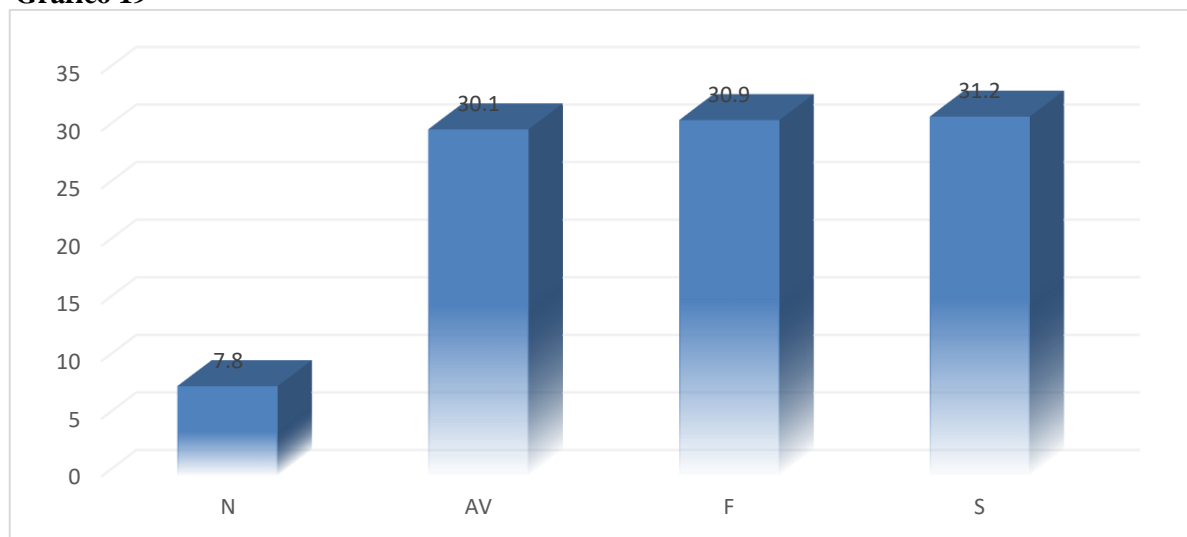
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 19

Cuenta con acceso a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea como parte de los recursos que proporciona la institución en la cual labora.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	30	7.8	116	30.1	119	30.9	120	31.2

Gráfico 19



Análisis

El gráfico muestra una proporción significativa de encuestadas, donde casi el 31% e beneficia frecuentemente de herramientas digitales y recursos en línea proporcionados en su lugar de trabajo, lo que sugiere que sus instituciones están relativamente bien equipadas en términos de tecnología para apoyar sus actividades laborales. Sin embargo, el hecho de que el 7.8% delas profesionales nunca tengan acceso a estas herramientas y recursos digitales indica que aún existe una proporción considerable de personas cuyas instituciones laborales no proporcionan los recursos digitales necesarios para apoyar eficazmente su trabajo.

Al considerar algunas valoraciones realizadas por los expertos y especialistas en género, es importante rescatar que si bien la demanda laboral actual, requiere de competencias específicas no solo de corte presencial sino también virtual, estas no terminan de ser aceptadas y adaptadas en algunos contexto, no es que no se cuenten con los insumos necesarios para la implementación y adecuación en dichos espacios, sino también a la necesidad de capacitar el talento humano y fortalecer los mecanismos de aplicación dentro de las organizaciones.

Innovar no es solo poseer tecnología de punta, sino saber utilizar dichos recursos pero sobre todo obtener resultados eficientes y eficaces al aplicar dichos insumos en diversos contextos y contar con el talento humano apto para el manejo del mismo.

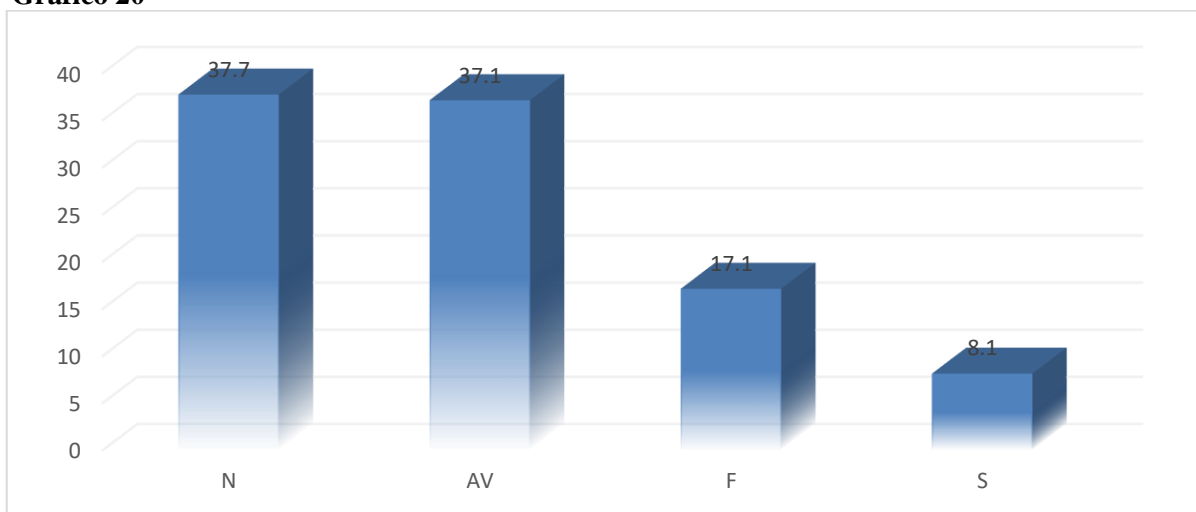
Hipótesis Específica 1: El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.

Variable Independiente- La brecha digital

Tabla 20

Posee conocimiento respecto a la aplicación de políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	145	37.7	143	37.1	66	17.1	31	8.1

Gráfico 20



Análisis

La gran proporción de las encuestadas con un 37.7% indicaron que nunca tienen conocimiento sobre estas políticas sugiere una falta de conciencia o acceso a información sobre estas políticas en el entorno digital, seguido del criterio a veces con un 37.1%. Esto podría limitar la capacidad de las profesionales para aprovechar al máximo las oportunidades de conciliación laboral y familiar que ofrecen las tecnologías digitales.

Estos resultados subrayan la importancia de implementar programas de capacitación y concienciación sobre políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, especialmente dirigidos a mujeres que puedan estar más afectadas por la brecha digital. Las organizaciones y los responsables políticos podrían considerar medidas para abordar y garantizar que las mujeres tengan igualdad de acceso a la información y recursos relacionados con la conciliación laboral y familiar en el entorno digital.

Si bien existen algunos esfuerzos por la creación de políticas estas aun no logran cubrir a plenitud las diversas áreas que requieren planteamientos concretos y medidas puntuales.

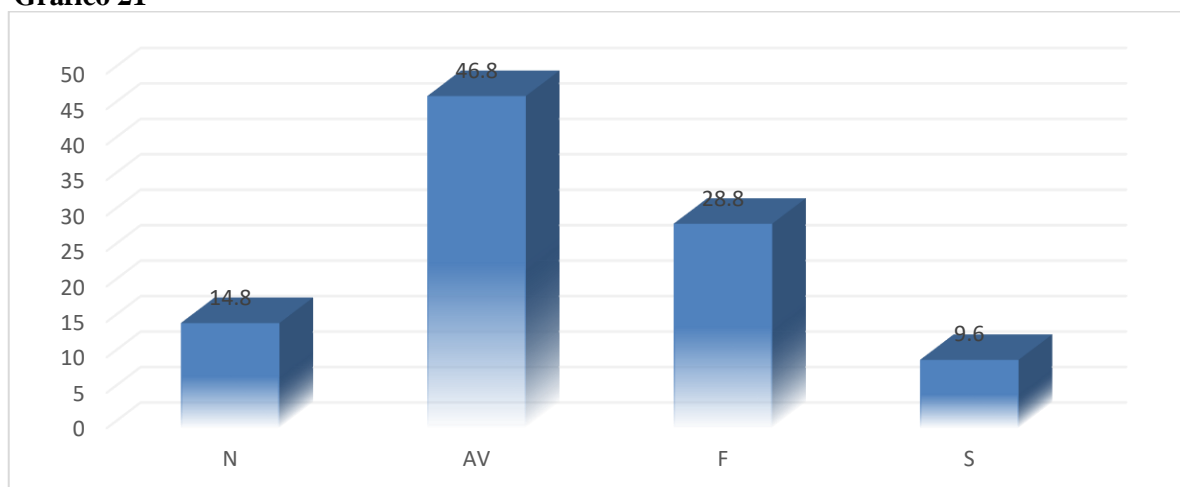
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 21

En qué nivel considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres	N	%	AV	%	F	%	S	%
	57	14.8	180	46.8	111	28.8	37	9.6

Gráfico 21



Análisis

Según los resultados tenemos que el 46.8% de las profesionales encuestadas perciben que solo a veces se trabaja en la implementación de políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso digital para las mujeres en las organizaciones. Esto sugiere que hay una falta de consistencia o un esfuerzo insuficiente en este sentido. Una proporción significativa de encuestadas con el 14.8% siente que nunca se trabaja en la implementación de estas políticas y programas, lo que indica una falta de atención o acción en la promoción de la igualdad de acceso digital para las mujeres en sus entornos laborales. Por otro lado, un pequeño pero notable porcentaje del 9.6% percibe que siempre se trabaja en la implementación de estas políticas y programas, lo que sugiere que algunas organizaciones están haciendo esfuerzos consistentes y efectivos en este ámbito.

Los datos muestran que hay una percepción variada entre las profesionales encuestadas sobre el trabajo realizado en la implementación de políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso digital para las mujeres en las organizaciones. Aunque un porcentaje significativo considera que a veces se trabaja en ello, una proporción notable también cree que nunca se implementan estas políticas y programas.

Estos resultados sugieren que aún hay espacio para mejorar el trabajo realizado en las organizaciones en cuanto a la igualdad de acceso digital para las mujeres y alcanzar los ODS en la era post-COVID-19, será crucial aumentar los esfuerzos en la implementación de políticas y programas efectivos que aborden la brecha digital de género y promuevan la inclusión digital de las mujeres en todas las esferas de la sociedad.

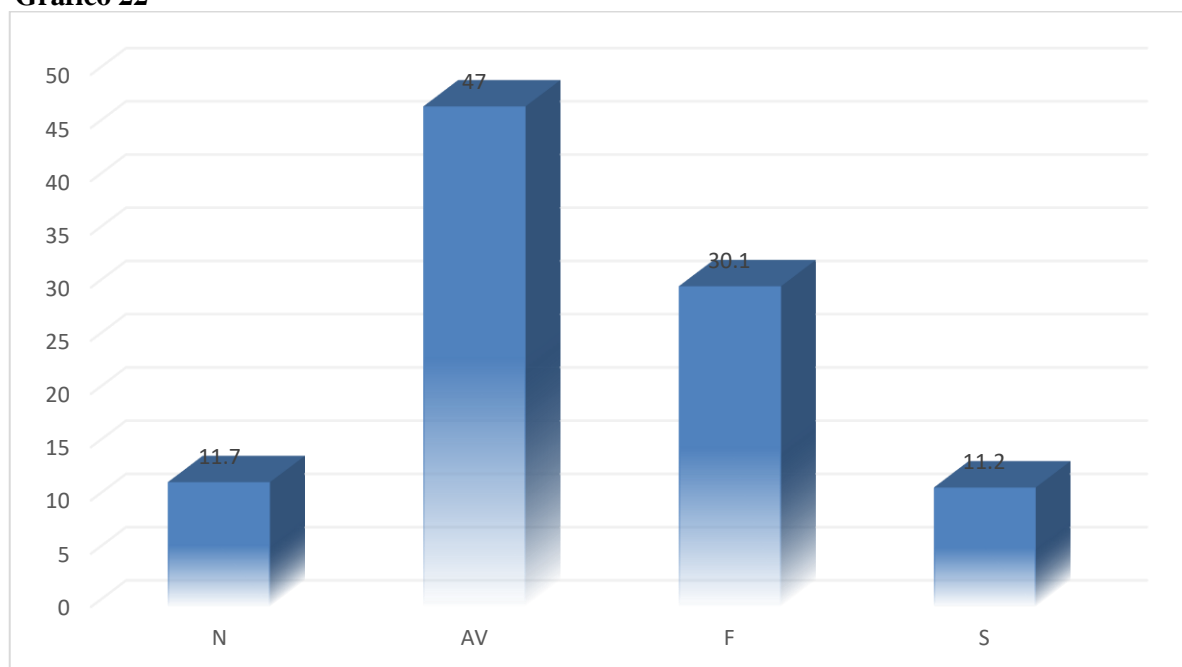
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 22

Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres	N	%	AV	%	F	%	S	%
	45	11.7	181	47.0	116	30.1	43	11.2

Gráfico 22



Análisis

La mayoría de las profesionales encuestadas con el 47% perciben que a veces se trabaja en la implementación de políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres en las organizaciones, seguido de un porcentaje significativo de 30.1% que también reporta que frecuentemente se trabaja en ello, lo que sugiere un esfuerzo consistente pero no constante en la implementación de estas políticas y programas. Sin embargo, es preocupante que un 11.7% de las encuestadas sienta que nunca se trabaja en la implementación de estas políticas y programas, lo que indica una falta de acción o atención en esta área en algunas organizaciones.

Esto resalta la necesidad de un compromiso más sólido y constante por parte de las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres, por lo que es importante que las organizaciones reconozcan la importancia de la inclusión digital de las mujeres y asignen recursos adecuados para apoyar iniciativas en este sentido. Aunado a ello, se deben desarrollar estrategias y políticas específicas para abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el acceso y la participación en la era digital, y es esencial que estas iniciativas sean implementadas de manera consistente y sostenida en todas las organizaciones.

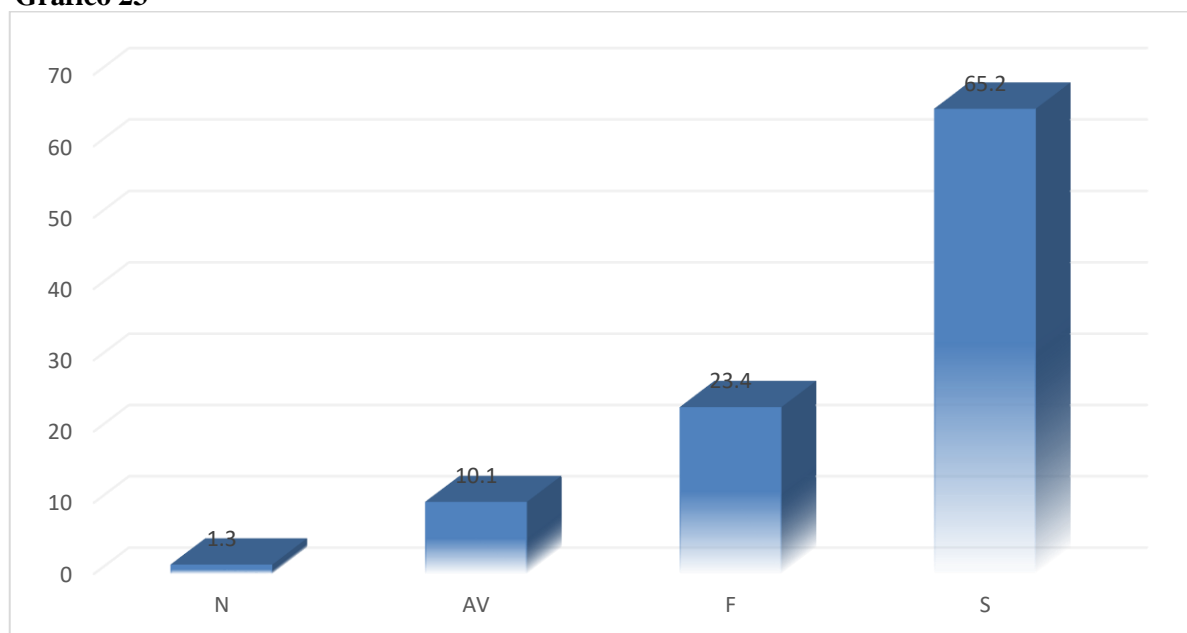
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 23

Desde su perspectiva, es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	5	1.3	39	10.1	90	23.4	251	65.2

Gráfico 23



Análisis

Desde la perspectiva de las mujeres profesionales encuestadas en El Salvador están firmemente convencidas de que las empresas deben establecer políticas de inclusión digital para promover la participación equitativa de las mujeres en entornos laborales digitales, este alto porcentaje de 65.2%, indica que siempre es necesario refleja una percepción sólida y un fuerte apoyo a la implementación de estas políticas.

Es alentador observar que solo un pequeño porcentaje de 1.3% de las encuestadas piensa que nunca es necesario establecer políticas de inclusión digital. Esto sugiere una aceptación generalizada de la importancia de estas políticas en la promoción de la equidad de género en el entorno laboral digital.

Analizando los comentarios vertidos por los especialistas en género, es de considerar que debería existir una política gubernamental que ordene y adecue el manejo de los entornos digitales, no solo en términos de género, sino de inclusión en dichos espacios, dando las directrices para el manejo de recursos y la contratación de talento humano, que guíen a las organizaciones en la adaptación y organización de sus políticas internas, donde se garantice la igualdad de condiciones y derechos dentro de la sociedad y se comprometan a capacitar de forma constante al personal que labora para esas entidades independientemente sean públicas o privadas.

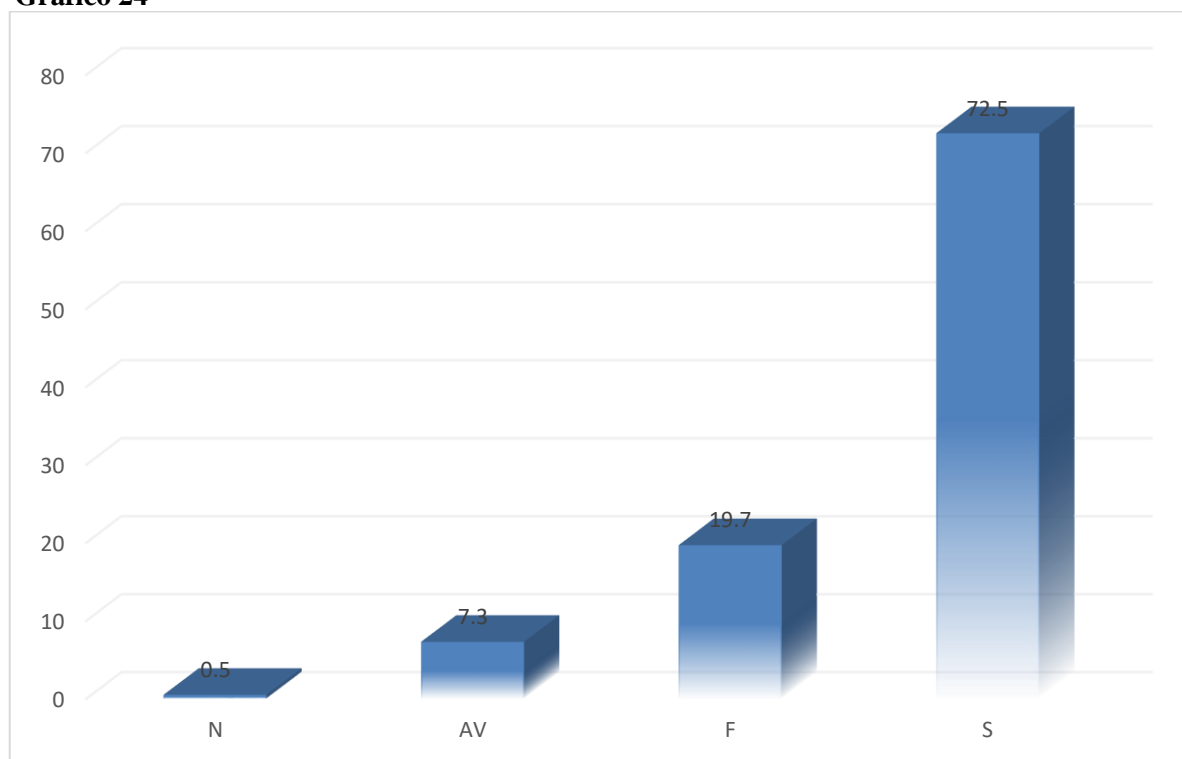
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 24

Según su criterio, las mujeres deben participar, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	2	0.5	28	7.3	76	19.7	279	72.5

Gráfico 24



Análisis

De acuerdo a los resultados, se obtuvo un alto porcentaje del 72.5% que indica que las profesionales consideran que siempre es necesario participar en estos programas refleja una percepción sólida y un fuerte apoyo a este tipo de iniciativas y resulta significativo que solo un pequeño porcentaje de 0.5% de las encuestadas piense que nunca es necesario participar en programas de mentoría en el ámbito digital. Lo anterior, sugiere una aceptación generalizada de la importancia y beneficios potenciales de estos programas para el crecimiento profesional y personal de las mujeres en el entorno digital.

Estos resultados respaldan la necesidad de que las organizaciones implementen programas de mentoría en el ámbito digital como una medida efectiva para el desarrollo profesional de las mujeres; así como las empresas y otras instituciones pueden considerar la creación y promoción de programas de mentoría que faciliten el intercambio de conocimientos y experiencias entre mujeres profesionales establecidas y aquellas que buscan desarrollar sus habilidades en el entorno digital. Es esencial que estos programas se diseñen de manera inclusiva y accesible para todas las mujeres, independientemente de su nivel de experiencia o antecedentes en tecnología.

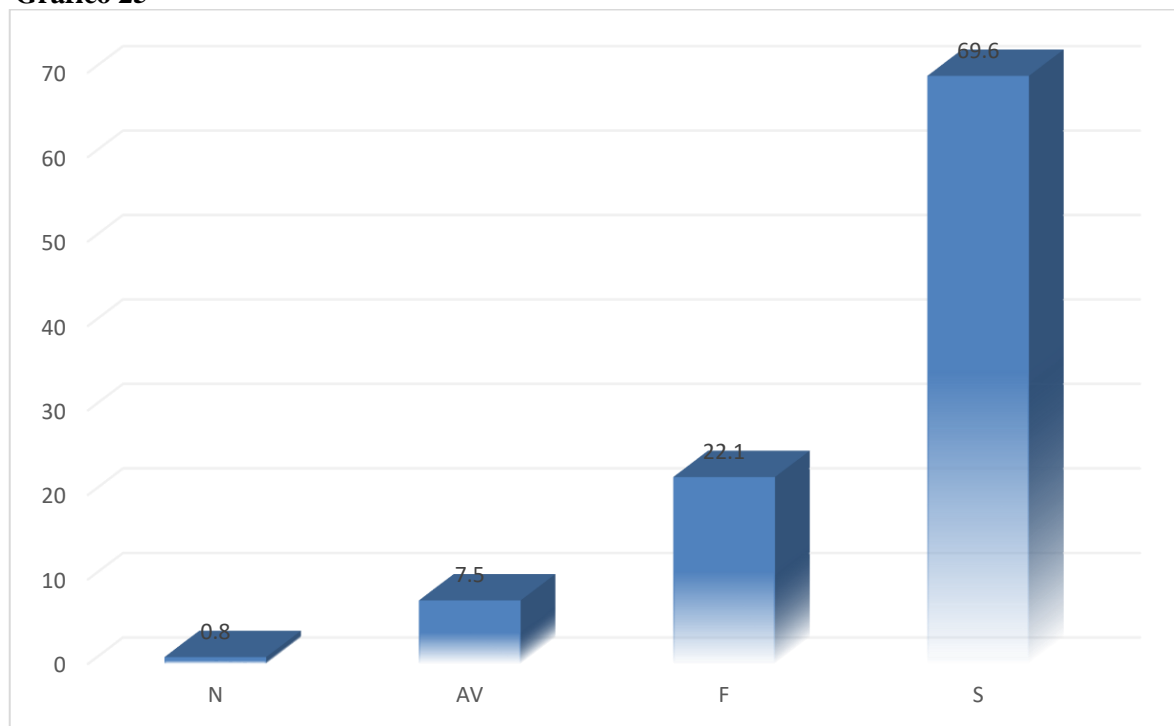
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 25

En qué nivel considera importante la participación activa de las mujeres en capacitaciones, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	3	0.8	29	7.5	85	22.1	268	69.6

Gráfico 25



Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos en este gráfico, las profesionales indicaron con el 69.6% que siempre se debe participar activamente en capacitaciones diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales; por otra parte, solo un pequeño porcentaje del 0.8% de las encuestadas piense que nunca es importante participar en capacitaciones para cerrar la brecha de habilidades digitales. Lo anterior, sugiere una aceptación generalizada de la importancia y necesidad de adquirir habilidades digitales en el entorno laboral actual.

Se puede establecer que las profesionales respaldan la necesidad de que las organizaciones implementen capacitaciones diseñadas específicamente para cerrar la brecha de habilidades digitales entre las mujeres, que las empresas y otras instituciones pueden considerar la creación y promoción de programas de capacitación que aborden las necesidades específicas de las mujeres en términos de habilidades digitales, con un enfoque en aumentar su participación activa en este proceso de aprendizaje. Asimismo que estas capacitaciones se diseñen de manera inclusiva y accesible para todas las mujeres, independientemente de su nivel de experiencia o antecedentes en tecnología.

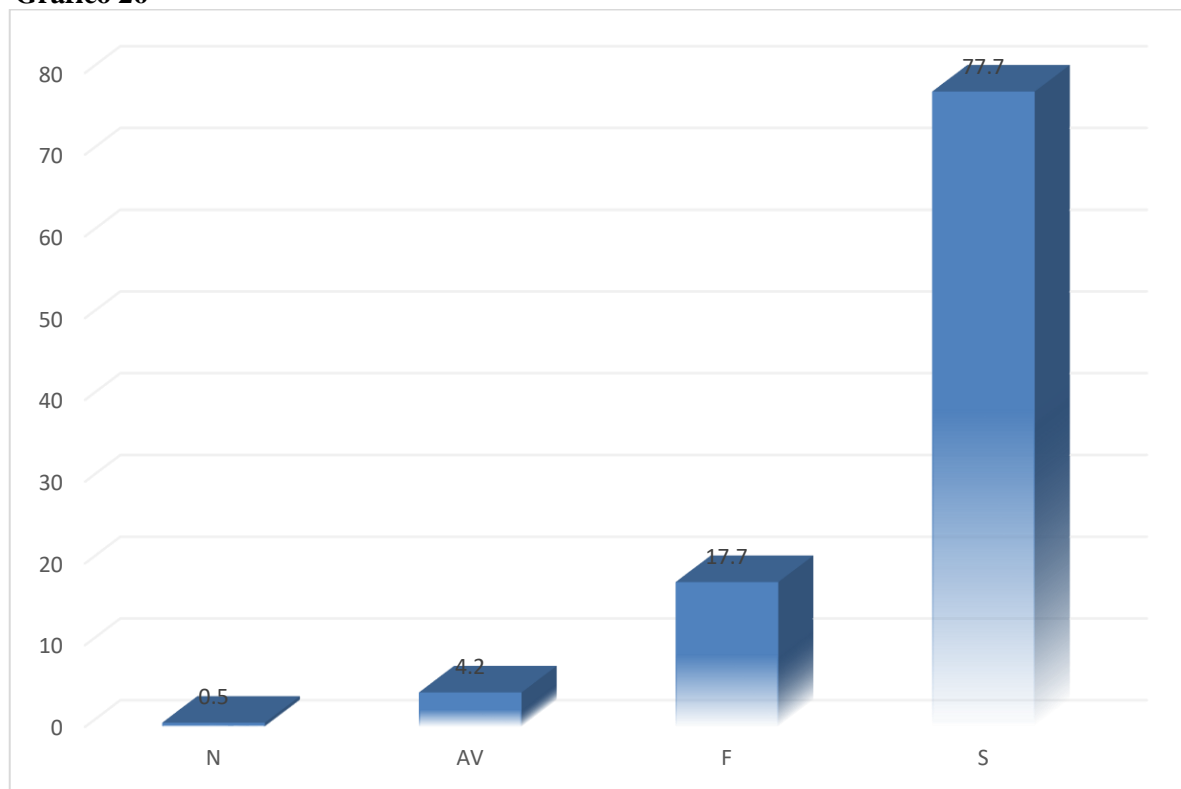
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Dependiente-El planteamiento de estrategias

Tabla 26

Según su percepción en qué medida las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación	N	%	AV	%	F	%	S	%
	2	0.5	16	4.2	68	17.7	299	77.7

Gráfico 26



Análisis

Según la percepción de las mujeres profesionales con un alto porcentaje del 77.7% que indica que siempre es importante adquirir competencias digitales a través de programas de formación y capacitación, esto subraya la necesidad de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para mejorar las habilidades digitales de las mujeres y promover su participación equitativa y exitosa en el entorno laboral digital.

Por otro lado, solo un 0.5% de las encuestadas piensa que no es importante adquirir competencias digitales, lo que indica que este pequeño grupo de profesionales considera que no es necesario actualizarse mediante capacitaciones para fortalecer las habilidades en el entorno digital, puede deberse a que no han tenido oportunidades para formarse de manera complementaria o son autodidactas. Es de preguntarse si este grupo minoritario tiene algún tipo de estrategia o alguna capacidad innata para el aprendizaje autónomo y por la razón no visualiza la importancia de la capacitación, son muchas teorías las que pueden surgir a raíz de este índice de respuesta y sería de mucho interés investigar al respecto.

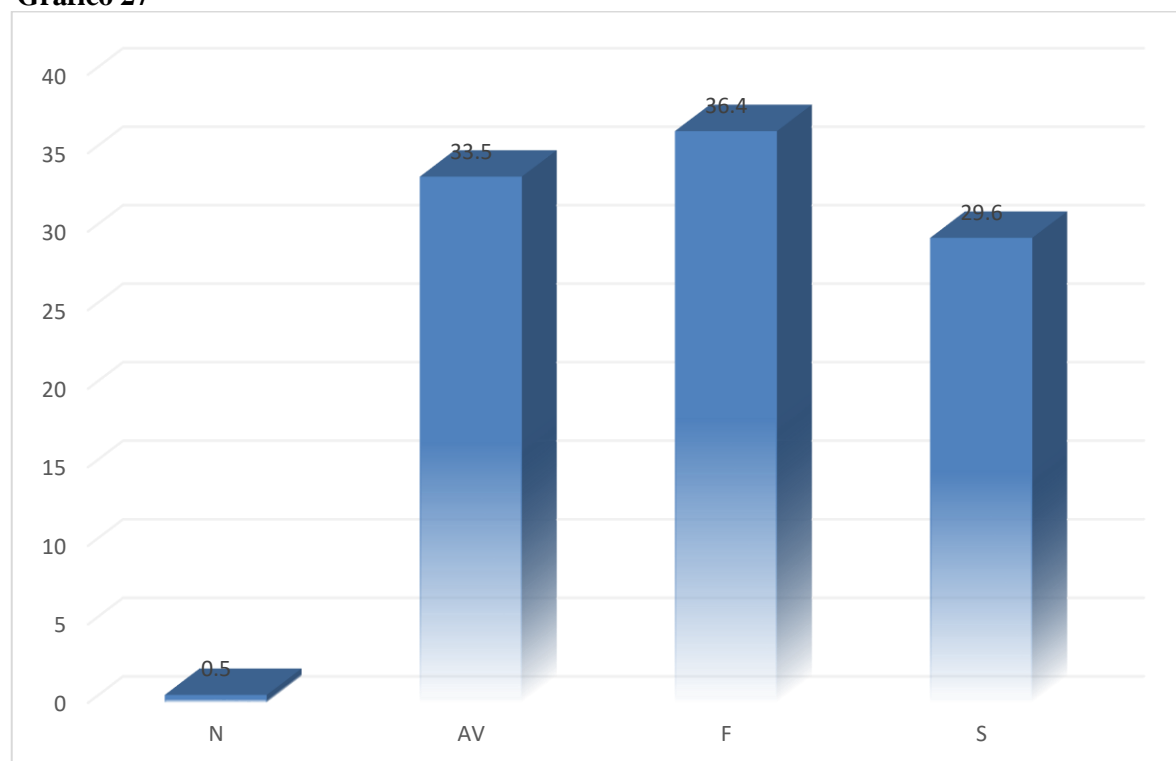
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Independiente-Los objetivos del desarrollo sostenible

Tabla 27

Identifica usted mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en diversos tipos de instituciones.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	2	0.5	129	33.5	140	36.4	114	29.6

Gráfico 27



Análisis

Existe una distribución equitativa en la percepción sobre la importancia de adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación entre las profesionales encuestadas, quienes con un porcentaje del 33.9% consideran que frecuentemente es importante, lo que sugiere un reconocimiento de la necesidad continua de desarrollo de habilidades digitales en las mujeres. Otro grupo similar con el 33.5% piensa que a veces es importante, lo que indica una percepción intermedia sobre la relevancia de estos programas. Por otro lado, resulta alentador observar que solo un pequeño porcentaje del 0.5% de las encuestadas piense que nunca es importante adquirir competencias digitales, lo que indica una aceptación generalizada de la importancia de estas habilidades en el contexto actual.

Estos resultados muestran una conciencia generalizada sobre la importancia de adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación entre las mujeres profesionales, lo que destaca la necesidad de desarrollar estrategias efectivas para mejorar estas habilidades y promover la inclusión digital en el ámbito laboral.

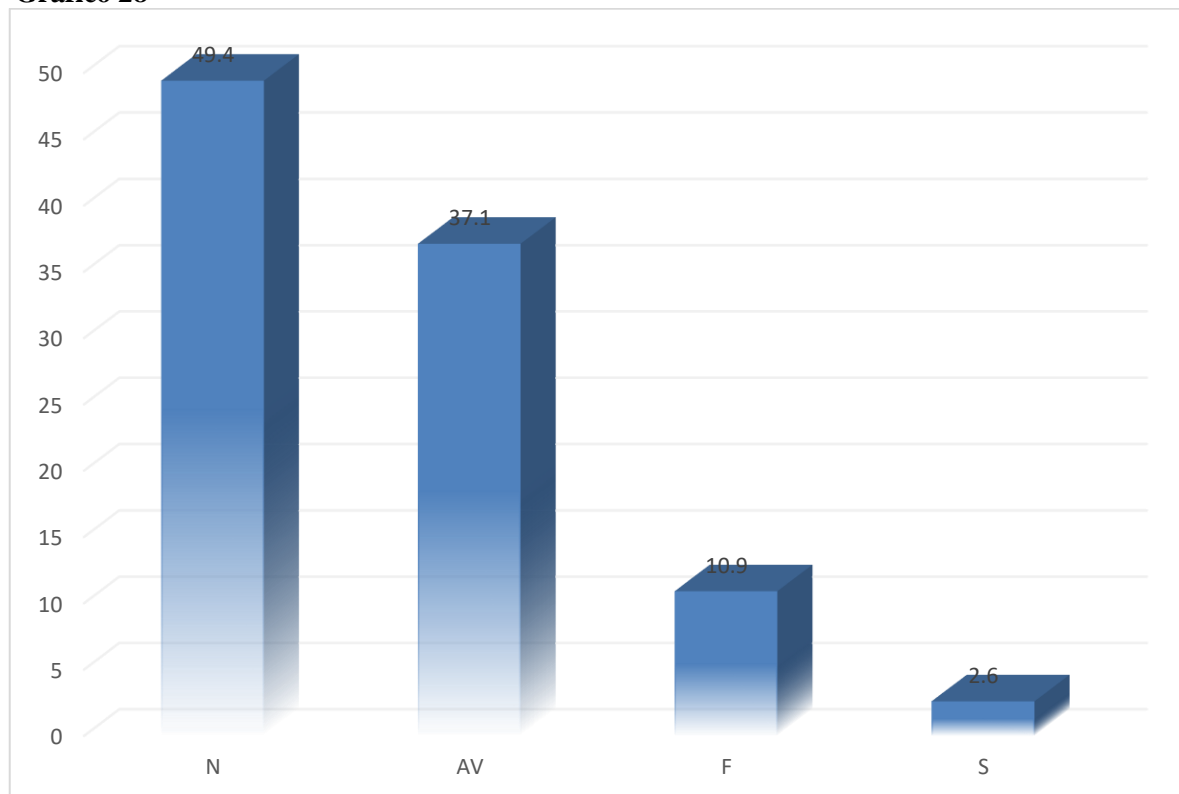
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Independiente-Los objetivos del desarrollo sostenible

Tabla 28

Ha sufrido algún tipo de discriminación de género en el entorno laboral digital.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	190	49.4	143	37.1	42	10.9	10	2.6

Gráfico 28



Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos las profesionales encuestadas correspondiente al 49.4% reporta que nunca ha sufrido discriminación de género en el entorno laboral digital, lo que puede indicar que muchas mujeres no han experimentado este problema específicamente. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable del 37.1% de las encuestadas haya experimentado discriminación de género en el entorno laboral digital al menos algunas veces; a pesar de solo el 2.6% nunca haya experimentado discriminación de género siempre es una preocupación significativa y merece atención.

Estos resultados destacan la necesidad de continuar trabajando hacia la eliminación de la discriminación de género en el entorno laboral digital, incluso si la mayoría de las mujeres encuestadas no han experimentado este problema, así como las organizaciones adopten medidas proactivas para promover la igualdad de género y crear un entorno laboral seguro y equitativo para todas las personas.

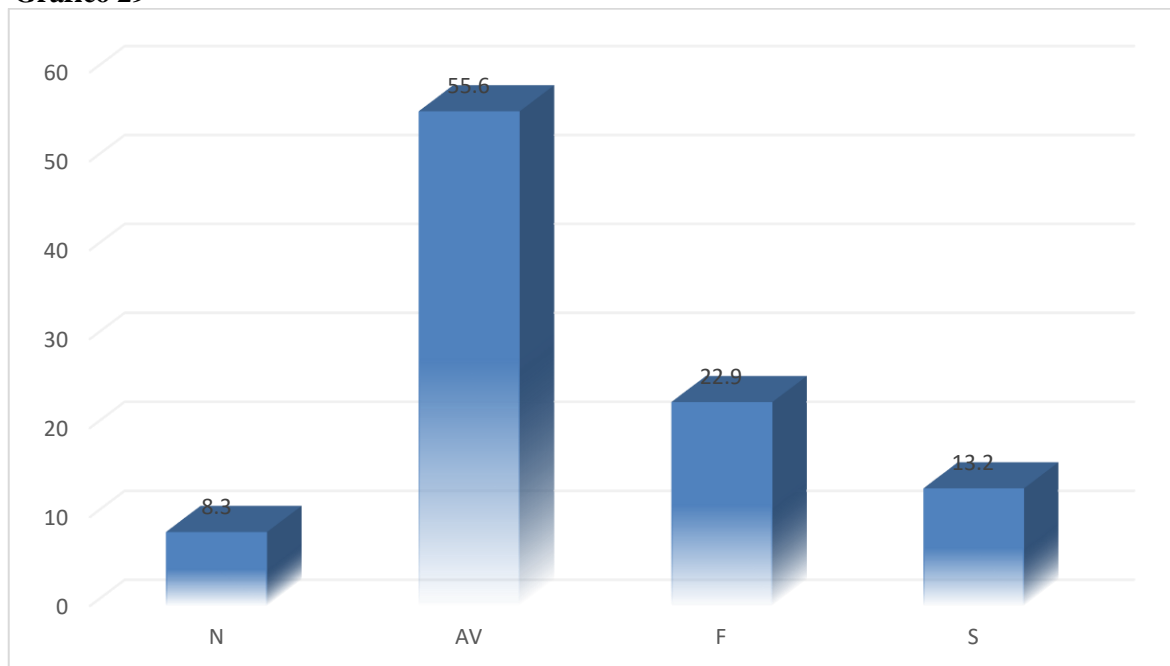
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Independiente-Los objetivos del desarrollo sostenible

Tabla 29

Considera que las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienen iguales oportunidades que los hombres en dichas áreas.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	32	8.3	214	55.6	88	22.9	51	13.2

Gráfico 29



Análisis

Según los resultados con un 55.6% de las profesionales encuestadas piensan que a veces las mujeres que trabajan en STEM tienen iguales oportunidades que los hombres en estas áreas, sin embargo, es preocupante que un porcentaje significativo del 8.3% de las encuestadas perciba que nunca las mujeres tienen igualdad de oportunidades que los hombres en STEM.

Estos resultados sugieren que, si bien algunas mujeres perciben que existen momentos en los que se les brindan oportunidades equitativas en STEM, aún hay una proporción significativa que siente que la igualdad de oportunidades no se alcanza en absoluto. Por lo que es crucial abordar las percepciones de desigualdad de oportunidades en STEM para las mujeres y trabajar hacia la creación de entornos laborales más equitativos.

Las organizaciones y la sociedad en general deben redoblar sus esfuerzos para promover la igualdad de género en STEM, mediante la implementación de políticas inclusivas, la eliminación de sesgos de género y la promoción de la diversidad en todos los niveles. Se deben desarrollar programas específicos que apoyen y promuevan el avance de las mujeres en STEM, brindándoles acceso a oportunidades de desarrollo profesional y fomentando una cultura de igualdad y respeto en el lugar de trabajo.

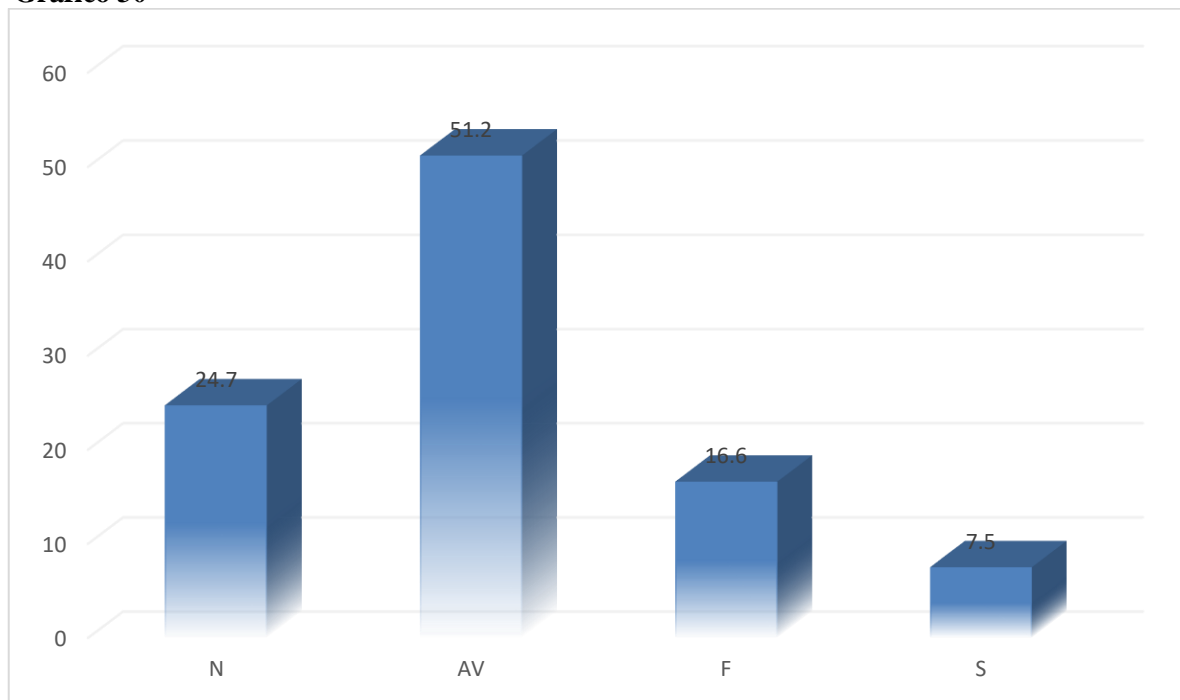
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Independiente-Los objetivos del desarrollo sostenible

Tabla 30

Identifica usted en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	95	24.7	197	51.2	64	16.6	29	7.5

Gráfico 30



Análisis

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 51.2% de las encuestadas perciben que a veces se identifican empresas u organizaciones que colaboran para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional en El Salvador, no obstante un porcentaje considerable del 24.7% de las encuestadas siente que nunca se identifican este tipo de empresas u organizaciones, lo que sugiere una falta de visibilidad o conocimiento sobre estas iniciativas en la comunidad profesional. Por otra parte, es alentador observar que un pequeño pero significativo porcentaje del 7.5% de las encuestadas indica que siempre se identifican empresas u organizaciones que colaboran en este sentido, lo que demuestra que existen algunas iniciativas exitosas en el país.

Estos resultados resaltan la importancia de aumentar la visibilidad y promoción de las empresas u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en El Salvador, lo que conlleva a desarrollar estrategias de sensibilización y divulgación para destacar las iniciativas exitosas y fomentar la participación de más empresas y organizaciones en este tipo de colaboraciones. Aunado a ello es importante que las empresas y organizaciones reconozcan la importancia de abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional y se comprometan activamente a trabajar juntas para lograr un cambio significativo.

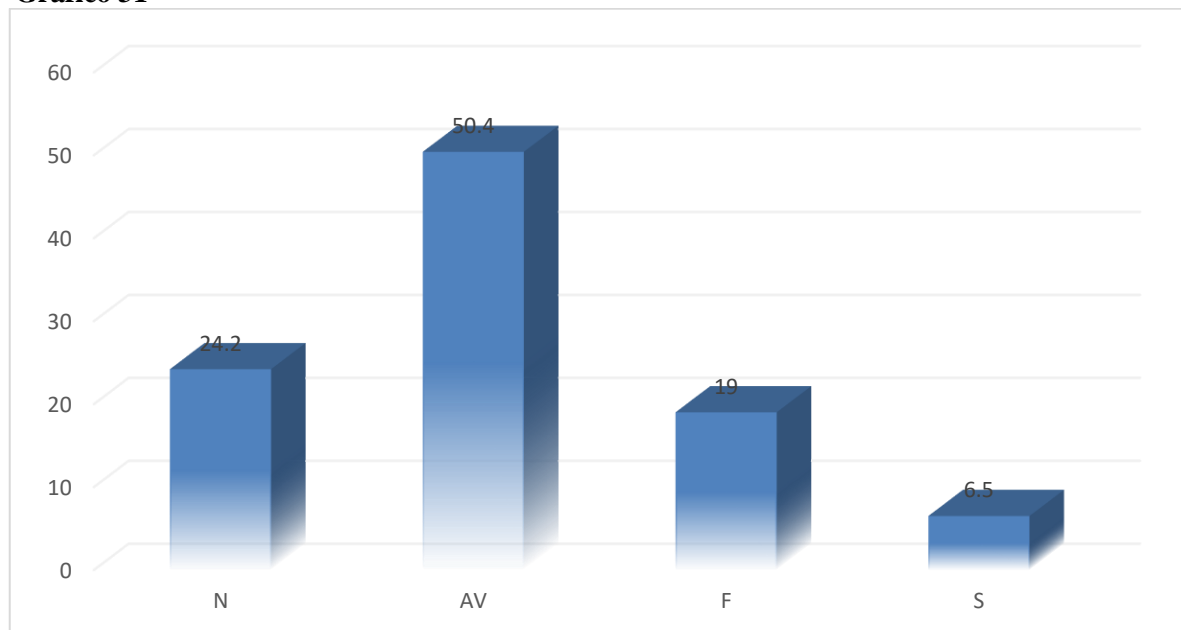
Hipótesis Específica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

Variable Independiente-Los objetivos del desarrollo sostenible

Tabla 31

Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.	N	%	AV	%	F	%	S	%
	93	24.2	194	50.4	73	19.0	25	6.5

Gráfico 31



Análisis

La mayoría de las profesionales encuestadas con un 54.4% perciben que a veces se identifican iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género en El Salvador, no obstante un porcentaje considerable con el 24.2% de las encuestadas siente que nunca se identifican este tipo de iniciativas, lo que sugiere una falta de colaboración o coordinación entre los sectores público y privado en este sentido.

Es importante evidenciar que solo un pequeño pero significativo porcentaje del 6.5% de las profesionales indica que siempre se identifican iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados, lo que demuestra que existen algunas acciones positivas en el país para abordar estas disparidades. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer la colaboración entre los sectores público y privado en El Salvador para reducir las disparidades digitales de género. Para ello, se deben promover y apoyar más iniciativas conjuntas que involucren a ambos sectores en la implementación de políticas y programas para cerrar la brecha de género en el acceso y uso de la tecnología.

Es esencial mejorar la comunicación y la coordinación entre los diferentes actores involucrados para garantizar un enfoque integral y efectivo en la reducción de estas disparidades, aunque algunas iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados están siendo identificadas para reducir las disparidades digitales de género en El Salvador, aún hay margen para mejorar la colaboración y aumentar la visibilidad de estas acciones. Es crucial trabajar en conjunto para lograr un progreso significativo en la reducción de estas disparidades y promover la igualdad de género en el acceso y uso de la tecnología.

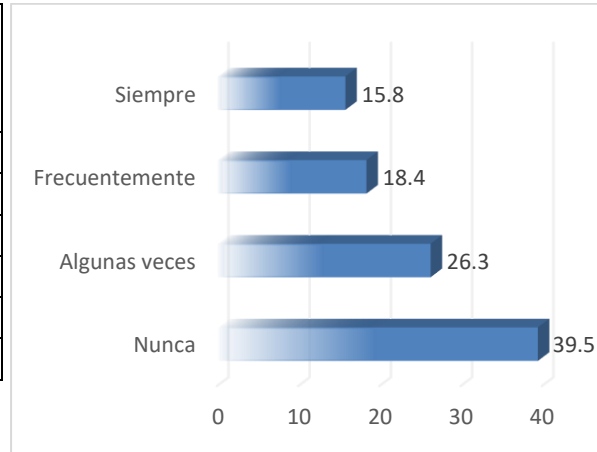
3. 2.1 Análisis de la Encuesta a Expertos

Para la presentación de los datos y su respectivo análisis, no se tomaron en cuenta todas las respuestas generadas puesto que los tres instrumentos presentados fueron diseñados la misma congruencia, para mantener una estructura equilibrada en los análisis.

Tabla 32

En qué nivel considera, han mejorado las competencias digitales de las profesionales, ante las nuevas demandas laborales en línea.		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	39.5
Algunas veces	10	26.3
Frecuentemente	7	18.4
Siempre	6	15.8
Total	38	100.0

Gráfico 32



Análisis

En el gráfico presentado se refleja el índice de respuesta obtenida al consultar a expertos, respecto a la mejoría de las competencias digitales ante las nuevas demandas laborales, según la publicación realizada por Estrategias y Negocios (2023), en El Salvador el sector de servicios digitales está conformado por más de 3.000 empresas que prestan servicios de telecomunicaciones, informática, programación, e información a sus clientes.

Para el 2021, este sector estaba empleando cerca de 117.790 personas, representando el 16,9 % del empleo total generado por el sector empresarial, de acuerdo con datos del Ministerio de Economía de El Salvador.²⁸

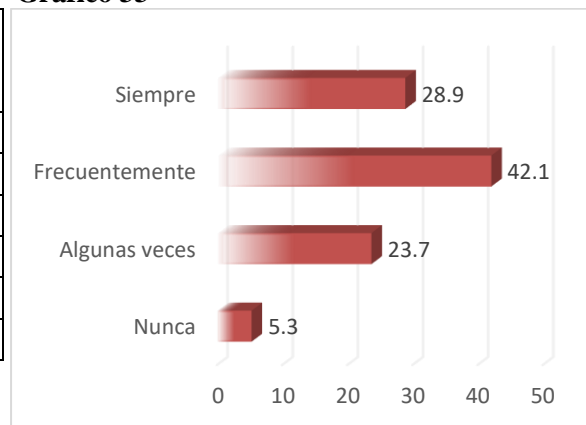
Dicho estudio pone de manifiesto y refuerza los datos analizados, a pesar de tener avances ninguna de las categorías presentadas en la tabla alcanza el 50% del total de las respuestas, y la que destaca con un índice significativo es con 39.5% evidenciando que las competencias digitales de las profesionales no han mejorado, pese a la demanda laboral actual.

Un factor importante a considerar es que los datos con los cuales se ha realizado la comparación no muestran un dato segregado por género, lo que contribuye a exponer una situación de la brecha existente no solo en El Salvador, sino a nivel de varios países, pese a los esfuerzos realizados por los Objetivos del Desarrollo Sostenible, aún hay mucho trabajo por realizar para brindar una respuesta oportuna a dicha problemática.

²⁸ "El Salvador busca cerrar brecha de la fuerza laboral en tecnologías digitales". Estrategia y Negocios, 2 de febrero de 2023. <https://www.revistaeyn.com/centroamericaymundo/el-salvador-busca-cerrar-brecha-de-la-fuerza-laboral-en-tecnologias-digitales-GD12006110>.

Tabla 33

Participa activamente en redes profesionales en línea y comunidades digitales en su ámbito laboral/académico:		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	5.3
Algunas veces	9	23.7
Frecuentemente	16	42.1
Siempre	11	28.9
Total	38	100.0

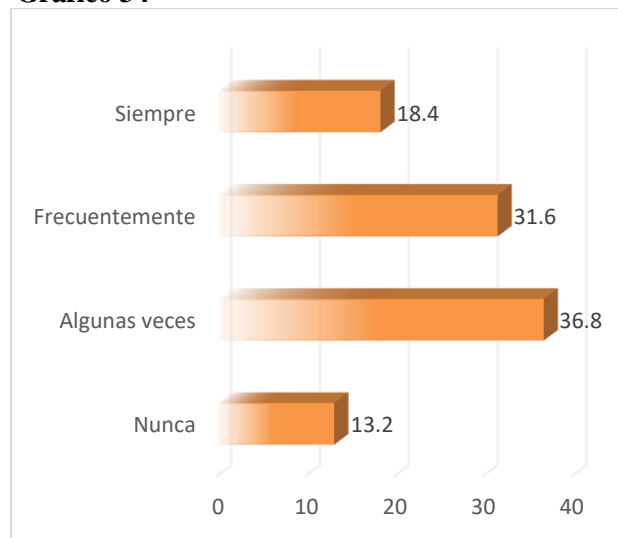
Gráfico 33**Análisis**

Con el fin de ampliar el análisis es importante comprender que, la “comunidad” es la forma de organización de la ciudadanía en un espacio digital, manteniendo algunas reminiscencias de su noción más clásica, como el sentimiento de pertenencia (un espacio que nos es propio y al que pertenecemos, en el que se nos identifica y con el que nos identificamos), la construcción de afectos (positivos o negativos) y la búsqueda de objetivos colectivos (Berardi, 2015).²⁹

Al consultar a las y los profesionales si participan de forma activa en redes profesionales en línea y comunidades digitales su índice de respuesta obtuvo un 42.1% de participación, en la escala frecuentemente, ante lo cual es importante observar que si bien existe una relación directa y activa con las redes, esto no implica que genere un grado de integración y desarrollo de competencias en cuanto al desempeño de sus actividades laborales, al consultar a profesionales que tomadores de decisiones al respecto su respuesta se orientaba que aún existe una percepción del uso de las redes para espacios de ocio y esparcimiento, y no tanto como un mecanismo de desarrollo profesional, pese a poseer conocimientos y recursos, enmarcando una vez más la brecha de uso.

Tabla 34

Visualiza la participación activamente de mujeres profesionales, en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital:		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	13.2
Algunas veces	14	36.8
Frecuentemente	12	31.6
Siempre	7	18.4
Total	38	100.0

Gráfico 34

²⁹ Lagares Díez, Nieves, Nieves Lagares Díez, Paulo Carlos López-López y Erika Jaráiz Gulías. "La idea de comunidad digital y el uso político de las redes sociales en España". *Araucaria*, n.º 48 (2021): 235–73. <https://doi.org/10.12795/araucaria.2021.i48.11>.

Análisis

Al consultar a los expertos, si visualizan la participación de las mujeres en proyectos y roles de liderazgo establecido una relación con la tecnología y la transformación digital, estos respondieron el 36.8% que algunas veces si perciben que en algún momento se desarrolle un nivel de empoderamiento femenino en liderar proyectos o roles de liderazgo. Ante lo cual se vuelve necesario resaltar la importancia de capacitar y construir una cultura de empoderamiento en estos espacios, puesto que, a nivel mundial, las mujeres representan el 29% de la fuerza laboral relacionada con las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, tienen menos probabilidades que los hombres de acceder a una educación en ciencia y tecnología³⁰. Aun cuando tienen acceso a internet, las mujeres y las niñas a menudo se enfrentan a la violencia y el acoso en línea en la forma de mensajes explícitos o pornográficos, y ciberacoso.

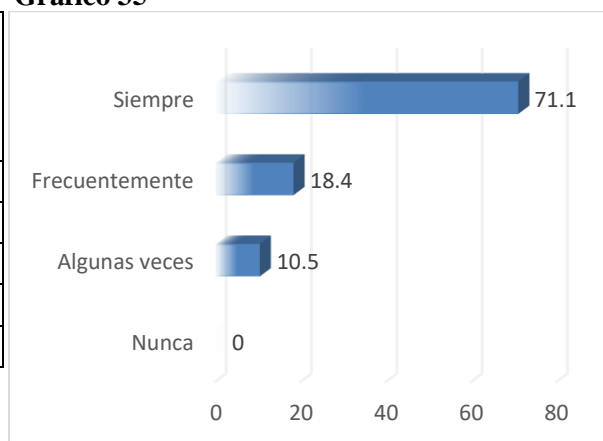
Es importante mencionar que el tema de Naciones Unidas (NU) para el Día Internacional de la Mujer de este 2024 se tituló: Invertir en las mujeres: acelerar el progreso³¹, con el que se motivó a la sociedad a invertir en programas y acciones para, entre otros aspectos, aumentar el número de mujeres dirigentes, como parte de las estrategias a implementar en los sectores productivos de las sociedades.

Tabla 35

Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	4	10.5
Frecuentemente	7	18.4
Siempre	27	71.1
Total	38	100.0

Gráfico 35



Análisis

Respecto a los esfuerzos que se realizan en el país la existencia de iniciativas entre los sectores públicos y privados para reducir la brecha digital de género, el 71.1% de los consultados afirman que sí, que se están realizando esfuerzos en conjunto para reducir la brecha e integrar a las mujeres en espacios seguros, inclusivos y equitativos para su realización profesional.

En El Salvador no solo es evidente la brecha digital de género para mujeres profesionales, sino también la salarial, social, laboral y cultural en general, y es por ello que la prioridad no se enfoca en lo digital, según las cifras proporcionadas por el Informe Anual 2023 –

³⁰ Ortiz, Fátima. "Transformación digital y brecha de género". Noticias de El Salvador - Noticias de El Salvador, noticias internacionales, salvadoreños por el mundo, economía, negocios, política, deportes, entretenimiento, tecnología, turismo, tendencias, fotos, videos, redes sociales, 26 de abril de 2023. <https://www.elsalvador.com/opinion/editoriales/igualdad-de-genero-/1056686/2023/>.

³¹ "Día Internacional de la Mujer". UNESCO: Building Peace through Education, Science and Culture, communication and information. Consultado el 22 de abril de 2024. [https://www.unesco.org/es/days/women#:~:text=En%202024,%20la%20UNESCO%20suma,Mujer%20\(CSW-68\)](https://www.unesco.org/es/days/women#:~:text=En%202024,%20la%20UNESCO%20suma,Mujer%20(CSW-68).).

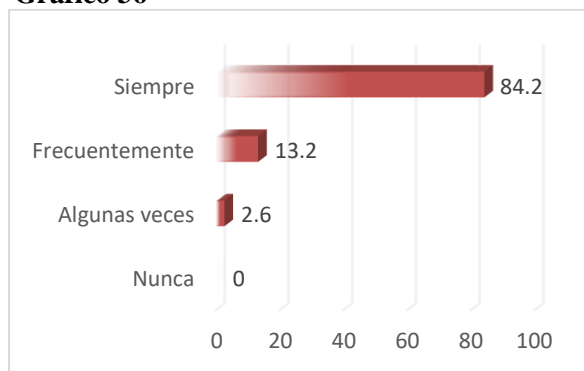
DAVIVIENDA³², 244 millones de personas en la región no tienen acceso a internet - muchas de ellas mujeres, especialmente en áreas rurales e indígenas. Las mujeres son solo el 28 % de profesionales de la ingeniería y apenas 22 % del personal en empresas de inteligencia artificial a nivel mundial, y persisten estereotipos sociales como que la ciencia y la tecnología son "cosa de hombres"³³.

Ante lo cual es necesario no solo capacitar y empoderar a las mujeres sino generar las condiciones óptimas para que las acciones teóricas se conviertan en buenas prácticas y con ello se generen espacios tanto en sectores públicos como privados, generando mayores oportunidades.

Tabla 36

Identifica en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.		
	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	1	2.6
Frecuentemente	5	13.2
Siempre	32	84.2
Total	38	100.0

Gráfico 36



Análisis

Un dato importante a resaltar es que, al realizar las consultas, se utilizó una escala de cuatro niveles, pero para esta pregunta el índice de respuesta suprimió el nivel nunca, destacando que en El Salvador si hay evidencia de empresas/organizaciones que se han integrado en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional, con un nivel de respuesta de 84.2% en afirmación. Según la publicación realizada por la empresa La Constancia, con dicha alianza, las empresas firmantes se comprometen a aumentar la participación de las mujeres en los diferentes niveles de la organización y a romper paradigmas sobre el liderazgo femenino, aboliendo creencias culturales que imposibilitan el acceso de la mujer a áreas de ejercicio profesional tradicionalmente realizadas por el hombre, como la conducción de transporte pesado y/o montacargas, control de almacenes, manejo de maquinarias de fábrica, y más, con el objetivo de ampliar las oportunidades de inserción de la mujer en los espacios laborales.³⁴ Un elemento interesante a destacar, que esta alianza tomada como ejemplo, no se enfoca en las mujeres profesionales o al menos las considera en su planteamiento, puesto que parte de la percepción al respecto es que una mujer profesional ya no es parte de la brecha porque cuenta con las condiciones de acceso y de recursos, desvalorizando la necesidad de uso y aplicación que también son fundamentales.

³² Davivienda. "Informe anual 2023". <https://sostenibilidad.davivienda.com/politics/informe-anual-2023.pdf>, 2024. <https://sostenibilidad.davivienda.com/politics/informe-anual-2023.pdf>.

³³ Vaeza, María Noel y Gema Sacristán. "Un esfuerzo regional para reducir la brecha digital de género". <https://www.laprensagrafica.com>, 8 de marzo de 2023. <https://www.laprensagrafica.com/opinion/Un-esfuerzo-regional-para-reducir-la-brecha-digital-de-genero-20230307-0102.html>.

³⁴ La Constancia. "La Constancia impulsa la primera Alianza por la Inclusión y empleabilidad de las Mujeres en El Salvador". <https://laconstancia.com>, 29 de marzo de 2023. <https://laconstancia.com/la-constancia-impulsa-la-primera-alianza-por-la-inclusion-y-empleabilidad-de-las-mujeres-en-el-salvador/>.

3.1.3 Análisis Guía de Entrevista

Tabla 37. Análisis de entrevista

PARTE I - Brecha Digital					
Pregunta	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5
¿El acceso a las oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales es la misma para hombres y mujeres a nivel profesional en El Salvador?	Sí, existe igualdad de acceso en general, pero persisten desafíos, aunque las oportunidades laborales en tecnologías digitales están más disponibles para ambos géneros en comparación con el pasado, aún persisten desafíos que afectan a las mujeres, como la brecha salarial y la representación desigual en roles de liderazgo en el sector.	No, hay disparidades evidentes en el acceso, las mujeres enfrentan desigualdades significativas en el acceso a oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales. Factores como sesgos de género, estereotipos y barreras culturales continúan limitando su participación y avance en este campo.	Varía según el sector y la región, el acceso a oportunidades laborales en tecnologías digitales puede variar según el sector y la ubicación geográfica. En algunos lugares y sectores, las mujeres pueden enfrentar más barreras que en otros, lo que crea disparidades regionales y sectoriales.	Sí, pero las mujeres están subrepresentadas en roles especializados, aunque el acceso general a oportunidades laborales en tecnologías digitales puede ser similar, las mujeres tienden a estar subrepresentadas en roles especializados o técnicos. Esto sugiere que aún hay desafíos en la igualdad de acceso a roles altamente especializados.	Sí, pero se necesita más diversidad en roles de liderazgo, aunque hay acceso para mujeres en oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales, la representación en roles de liderazgo sigue siendo desigual. Fomentar la diversidad en niveles ejecutivos y de toma de decisiones es esencial para lograr una igualdad más completa en el ámbito profesional digital.
¿Con qué frecuencia las mujeres ejercen posiciones directivas en empresas instituciones o	Frecuentemente, pero aún por debajo de la paridad, si bien ha habido	Varía significativamente según la industria, la frecuencia con	Ocasionalmente, con mejoras notables, no obstante, las	Raramente, pero con una tendencia al alza, históricamente las	Depende de las políticas de diversidad de cada empresa, la

<p>centradas en el área de las tecnologías?</p>	<p>avances, las mujeres aún ocupan con menos frecuencia posiciones directivas en empresas e instituciones centradas en tecnologías. Aunque ha habido un aumento en la conciencia de la importancia de la diversidad, la paridad en roles directivos aún no se ha alcanzado por completo.</p>	<p>la que las mujeres ocupan posiciones directivas en empresas y organizaciones de tecnología varía significativamente según la industria. En algunos sectores, las mujeres tienen una representación más equitativa, mientras que en otros la brecha persiste.</p>	<p>mujeres no ocupan con frecuencia posiciones directivas en todas las empresas tecnológicas, se han observado mejoras notables en los últimos años. La conciencia sobre la importancia de la diversidad y la equidad de género está generando cambios positivos, aunque aún queda trabajo por hacer.</p>	<p>mujeres han ocupado raramente posiciones directivas en el ámbito tecnológico, hay una tendencia al alza. Las iniciativas para abordar la brecha de género y promover la igualdad están empezando a dar frutos, aunque la representación sigue siendo limitada.</p>	<p>frecuencia con la que las mujeres ejercen posiciones directivas en empresas tecnológicas a menudo depende de las políticas y prácticas de diversidad de cada organización. Aquellas con enfoques más inclusivos tienden a tener una representación más equitativa en roles de liderazgo.</p>
<p>¿En El Salvador existe el acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales?</p>	<p>Sí, pero aún en desarrollo, en El Salvador, el acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital para las mujeres profesionales está presente, aunque aún se encuentra en desarrollo. Algunas empresas han implementado</p>	<p>Varía según la industria y el tamaño de la empresa, la disponibilidad de políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital para mujeres profesionales en El Salvador varía según la industria</p>	<p>Limitado en muchas empresas, aunque algunas empresas en El Salvador ofrecen políticas de conciliación laboral y familiar, el acceso aún es limitado en muchas organizaciones. La conciencia sobre la importancia de estas políticas está</p>	<p>Sí, especialmente en empresas más grandes y progresistas, en general, existe acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital para mujeres profesionales en El Salvador, especialmente en empresas más</p>	<p>En desarrollo, pero con avances notables, El Salvador está en proceso de desarrollar y adoptar políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital. Aunque no está universalmente establecido, se han observado avances</p>

	medidas, pero existe espacio para una adopción más generalizada.	y el tamaño de la empresa. Las grandes corporaciones tienden a ofrecer más opciones, mientras que algunas pequeñas y medianas empresas pueden estar rezagadas en este aspecto.	creciendo, pero su implementación no es uniforme en el panorama laboral.	grandes y progresistas. Estas organizaciones reconocen la importancia de apoyar el equilibrio entre la vida laboral y familiar.	notables en ciertas empresas que buscan mejorar la calidad de vida laboral para las mujeres profesionales.
¿Las oportunidades salariales entre hombres y mujeres que se dedican a trabajar en los ámbitos digitales son similares, en el rubro de las tecnologías en El Salvador?	No, persiste una brecha salarial: lamentablemente, persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en los ámbitos digitales, especialmente en el rubro de tecnologías en El Salvador. Las mujeres tienden a recibir salarios inferiores por roles similares, reflejando desafíos continuos en términos de equidad salarial.	Varía según la empresa y el nivel de experiencia, la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el ámbito digital en El Salvador tiende a variar según la empresa y el nivel de experiencia. En algunas organizaciones, la brecha se ha reducido, mientras que en otras aún persiste, especialmente en roles de liderazgo y tecnológicos especializados.	Sí, pero con desigualdades en roles especializados, aunque las oportunidades salariales entre hombres y mujeres en el ámbito digital son en general similares en El Salvador, existen desigualdades en roles especializados. Las mujeres pueden recibir salarios más bajos en áreas técnicas o de liderazgo, a pesar de tener habilidades	En mejora, pero aún hay desafíos: Se ha observado una mejora en la igualdad salarial entre géneros en el ámbito digital en El Salvador. Sin embargo, persisten desafíos en términos de percepciones culturales y estereotipos que pueden afectar la negociación salarial y las oportunidades de ascenso para las mujeres.	Depende de las políticas de igualdad de cada empresa, la similitud en las oportunidades salariales entre hombres y mujeres en el ámbito digital en El Salvador a menudo depende de las políticas de igualdad de cada empresa. Aquellas con prácticas más inclusivas y transparentes tenderán a tener una equiparación salarial más efectiva.

			y experiencia comparables.		
¿Son frecuentes las capacitaciones en habilidades digitales específicas, relacionadas al ámbito laboral, en mujeres profesionales?	Sí, cada vez más empresas ofrecen capacitaciones, cada vez es más común que las empresas ofrecen capacitaciones en habilidades digitales específicas para mujeres profesionales. Esto responde a la creciente demanda de competencias digitales en el ámbito laboral y la necesidad de cerrar brechas en el acceso a oportunidades de formación.	Varía según el sector y la empresa, la frecuencia de las capacitaciones en habilidades digitales para mujeres profesionales varía según el sector y la empresa. En algunos sectores, especialmente aquellos altamente digitales, estas capacitaciones son más comunes, mientras que en otros pueden ser menos frecuentes.	Aún limitadas en algunos entornos laborales, aunque hay avances, las capacitaciones en habilidades digitales específicas para mujeres profesionales aún son limitadas en algunos entornos laborales. Esto puede deberse a factores como la falta de conciencia sobre la importancia de estas habilidades o limitaciones presupuestarias.	Sí, especialmente en programas de desarrollo profesional, muchas mujeres profesionales tienen acceso a capacitaciones en habilidades digitales, especialmente a través de programas de desarrollo profesional. Estos programas buscan mejorar la preparación para roles digitales y fomentar la participación activa de las mujeres en el ámbito laboral digital.	Depende de la iniciativa individual y la industria, la frecuencia de las capacitaciones en habilidades digitales específicas para mujeres profesionales a menudo depende de la iniciativa individual de las personas y de la industria en la que trabajan. Aquellas que buscan activamente oportunidades de formación suelen encontrar más opciones disponibles.

PARTE II - Planteamiento de Estrategias

Pregunta	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5
¿Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en	Sí, hay un impulso creciente en esa dirección, existe un impulso creciente	Varía, algunas organizaciones están más comprometidas, la	Sí, pero aún hay desafíos por superar, si bien muchas	En proceso, se están realizando esfuerzos, muchas organizaciones se	Depende del sector y la visión de la empresa, la implementación de

<p>las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres?</p>	<p>en muchas organizaciones para implementar políticas y programas que fomentan la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres. La conciencia sobre la importancia de la inclusión digital está en aumento, lo que lleva a una acción más proactiva.</p>	<p>implementación de políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso digital varía entre las organizaciones. Algunas están más comprometidas y han adoptado medidas concretas, mientras que otras pueden estar rezagadas en este aspecto.</p>	<p>organizaciones reconocen la importancia de la igualdad de acceso digital, todavía hay desafíos por superar en términos de implementación efectiva. Puede haber obstáculos culturales o estructurales que limiten la plena realización de estas políticas.</p>	<p>encuentran en proceso de implementar políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso digital para las mujeres. Se están realizando esfuerzos, pero la plena implementación puede llevar tiempo debido a diversos factores.</p>	<p>políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para mujeres depende del sector y de la visión específica de cada empresa. Aquellas con una visión más inclusiva tenderán a liderar en este aspecto.</p>
<p>¿Considera que es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital que promueven la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales?</p>	<p>Sí, es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el establecimiento de políticas de inclusión digital en empresas salvadoreñas es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres en entornos laborales digitales. Esto no</p>	<p>Sí, para superar barreras y fomentar la diversidad, la implementación de políticas de inclusión digital es necesaria en El Salvador para superar barreras que las mujeres puedan enfrentar en entornos digitales laborales. Fomentar la</p>	<p>Varía, dependiendo de la conciencia de cada empresa, la necesidad de establecer políticas de inclusión digital varía y depende de la conciencia de cada empresa en El Salvador. Aquellas empresas que reconocen la importancia de la diversidad y la inclusión son más propensas a adoptar</p>	<p>Sí, para impulsar la competitividad y la adaptabilidad, establecer políticas de inclusión digital no solo es una cuestión de equidad, sino también un impulso para la competitividad y la adaptabilidad de las empresas en El Salvador. Las empresas que fomentan la</p>	<p>Sí, como parte de la responsabilidad social empresarial, la necesidad de políticas de inclusión digital en empresas salvadoreñas se vincula a la responsabilidad social empresarial. Al promover la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales, las</p>

	solo promueve la equidad, sino que también aprovecha plenamente el talento y la diversidad de la fuerza laboral.	diversidad en estos entornos no solo es una cuestión de justicia, sino también una estrategia para impulsar la innovación y el rendimiento empresarial.	políticas que promuevan la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales.	participación equitativa de las mujeres en entornos digitales se benefician de una fuerza laboral más diversa y resiliente.	empresas contribuyen no solo al desarrollo individual de sus empleadas, sino también al desarrollo sostenible de la sociedad en general.
¿Es importante la participación de las mujeres, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional?	Sí, es crucial para el desarrollo de habilidades y la orientación profesional, la participación de las mujeres en programas de mentoría en el ámbito digital es crucial para su desarrollo de habilidades y orientación profesional. Estos programas brindan un espacio para aprender de experiencias previas, recibir orientación personalizada y	Sí, para superar barreras y fomentar el liderazgo, la participación en programas de mentoría es esencial para superar las barreras que las mujeres pueden enfrentar en el ámbito digital. Además de desarrollar habilidades específicas, estos programas fomentan el liderazgo al proporcionar modelos a seguir y	Varía, dependiendo de las necesidades individuales, la importancia de la participación en programas de mentoría puede variar según las necesidades individuales de cada mujer en el ámbito digital. Algunas pueden encontrar beneficios significativos en términos de desarrollo de habilidades y avance profesional, mientras que otras pueden buscar	Sí, para construir una red profesional sólida, la participación en programas de mentoría contribuye a la construcción de una red profesional sólida para las mujeres en el ámbito digital. Esta red no solo facilita el intercambio de conocimientos, sino que también puede abrir puertas a oportunidades laborales y colaboraciones beneficiosas.	Sí, para impulsar la diversidad y la representación, la participación de las mujeres en programas de mentoría es vital para impulsar la diversidad y la representación en el ámbito digital. Al proporcionar oportunidades equitativas para el desarrollo de habilidades y el avance profesional, estos programas contribuyen a construir un sector más inclusivo y equitativo.

	construir una red de apoyo que impulse el avance profesional.	oportunidades para el intercambio de conocimientos.	apoyo de otras maneras.		
¿Es importante la participación de las mujeres en capacitaciones digitales, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales?	Sí, es fundamental para cerrar la brecha de habilidades digitales, la participación de las mujeres en capacitaciones digitales es fundamental para cerrar la brecha de habilidades digitales. Estos programas proporcionan las herramientas necesarias para que las mujeres desarrollen competencias en un mundo cada vez más digitalizado, ampliando sus oportunidades laborales y sociales.	Sí, para mejorar la empleabilidad y la competitividad, la participación en capacitaciones digitales es esencial para mejorar la empleabilidad y la competitividad de las mujeres. Adquirir habilidades digitales no solo abre puertas a nuevas oportunidades laborales, sino que también permite a las mujeres destacarse en un mercado laboral cada vez más orientado a la tecnología.	Varía, según las necesidades individuales y profesionales, la importancia de la participación en capacitaciones digitales puede variar según las necesidades individuales y profesionales de cada mujer. Aquellas que buscan desarrollar habilidades específicas para sus roles o aspiraciones profesionales encontrarán un gran beneficio en estas capacitaciones.	Sí, para promover la inclusión y la diversidad en el ámbito digital, la participación de las mujeres en capacitaciones digitales es crucial para promover la inclusión y la diversidad en el ámbito digital. Al garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de formación, se contribuye a construir un entorno digital más equitativo.	Sí, para empoderar a las mujeres en la sociedad digital, la participación en capacitaciones digitales empodera a las mujeres al proporcionarles las habilidades necesarias para participar plenamente en la sociedad digital. Esto no solo beneficia a nivel profesional, sino que también contribuye a cerrar la brecha de género en el acceso y uso de la tecnología.
¿Es importante que las mujeres adquieran de forma constante nuevas	Sí, para mantenerse actualizados en un entorno	Sí, para impulsar el crecimiento profesional y la	Varía, según las metas y aspiraciones	Sí, para fomentar la independencia y la autonomía, la	Sí, como medio para superar la brecha digital de

<p>competencias digitales mediante programas de formación y capacitación?</p>	<p>tecnológico cambiante, es crucial que las mujeres adquieran constantemente nuevas competencias digitales a través de programas de formación y capacitación. En un entorno tecnológico en constante cambio, mantenerse actualizados les permite adaptarse a nuevas herramientas y tecnologías, mejorando su empleabilidad y contribuyendo al desarrollo profesional.</p>	<p>versatilidad, la adquisición constante de nuevas competencias digitales es esencial para impulsar el crecimiento profesional de las mujeres y aumentar su versatilidad en el mercado laboral. Estas habilidades adicionales no solo amplían sus oportunidades laborales, sino que también las hacen más resilientes frente a cambios en el panorama laboral.</p>	<p>individuales, la importancia de adquirir nuevas competencias digitales puede variar según las metas y aspiraciones individuales de cada mujer. Aquellas que buscan avanzar en roles tecnológicos pueden encontrar particularmente beneficioso participar en programas de formación para fortalecer sus habilidades.</p>	<p>adquisición constante de competencias digitales no solo es importante para el crecimiento profesional, sino también para fomentar la independencia y la autonomía de las mujeres. Les brinda la capacidad de desenvolverse con confianza en un mundo cada vez más digitalizado.</p>	<p>género, adquirir de forma constante nuevas competencias digitales es fundamental para superar la brecha digital de género. Facilita que las mujeres participen plenamente en la sociedad digital, accedan a oportunidades laborales igualitarias y contribuyan de manera significativa a la innovación y al progreso tecnológico.</p>
---	--	---	--	--	--

4.1.4 Análisis Descriptivo

En cuanto a la implementación de políticas y programas para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres, es importante destacar un impulso creciente en muchas organizaciones hacia la implementación de políticas inclusivas. La conciencia sobre la importancia de la inclusión digital está en aumento, lo que ha llevado a una acción más proactiva, lo cual sería un excelente punto de interés para futuras investigaciones, puesto que las organizaciones garantes de derechos para las mujeres, hacen esfuerzos por concientizar la sociedad salvadoreña, es evidente que sin el involucramiento de las instituciones.

Dentro de los puntos que no han quedado claros y que merecen ser profundizados es la magnitud o la uniformidad de este crecimiento en las organizaciones. Además, la conciencia y la acción proactiva pueden variar considerablemente entre diferentes sectores y empresas. Es importante mencionar la necesidad que las empresas proporcionen la información necesaria sobre las medidas concretas que estas adoptan, limita la comprensión de la efectividad de dichas acciones.

Por otro lado, es importante considerar que, pese a que las entrevistadas han sido expertas en género, incluso estas profesionales tienen limitaciones en cuanto al acceso de la información puntual por parte de las entidades, en el país existe una reserva en cuanto algunos temas correspondientes a accesos, planes, programas y proyectos para potenciar estas temáticas y empoderar a las mujeres, a menos que no se esté directamente involucrados en los sectores.

Pese a que la entrevista es un método abierto que permite un grado de libertad en cuanto a la expresión de quienes participan de esta, aun se contempla un tacto cultural, que genera una limitante en la igualdad de accesos a los espacios digitales, a la brecha de género, a la implantación efectiva de los mecanismos de solución a dichas barreras.

La construcción e implementación de políticas inclusivas es fundamental para fortalecer el conocimiento y divulgación de los mecanismos que buscan responder a las barreras sociales y culturales con las cuales se continúa luchando en los diversos sectores, donde no solo atañe a mujeres profesionales, sino a todos los grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Integrar políticas de inclusión digital es necesaria para superar las barreras que las mujeres pueden enfrentar en entornos laborales digitales. Además, se subraya que fomentar la diversidad no solo es una cuestión de justicia, sino también una estrategia para impulsar la innovación y el rendimiento empresarial.

Cabe destacar, que establecer políticas de inclusión digital, no solo es una cuestión de equidad, sino también un impulso para la competitividad y la adaptabilidad de las empresas en El Salvador. Se resalta cómo una fuerza laboral más diversa y resiliente beneficia a las empresas.

En general, las respuestas abordan aspectos clave, como la igualdad de oportunidades, la superación de barreras, la variabilidad en la conciencia empresarial, el impulso para la competitividad y la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, podrían beneficiarse de ejemplos más específicos para respaldar y contextualizar mejor estos puntos.

En cuanto a la igualdad de oportunidades salariales entre hombres y mujeres en el ámbito digital, específicamente en el rubro de tecnologías, en El Salvador, busca identificar como fluctúa esta brecha salarial y cómo esto podría variar en diferentes contextos laborales. Es reconocido que

esta variabilidad en la igualdad salarial depende de las empresas u organizaciones que, si bien algunas de ellas están trabajando en generar condiciones igualitarias y equitativas, aún existe una amplia brecha, lo que más detona estas desigualdades son los roles especializados, destacando que los problemas de salario bajo se focalizan en las mujeres.

La adquisición constante de competencias digitales es esencial para el crecimiento profesional y la versatilidad, la relación de estas habilidades con oportunidades laborales ampliadas y resistencia frente a cambios en el mercado, reconoce la variabilidad de la importancia según las metas y aspiraciones individuales, destacando que las mujeres con metas tecnológicas pueden encontrar beneficios particulares, con la adquisición constante de competencias digitales con la superación de la brecha digital de género.

En resumen, estas respuestas indican una conciencia creciente sobre la importancia de la igualdad de acceso digital, pero también destacan la variabilidad y los desafíos persistentes en la implementación efectiva de políticas inclusivas, así como la importancia de adquirir constantemente nuevas competencias digitales para las mujeres.

3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para realizar la prueba de hipótesis se utilizó el Coeficiente “r” de Pearson que mide la magnitud de la correlación entre dos variables (Rojas, 2011).

3.2.1. Prueba de General

La hipótesis nula (H0) establece que “La pandemia por COVID 19 no ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género” es estadísticamente representada por:

$$H_0: C X e Y = 0$$

La hipótesis estadística general (HG) establece que “la pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género” estadísticamente es representada por

$$H_1: C X e Y \neq 0$$

La primera supone que no existe correlación entre las variables y la segunda supone que si hay una relación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05. Para conocer la magnitud de la correlación entre la inclusión digital (variable independiente) y la pandemia por COVID 19 (variable dependiente) se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 38

N°	Variable Independiente X	Variable Dependiente Y	XY	X ²	Y ²
1	16	59	944	256	3481
2	7	54	378	49	2916
3...	9	65	585	81	4225
385	11	71	781	121	5041
Σ=	4394	22217	256507	52462	1357177

Al procesar los datos mediante el programa de Microsoft Excel se obtuvo que:
r = **0.22**

Interpretación: la magnitud de la correlación encontrada es baja, por lo cual se puede decir que existe una diferencia estadísticamente significativa baja de 0.22 con una probabilidad del 95% y el 5% de error, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Lo que implica que la pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y ha establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Esto se comprueba mediante los resultados que se obtuvieron en el análisis de variables; en la Hipótesis General, su Variable Dependiente: “La pandemia por COVID-19”, se encontró que el 43.1% de las profesionales participantes de la investigación afirmaron que aumento la dependencia de la tecnología, pero al analizar la Variable Independiente, “La inclusión digital”, se encontró que 83.6% de las encuestadas poseen al menos un dispositivo conectado a internet de forma permanente.

3.2.2. Prueba de Hipótesis 1

La hipótesis nula (H0) establece que “el nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales no se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19” es estadísticamente representada por:

H0: C X e Y = 0

La hipótesis estadística general (H01) establece que “el nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19” estadísticamente es representada por

H1: $C X e Y \neq 0$

La primera supone que no existe correlación entre las variables y la segunda supone que si hay una relación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05. Para conocer la magnitud de la correlación entre la brecha digital (variable independiente) y el nivel de acceso digital (variable dependiente) se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Desarrollándola se obtiene:

Tabla 39

Nº	Variable Independiente X	Variable Dependiente Y	XY	X ²	Y ²
1	20	44	880	400	1936
2	13	38	494	169	1444
3...	11	38	418	121	1444
385	17	48	816	289	2304
Σ=	4723	12760	160684	61665	437230

Al procesar los datos mediante el programa de Microsoft Excel se obtuvo que

r = 0.57

Interpretación: la magnitud de la correlación encontrada es media, por lo cual se puede decir que existe una diferencia estadísticamente significativa media con una tendencia alza de 0.57 con una probabilidad del 95% y el 5% de error, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Lo que implica que el nivel de acceso digital en afectación a las mujeres profesionales se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19.

Esto se comprueba mediante los resultados que se obtuvieron en el análisis de variables; en la Hipótesis Específica 1, su Variable Dependiente: “El nivel de acceso digital”, se encontró que el 43.1% de las profesionales participantes de la investigación afirmaron que de alguna manera poseen presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros, al analizar la Variable Independiente, “La inclusión digital”, se encontró que el 42.6% algunas

veces son formadas en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales.

3.2.3. Prueba de Hipótesis 2

La hipótesis nula (H0) establece que “Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 no pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres” es estadísticamente representada por:

$$H_0: C X e Y = 0$$

La hipótesis estadística general (H02) establece que “Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres” estadísticamente es representada por

$$H_1: C X e Y \neq 0$$

La primera supone que no existe correlación entre las variables y la segunda supone que si hay una relación y es significativa con un nivel del 95% de confianza y un margen de error de 0.05. Para conocer la magnitud de la correlación entre los objetivos del desarrollo sostenible (variable independiente) y el planteamiento de estrategias (variable dependiente) se utilizó la siguiente fórmula:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Al desarrollarla se obtiene:

Tabla 40

N°	Variable Independiente X	Variable Dependiente Y	XY	X ²	Y ²
1	15	24	360	225	576
2	12	21	252	144	441
3...	9	18	162	81	324
385	13	15	195	169	225
Σ=	4303	7406	83406	50559	145362

Al procesar los datos mediante el programa de Microsoft Excel se obtuvo que:

$$r = 0.24$$

Interpretación: la magnitud de la correlación encontrada es media, por lo cual se puede decir que existe una diferencia estadísticamente significativa baja de 0.24 con una probabilidad del 95% y el 5% de error, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Lo que implica que la pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y ha establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.

Esto se comprueba mediante los resultados que se obtuvieron en el análisis de variables; en la Hipótesis Especifica 2, su Variable Dependiente: “El planteamiento de estrategias”, se encontró que el 47.0% de las profesionales participes de la investigación afirmaron que solamente algunas veces se trabaja en la implementación de políticas y programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres, al analizar la Variable Independiente, “los objetivos del desarrollo sostenible” se encontró que el 55.6% de las encuestadas afirman que las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), algunas veces tienen iguales oportunidades que los hombres en dichas áreas.

CAPÍTULO 4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

4.1.1. El objetivo general de esta investigación fue analizar la influencia de la pandemia de COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales en el Departamento de San Salvador y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con un enfoque particular en la reducción de la brecha digital de género, mientras que, la hipótesis general (HG), planteada establece que la pandemia ha influenciado la inclusión digital y ha establecido una relación con los ODS, esta fue evaluada estadísticamente, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.22. Este resultado ofrece una base para discutir la relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Ante lo cual, se puede visualizar como la pandemia ha acelerado la necesidad y el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para diversas actividades esenciales, como el trabajo remoto y la educación en línea, con dicho aumento de la demanda de esta tecnología pone de relieve la importancia de cerrar la brecha digital de género, para asegurar que las mujeres puedan participar equitativamente en estas actividades, que se desarrollan en dichos espacios.

Es de resaltar que los resultados obtenidos muestran que, aunque la pandemia ha incrementado el uso de TIC, persisten desigualdades significativas en el acceso y uso, entre hombres y mujeres. Esta brecha digital limita la capacidad de las mujeres para beneficiarse plenamente de las oportunidades digitales, lo cual es fundamental para el empoderamiento y la igualdad de género. Generando de esta manera un impacto significativo en el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, que busca empoderar a las mujeres y niñas, y uno de los medios más efectivos para lograrlo en la era digital es mediante la inclusión digital. Por lo que, se vuelve fundamental desarrollar competencias digitales y la capacidad de acceder y utilizar TIC de manera efectiva, en las diversas actividades y contextos, lo cual permite a las mujeres acceder a educación, oportunidades laborales y servicios esenciales, facilitando su empoderamiento económico y social.

Un dato que no se debe obviar es la brecha digital como barrera crítica que debe ser superada para alcanzar la igualdad de género, por lo tanto, proponer y aplicar estrategias para mejorar la inclusión digital de las mujeres es esencial para reducir estas desigualdades y avanzar hacia el cumplimiento del ODS 5. Sumado a lo anterior, es de resalta que la presente investigación evidencio que la brecha expuesta en el caso de mujeres profesionales, no se relaciona al acceso de los espacios digitales o de recursos tecnológicos, sino al uso de estos en diversos contextos de la cotidianidad.

Lo anterior queda de manifiesto por medio de los resultados obtenidos en las consultas realizadas a las profesionales participantes, expertos y especialistas en género. Tal es el caso que al consultar a las profesionales cuentan con presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros, el índice de respuesta obtenido más alto fue de 43.1% afirmando que lo implementan algunas veces, pero al establecer una comparación directa con la pregunta: Utiliza redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional y expandir su red de contactos, el índice de respuesta alcanzo el 37.9% una vez más en la escala de algunas veces, lo cual expone que no que esta brecha existe no por acceso, puesto que al consultarles si poseen por lo menos un dispositivo conectado a Internet de forma permanente (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.), respondieron en un 83.6% en la escala de siempre, algo importante a resaltar ante dicho resultado es que es de las pocas respuestas que ha alcanzado más del 50% y puesto que el resto apenas supera el 30% en varios casos.

En conclusión, la investigación sobre el impacto de la pandemia COVID-19 en la inclusión digital y su relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) brinda una visión integral de los desafíos

que enfrentan las mujeres trabajadoras en el Departamento de San Salvador, particularmente en este año 2022, indicando la poca pero visible influencia de la pandemia en la inclusión, aunque la relación por coeficiente de correlaciones solo el 0.22 no es fuerte, es significativa y subraya la necesidad urgente de abordar la brecha digital de género. La conexión entre la inclusión digital y los ODS resalta la importancia de abordar este tema no solo como un desafío tecnológico, sino como una cuestión central para el desarrollo sostenible, siendo esencial para alcanzar objetivos relacionados con la igualdad de género, el trabajo decente, la educación de calidad y la reducción de las desigualdades.

Para reducir la brecha digital de género en el contexto de San Salvador, es imperativo implementar estrategias específicas para las mujeres profesionales, cuyas necesidades son puntuales a los contextos en los cuales se desempeñan, que incluyan iniciativas para brindar acceso a la tecnología, programas de capacitación en habilidades digitales, fomentar la participación en redes profesionales en línea y promover entornos de trabajo flexibles que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral de las profesionales.

Así como, fomentar la colaboración entre empresas, organizaciones gubernamentales y la sociedad civil se presenta como un elemento clave para el éxito de estas estrategias, en las que dichas asociaciones pueden desempeñar un papel fundamental en la implementación de programas eficaces, la movilización de recursos y la promoción de políticas inclusivas.

En última instancia, eliminar la brecha digital de género no solo ayudará a empoderar a las mujeres profesionales en San Salvador, sino también fortalecerá el tejido social y económico de la región, se alineará con los principios básicos de los ODS y contribuirá al desarrollo sostenible en el largo plazo. En resumen, los hallazgos resaltan la influencia de la pandemia en la inclusión digital, aunque sea de manera modesta, y la necesidad de estrategias específicas para reducir la brecha digital de género, alineadas con los objetivos de desarrollo sostenible, en el contexto post-COVID-19.

4.1.2. La investigación, que tuvo como objetivo específico uno, identificar el nivel de acceso digital de las mujeres profesionales en el Departamento de San Salvador y cómo se vio afectado por la pandemia de COVID-19 en 2022, arroja luz sobre una realidad compleja. Los resultados muestran que la pandemia ha tenido un impacto significativo en el acceso digital de las mujeres trabajadoras y destaca desafíos adicionales en su participación en entornos laborales digitales, y al establecer una relación con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, destacando la igualdad de género, pero principalmente la eliminación de la discriminación, este lo que pretende es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo.

La investigación muestra que la pandemia ha tenido un impacto significativo en el acceso digital de las mujeres profesionales, lo cual puede ser una forma de discriminación si se considera que las barreras al acceso digital limitan sus oportunidades laborales, educativas y de desarrollo profesional. Identificar y abordar estas disparidades es crucial para eliminar la discriminación de género, pero para lograr superar esa brecha es necesario tomar acciones precisas mediante el empoderamiento (cabe resaltar que con este término lo que se pretende es darle un papel protagónico a la mujer), por cual, apostarle a mejorar el uso de la tecnología, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres a través de la generación de competencias y desarrollo de habilidades que les brinden mayores recursos y visibilicen su intervención en estos espacios.

La correlación media ($r = 0.57$) encontrada en la investigación sugiere que la pandemia ha resaltado y posiblemente ampliado las diferencias en el uso de herramientas y espacios digitales para las mujeres profesionales, pues también evidencia el nivel de acceso con el que estas cuentan, lo que deja a en evidencia que aun cuando se poseer los recursos y los espacios, no necesariamente el desarrollo de las competencias está garantizado, y mucho menos un buen desempeño en otros espacios, ante lo cual, mejorar y garantizar la implementación del recurso es crucial para empoderar a las profesionales y de esta manera ellas puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral y acceder a más y mejores oportunidades educativas y profesionales.

Ante lo cual, se vuelve necesario aumentar la disponibilidad y el uso de las tecnologías habilitadoras, particularmente en países como El Salvador y otros de la región, esto con la finalidad de generar espacios para la capacitación de las profesionales y otras interesadas en adquirir competencias digitales, y para asegurar la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones y puedan participar plenamente en la economía digital, tener acceso a oportunidades de desarrollo profesional y contribuir al progreso social, Departamento de San Salvador en el contexto postpandemia.

El estudio subraya cómo la pandemia de COVID-19 ha influenciado el acceso digital de las mujeres profesionales en San Salvador, destacando una correlación significativa que indica una tendencia al alza. Esta información es crucial para los objetivos del ODS 5, ya que subraya la necesidad de políticas y medidas específicas para mejorar el acceso digital, lo cual es fundamental para alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Al abordar estas brechas, se avanza hacia la realización de un mundo más igualitario y justo.

4.1.3. Con relación al tercer y último objetivo propuesto para esta investigación, están relacionados a la planificación estratégica efectiva efectivas para reducir la brecha digital de género, y mejorar la inclusión digital de las mujeres profesionales pertenecientes al departamento de San Salvador, con el fin alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible en la era post-COVID-19.

Por ende, al realizar el planteamiento de la hipótesis que le dio vida a otro componente fundamental de la investigación fue relacionado de forma directa con el alcance de los ODS por medio de la planificación de estrategias y de esta manera reducir la brecha, lo cual fue reafirmado con las respuestas proporcionadas por las participantes en la investigación, al consultarles ¿En qué medida las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación? El índice de respuesta obtenido fue del 77.7% indicando la importancia siempre capacitarse para la adquisición de competencias digitales, otra interrogante crucial que brinda respuesta a este objetivo es ¿En qué nivel considera importante la participación activa de las mujeres en capacitaciones, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales? las profesionales indicaron con el 69.6% que siempre se debe participar activamente en capacitaciones diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales.

Lo cual solo evidencia una vez más la necesidad imperante de crear una política integral, la cual sea implementada por medio de la formulación de estrategias efectivas para reducir la brecha digital de género y de esta manera aumentar la inclusión digital de las mujeres profesionales en el departamento de San Salvador, como un pilotaje y luego replicar en los diferentes departamentos en la era post-COVID-19, si bien la pandemia dejó de manifiesto el relieve de las desigualdades existentes y la importancia de abordar estos desafíos para lograr un desarrollo sostenible y equitativo.

Con el rechazo de la hipótesis nula, se sugiere que existe una diferencia estadísticamente significativa y respalda la afirmación que la pandemia por COVID-19 ha influido en la inclusión digital y ha establecido una relación con los objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta conclusión sugiere que los cambios y desafíos introducidos por la pandemia han tenido un impacto palpable en la forma en que las personas acceden y participan en entornos digitales, y que esta influencia está vinculada a los esfuerzos más amplios de desarrollo sostenible.

En consecuencia, la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género adquiere una importancia crítica. En resumen, estos hallazgos refuerzan la necesidad de intervenir de manera activa y específica en la promoción de la inclusión digital, especialmente en el contexto de género, como parte integral de la respuesta a los cambios generados por la pandemia y en la consecución de metas más amplias de desarrollo sostenible.

4.2. RECOMENDACIONES

4.2.1. Con base en las conclusiones proporcionadas, a continuación, se presentan algunas recomendaciones de corte genérico, tales como:

- Desarrollar programas que faciliten el acceso a dispositivos y conectividad asequibles para las mujeres profesionales en San Salvador. Esto podría incluir iniciativas de subsidios, préstamos a bajo interés o programas de donación de dispositivos para garantizar que todos tengan acceso a herramientas digitales.
- Diseñar programas de capacitación en habilidades digitales adaptados a las necesidades específicas de las mujeres profesionales en entornos digitales. Estos programas deben abordar desde habilidades básicas hasta competencias más avanzadas, promoviendo la confianza y la competencia en el uso de tecnologías digitales.
- Promover la participación activa de mujeres profesionales en redes y comunidades profesionales en línea. Estas plataformas no solo facilitan la creación de conexiones valiosas, sino que también ofrecen recursos para el desarrollo profesional, la mentoría y la visibilidad en sus respectivos campos.
- Fomentar la adopción de entornos laborales que apoyen el equilibrio entre la vida personal y laboral de las mujeres profesionales, así como la flexibilidad en horarios y modalidades de trabajo puede ser fundamental para superar los desafíos relacionados con las responsabilidades familiares y mejorar la participación en el ámbito laboral digital.
- Fomentar la colaboración entre empresas, organizaciones gubernamentales y la sociedad civil para abordar colectivamente la brecha digital de género. Estas asociaciones pueden desempeñar un papel vital en la implementación de programas efectivos, la movilización de recursos y la promoción de políticas inclusivas.
- Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto de las estrategias propuestas, con esto se permitirá ajustar y mejorar continuamente las iniciativas para asegurar su efectividad a lo largo del tiempo.
- Desarrollar campañas de concientización y participación comunitaria para destacar la importancia de la inclusión digital de las mujeres profesionales y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito digital.
- Fomentar programas que promuevan la diversidad y la inclusión en el ámbito digital, destacando el papel y las contribuciones de las mujeres profesionales y creando oportunidades equitativas para su participación en roles tecnológicos.
- Al implementar estas recomendaciones, se puede avanzar hacia la reducción de la brecha digital de género en San Salvador, promoviendo la inclusión digital y contribuyendo al desarrollo sostenible en el largo plazo.

4.2.2. Recomendaciones para Reducir la Brecha Digital de Género en el Departamento de San Salvador

1. Capacitación y Formación en Habilidades Digitales

Estrategia: a corto plazo (3-6 meses)

- Desarrollo e implementación de Talleres para la creación de Competencias Digitales Básicas, en los cuales se desarrollen habilidades digitales básicas de ofimática tales como el uso de herramientas ofimáticas, correo electrónico y navegación segura en internet.
- Desarrollo e implementación de capacitación en la formación de competencias digitales específicas en virtuales, por medio de la aplicación de plataformas educativas en línea accesibles para que las mujeres profesionales puedan mejorar sus habilidades digitales desde sus hogares o lugares de trabajo, tales como: Moodle, Classroom, Sakai, entre otras, para la comunicación: meet, zoom,

teams, entre otras, para el desarrollo profesional: Indicador de tipo Myers Briggs (MBTI), cliftonfuerzas, muchskills, talentguard, linkedin, Coursera, qooper, coachhub, ispring, zavvy, entre otras que les proporcionaran conocimientos y habilidades intermedias para potenciar sus competencias profesionales y sacarles y mejor provecho.

- Para el desarrollo de las competencias y habilidades específicas se requiere el apoyo de organizaciones y entidades con responsabilidad social empresarial, dispuestas a implementar pasantías con resultados en créditos académicos, que proporcionen una certificación en el uso de herramientas digitales, inteligencia artificial y espacios virtuales, y de esta manera garantizar el desempeño experiencial de las competencias alcanzadas.

Para el logro de esta estrategia formativa es necesario establecer alianza instituciones de educación superior, que cubran desde la implementación de técnicos y tecnólogos, hasta postgrado (maestrías, especialidades médicas/odontológicas/otras y PhD), para ofrecer cursos específicos sobre TIC, las TAC y las TEC a mujeres profesionales.

2. Acceso a Tecnologías y Recursos Digitales

Estrategia: a corto plazo (3-6 meses)

- Provisión de Dispositivos Tecnológicos para el teletrabajo y para el uso de interno de las profesionales, por medio de la implementación de programas empresariales que potencien el talento humano femenino, con los programas y herramientas necesarias para la realización de su asignación laboral. Como parte de esta estrategia también es necesario brindar soporte técnico y de red que permita realizar de manera efectiva las actividades asignadas.
- Dicha estrategia debe estar acompañada de una normativa institucional que se encargue de regular los periodos de uso, los periodos de descanso, así como herramientas para verificar el cumplimiento de metas que evidencien y valoren el trabajo de las profesionales y las habilidades de estas a la hora de realizar sus actividades laborales.
- Reducción de Costos de Conectividad: Negociar con proveedores de servicios de internet para obtener tarifas reducidas o planes especiales para mujeres profesionales, o para la creación de centros de trabajo comunitario y colaborativo en la cual la interacción entre diferentes profesionales sea posible y que de esta manera compartan los conocimientos y destrezas que poseen.
- Espacios de Co-Working y Centros de Acceso Público: Establecer centros comunitarios equipados con acceso a internet y recursos tecnológicos para que las mujeres puedan trabajar y capacitarse en entornos adecuados.

3. Promoción y Uso de Redes Profesionales en Línea

Estrategia: a corto plazo (3-6 meses)

- Fomentar la Participación en Redes Profesionales: Promover activamente el uso de plataformas profesionales como LinkedIn y redes sectoriales específicas mediante talleres y campañas de concienciación.
- Mentoría y Networking: Establecer programas de mentoría donde mujeres líderes en tecnología guíen y apoyen a otras mujeres profesionales para integrarse y aprovechar las redes digitales.
- Eventos Virtuales de Networking: Organizar eventos en línea, como webinars y paneles de discusión, para que las mujeres puedan ampliar sus redes de contactos y acceder a oportunidades laborales.

4. Sensibilización y Promoción de la Inclusión Digital

Estrategia: a corto plazo (3-6 meses)

- Campañas de Sensibilización: Lanzar campañas de sensibilización que destaquen la importancia de la inclusión digital y la reducción de la brecha de género en el ámbito tecnológico.

- Modelos a Seguir: Difundir historias de éxito de mujeres en tecnología para inspirar y motivar a otras mujeres a seguir sus pasos.
- Participación de Empresas y ONGs: Fomentar la colaboración entre el sector privado, organizaciones no gubernamentales y el gobierno para diseñar e implementar iniciativas conjuntas que promuevan la inclusión digital.

5. Evaluación y Seguimiento

Estrategia: a corto plazo (3-6 meses)

- Indicadores de Seguimiento: Desarrollar un conjunto de indicadores para medir el progreso en la inclusión digital de las mujeres, como el número de participantes en programas de capacitación, el acceso a dispositivos tecnológicos y la participación en redes profesionales.
- Encuestas y Retroalimentación: Realizar encuestas periódicas para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y recoger retroalimentación directa de las beneficiarias para ajustar las acciones según sea necesario.
- Informes Regulares: Publicar informes regulares que documenten el progreso y los desafíos encontrados, y que sirvan como base para ajustar y mejorar las estrategias a lo largo del tiempo.
- Implementar estas recomendaciones de manera efectiva y en el corto plazo puede contribuir significativamente a la reducción de la brecha digital de género en el Departamento de San Salvador, promoviendo así la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres profesionales en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- A. Enríquez y C. Sáenz, (2021). “Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA”, serie Estudios y Perspectivas-Sede Subregional de la CEPAL en México, No 189. Ciudad de México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID, (2023). EVALUACIÓN PAÍS DEL ECOSISTEMA DIGITAL (DECA). El Salvador.
- Agustín, M. C. & Clavero, M. (2010). Indicadores sociales de inclusión digital: brecha y participación ciudadana. Departamento de Ciencias de la Documentación e Historia de la Ciencia. Universidad de Zaragoza.
- Alianza para el Gobierno Abierto. (sf). El Salvador. Recuperado de <https://www.opengovpartnership.org/wp-content/uploads/2022/03/OGP-National-Handbook-2022.pdf>
- Álvarez, W. O., Forero, A. & Rodríguez, A. A. (2019). Formación docente en TIC: Una estrategia para reducir la brecha digital cognitiva. Espacios, 40 (15). <https://www.researchgate.net/publication/333059047>
- Armería, L. & Arias, D. (2021). Necesidades de formación docente para superar la brecha digital durante la pandemia por Covid-19. Revista Electrónica de Investigación e Innovación Educativa, 6 (1). 30-43
- Arroyo, L. (2018b). Las competencias digitales para el crecimiento económico en igualdad de oportunidades en España y la Unión Europea. Estudio de Progreso. Madrid: Fundación Alternativas.
- BARZILAI-NAHON, Karine. 2006. Gaps and bits: conceptualizing measurements for digital divide/s. The Information Society, n. 22, p. 269-278.
- Beltrán Ricardo (2023). Brecha digital después de la pandemia. Indicadores de inclusión digital en el sector educativo [Digital gap after the pandemic. Digital inclusion indicators in the educational sector]. Revista Innova Educación. Universidad de Santander, Bucaramanga - Santander, Colombia. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/781>
- Benavente R., María Cristina y Valdés B., Alejandra (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf
- Bercheñi, B. R. & Mariño, S. I. (2021). Identificación de brechas digitales en estudiantes de Relaciones Laborales. Una aproximación desde la virtualidad en 2021. Departamento de Informática Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Agrimensura, Universidad Nacional del Nordeste.
- Bercovich, N. y M. Muñoz (2022), “Rutas y desafíos para cerrar las brechas de género en materia de habilidades digitales”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/73), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Castells Manuel, (2011). El impacto de internet en la sociedad: una perspectiva global. La sociedad, la comunidad, las personas.
- CASTELLS, Manuel. 2005. A sociedade em rede. Tradução de Roneide Venancio Majer. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra. (A Era da Informação. Economia, Sociedade e Cultura, v. 1).
- CEPAL (2005). Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5001/S0700169_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2023), La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital. Aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe. LC/MDM.64/DDR/1/Rev.1. Santiago de Chile. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48701-la-igualdad-genero-la-autonomia-mujeres-ninas-la-era-digital-apuntes-la>

- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) (agosto de 2020), “La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19”. Informe COVID-19. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf.
- ____ (2014), Pactos para la igualdad: hacia un futuro sostenible (LC/G.2586(SES.35/3)), Santiago de Chile.
- ____ (2020a), “Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19”, Informe Especial COVID-19, No 7, Santiago.
- ____ (2021e), “Datos y hechos sobre la transformación digital”, Documentos de proyectos (LC/TS.2021/20), Santiago.
- ____ (2022a), “Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe: producción, inclusión y sostenibilidad” (LC/SES.39/3-P), Santiago.
- ____ (2022d), Panorama Social de América Latina y el Caribe, 2022 (LC/PUB.2022/15-P), Santiago.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2023). La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital: aportes de la educación y la transformación digital en América Latina y el Caribe, Santiago.
- Connell, R. W. 2003 Masculinidades, Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México, D. F. Recuperado de: <http://www.eme.cl/wp-content/uploads/Libro-Masculinidades-RW-Connell.pdf>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). (1979). Ratificada por El Salvador el 16 de octubre de 1980.
- Crovi, Delia; Aguirre, Darwel; Apodaca, Jessica; Camacho, Othón. (2002). Página Web. Una propuesta para su análisis. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLV, núm. 185. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/421/42118510.pdf>
- Decreto No 548. (San Salvador, 26 de octubre de 2022) Reforma de Ley de Telecomunicaciones, No. 225 Diario Oficial, No. 437 Tomo, 29 de noviembre de 2022.
- Departamento de Estudios Sociales de FUSADES (2021). Cerrar la brecha digital en educación: ¿qué debemos mirar más allá de la entrega de computadoras?
- Drakett, J., Rickett, B., Day, K. y Miles, K. (2018). Old jokes, new media – Online sexism and constructions of gender in Internet memes. *Feminism and Psychology*. 28, 1, 109-127. Doi: 10.1177/0959353517727560.
- Fernanda Ribeiro Rosa, (2013). INCLUSIÓN DIGITAL COMO POLÍTICA PÚBLICA: DISPUTAS EN EL CAMPO DE LOS DERECHOS HUMANOS.
- Fernández Lord, Laura, (2023). “Conseguir un mundo digital inclusivo es cuestión de tod@s”. Fundación Microfinanzas, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/conseguir-un-mundo-digital-inclusivo-es-cuestion-de-todas-las-personas/>
- Fraser, Nancy (2008), “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, *Revista de Trabajo*, N.º 6, agosto-diciembre
- Ginebra (2003), Túnez (2005). Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información.
- Goetz, Anne (2007), “Justicia de género, ciudadanía y derechos. Conceptos fundamentales, debates centrales y nuevas direcciones para la investigación”, *Justicia de género, ciudadanía y desarrollo*, Maitrayee Mukhopadhyay y Navsharan Singh (eds.), Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID)
- Gómez, Marcelo M. (2006): “Introducción a la Metodología de la Investigación Científica”. Edit. Brujas. Córdoba, Argentina.

- González, M. R., Ladera, J., Mateo, C. N. & Quintanilla, I. (2020). Educación, pandemia y brechas digitales: lecciones de un momento insólito. *Participación Educativa*, 1. 61-72
- Gruillo Oscar, ... (et. al.), Rivoir Ana y Morales María J. (2019). *Tecnologías digitales: miradas críticas de la apropiación en América Latina*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO); Montevideo.
- Helsper, E.J., y van Deursen, A. M. (2015). The Third-Level Digital Divide: Who Benefits Most from Being Online? En L.Robinson, S.H. Cotton, J. Schultz, T.M, Hale y A. Williams. *Communication and Information Technologies Annual (Studies in Media and Communications)*, 10, pp. 29-52. Bradford: Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S2050-20602015000010002.
- Hernández Sampiere, Roberto y otros (1991). *Metodología de la investigación*, 6ª edición. México D.F. Editorial McGraw-Hill.
- Huepe M., A. Palma y D. Trucco (2022), “Educación en tiempos de pandemia: una oportunidad para transformar los sistemas educativos en América Latina y el Caribe”, serie Políticas Sociales, N° 243 (LC/TS.2022/149), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- IDEAL (2021). El impacto de la digitalización para reducir brechas y mejorar los servicios de infraestructura. Corporación Andina de Fomento.
- Kuric K, S., Calderón, D. & Sanmartín, A. (2021). Educación y brecha digital en tiempos del COVID-19. Perfiles y problemáticas experimentadas por el alumnado juvenil para afrontar sus estudios durante el confinamiento. *Revista de Sociología de la Educación RASE*, 14 (1). 63-84. doi.org/10.7203/RASE.14.1.18265.
- Latorre Ariño, Marino. (2018). *HISTORIA DE LAS WEB, 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0*. Universidad Marcelino Champagnat. Lima, Perú. https://eva.fing.edu.uy/pluginfile.php/209687/mod_resource/content/4/Historia%20de%20la%20Web.pdf
- López Mauricio, (2023). “Por una efectiva inclusión digital por parte de la mujer”. Dossier Corresponsables “El rol de la mujer en el desarrollo sostenible: Retos y oportunidades”. Pacto Global Red Colombia. Colombia. <https://colombia.corresponsables.com/opinion/pacto-global-colombia-por-una-efectiva-inclusion-digital-por-parte-de-la-mujer>
- Mark Warschauer, (2004). *Technology and Social Inclusion: Rethinking the Digital Divide*. ISBN electronic: 9780262257176. Recuperado de: <https://direct.mit.edu/books/oa-monograph/1817/Technology-and-Social-InclusionRethinking-the>
- Medicina y Salud Pública, (2020). ¿Qué es una pandemia? Recuperado de: <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/covid-19/que-es-una-pandemia/5913>
- Merino, E. E. (2021). Brechas digitales de acceso a la educación básica en México entre la ciudad y la ruralidad en el marco de COVID 19 durante el periodo escolar 2020. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana. CDMX
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial, Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. (2023). Informe Brecha digital de género 2023. España.
- Molyneux, Maxine (2007), “Reconfigurando la ciudadanía. Perspectivas de la investigación sobre justicia de género en la región de América Latina y el Caribe”, Justicia de género, ciudadanía y desarrollo, Maitrayee Mukhopadhyay y Navsharan Singh (eds.), Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (CIID)
- MORI, Cristina Kiomi. 2011. Políticas públicas para inclusão digital no Brasil: aspectos institucionais e efetividade em iniciativas federais de disseminação de telecentros no período 2000-2010. 351 f. Tese (Doutorado em Serviço Social) – Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília.
- Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1)*, Nueva York.
- Naciones Unidas (2021). *INFORME SOBRE LA ECONOMÍA DIGITAL 2021*. Flujos de datos transfronterizos y desarrollo: Para quién fluyen los datos.
- Naciones Unidas, CEPAL (2013). *Economía digital para el cambio estructural y la igualdad*.

- Okuda Benavides Mayumi. y Gómez Restrepo Carlos (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV / No. 1. Colombia.
- ONU Hábitat, Metropolis, & Ciudades y Gobiernos Locales Unidos. (2020). *Tecnologías digitales y la pandemia de COVID-19. Informe y Nota de aprendizaje. Experiencia de aprendizaje en vivo: Más allá de la respuesta inmediata al brote de COVID-19.* https://www.uclg.org/sites/default/files/eng_briefing_technology_es.pdf
- ONU MUJERES (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.* Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT - OCDE, (2001). *ANNUAL REPORT*, Recuperado de: https://doi.org/10.1787/annrep-2001-en_9789264188587 (PDF).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -Unesco, (2014). *UNESCO Culture for Development Indicators: Methodology Manual.* ISBN 978-92-3-300001-8. Recuperado de: https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2018). *Innovación para el Desarrollo Sostenible. Gobierno del Estado de Guanajuato en colaboración con la Oficina de la UNESCO en México.* Ciudad de México, México.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2020a). *Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos [Goal 4: Ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all].* <https://n9.cl/w4ma>
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Informe nacional voluntario El Salvador 2019.*
- Organización de los Estados Americanos OEA. Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres: razones para reconocer los impactos diferenciados. [COVID-19 in women's lives: Reasons to recognize the differential impacts].* <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2004). *Programa del Trabajo Decente de la OIT.* Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2020). *Información básica sobre el COVID-19.* Recuperado de: [https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=La%20COVID%2D19%20es%20la,Wuhan%20\(Rep%C3%ABlica%20Popular%20China\).](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19#:~:text=La%20COVID%2D19%20es%20la,Wuhan%20(Rep%C3%ABlica%20Popular%20China).)
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Género y salud.* <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Ortega Klein, Andrés; (2021). *El impacto del COVID-19: la digitalización como bien común.* España.
- PNUD (2018). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2018. ¡SOY JOVEN! ¿Y ahora qué?*
- Presidencia de la República de El Salvador. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024*
- Price, A. (2021). *La brecha digital como obstáculo al derecho universal a la educación en tiempos de pandemia.* *Journal of the Academy*, 4. 26-41. <https://doi.org/10.47058/joa4.3>
- Republica de El Salvador, Viceministerio de Ciencia y Tecnología, Ministerio de Educación (2014). *Política Nacional de TIC en Educación.*
- Ribeiro Rosa, F. (2013). *Inclusión digital como política pública: Disputas en el campo de los Derechos Humanos.* *Sur. Revista Internacional De Derechos Humanos*, 10 (18), 33-55.
- Rodicio-García, M. L., Ríos-de-Deus, M. P., Mosquera-González, M. J., & Penado Abilleira, M. (2020). *La Brecha Digital en Estudiantes Españoles ante la Crisis de la Covid-19 [The Digital Divide in Spanish Students in the Face of the Covid-19 Crisis].* *Revista Internacional De Educación Para La Justicia Social*, 9(3), 103–125. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.006>
- Rodríguez Perojo, Keilyn y Ronda León Rodrigo (2006). *El web como sistema de información.* *ACIMED v.14 n.1.* Ciudad de La Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000100008

- Rodríguez-Gallardo, A. (2006). La brecha digital y sus determinantes [The digital divide and its determinants]. <https://n9.cl/gxv1>
- Rojas Soriano, R. (1976). Guía para realizar investigaciones sociales, México: M Plaza y Valdés. Recuperado de <http://raulrojassoriano.com/cuallitlanezi/wp%20content/themes/raulrojassoriano/assets/libros/guia-realizar-investigaciones%20sociales-rojas-soriano.pdf>
- Sánchez, L. N. (2015). Implicaciones, uso y resultados de las TIC en educación primaria. Estudio cualitativo de un caso. EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa, 51, 1-11.
- Secretaría de Educación Pública (2018). @Prende 2.0. Programa de Inclusión Digital 2016-2017. Primera edición. Ciudad de México. C.P. 06600
- Secretaría de Innovación de la Presidencia. (2020). Agenda Digital El Salvador 2020-2030: Plan de Desarrollo El Salvador Digital (Primera Edición ed.). San Salvador, San Salvador, El Salvador: Secretaría de Innovación de la Presidencia.
- Sen, Amartya (2011), La idea de la justicia, Buenos Aires, Editorial Taurus.
- Suárez, B. & García, N. (2021). Covid-19: La brecha (digital) educativa a través de la prensa. RIITE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa, 11, 53-68. <https://doi.org/10.6018/riite.475881>
- Trucco, D. y A. Palma (eds.) (2020), “Infancia y Adolescencia en la era digital: un informe comparativo de los estudios de Kids Online del Brasil, Chile, Costa Rica y el Uruguay”, Documentos de Proyecto (LC/TS.2020/18/Rev.1). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Unión Internacional de Telecomunicaciones - UIT (2014). Manual para la medición del uso y el acceso a las TIC por los hogares y las personas.
- Unión Internacional de Telecomunicaciones – UIT, (2022). Inclusión digital para todos. Recuperado de: <https://www.itu.int/es/mediacentre/backgrounders/Pages/digital-inclusion-of-all.aspx>
- Van Deursen, A. J. A. M., Helsper, E., Eynon, R. y van Dijk, J.A. G. M. (2017). The Compoundness and Sequentiality of Digital Inequality. International Journal of Communication, 11, 452-73.
- Vetter, M. A., y Pettiway, K. (2018). Hacking Hetero/Normative Logics: Queer Feminist Media Praxis in Wikipedia. Technoculture: an online journal of technology in society, 7.
- World Bank. 2022. Digital Economy for Latin America and the Caribbean: Country Diagnostic: El Salvador. World Bank. Washington, D.C.

ANEXO 1

Tabla 41. OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS.

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS
<p>Investigar la influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital, y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible, con el fin de proponer estrategias para reducir la brecha digital de género, de las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, en el año 2022.</p>	<p>La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.</p>	<p>V. D. La pandemia por COVID 19</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso a tecnología y conectividad: <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que han experimentado dificultades para acceder a dispositivos electrónicos (computadoras, tabletas, teléfonos inteligentes, etc.) durante la pandemia. 2. Competencias digitales y formación: <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que han recibido programas de formación y capacitación en habilidades digitales durante la pandemia. • mujeres profesionales que han mejorado sus competencias digitales para adaptarse a las nuevas demandas en línea laboral. 3. Teletrabajo y empleo digital: <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que han tenido que adaptarse al teletrabajo debido a la pandemia y su nivel de comodidad con esta modalidad. • mujeres profesionales a empleos digitales y oportunidades de 	<p>P5 P6 P7 P8 P9 (Ver anexo:6)</p>

			<p>trabajo en línea durante la pandemia.</p> <p>4. Equilibrio entre vida personal y digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • impacto del aumento de la dependencia de la tecnología durante la pandemia en el equilibrio entre la vida profesional y personal de las mujeres. • mujeres profesionales que han implementado estrategias para establecer límites digitales y prevenir el agotamiento digital. <p>5. Barreras de género en la inclusión digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La pandemia ha exacerbado las brechas de género en el acceso a tecnología y habilidades digitales entre mujeres profesionales. • Identificación de obstáculos específicos que enfrentan las mujeres profesionales para participar en entornos digitales durante la pandemia. 	
		V.I. La inclusión digital	<p>6. Habilidades digitales y capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que cuentan con habilidades digitales básicas y avanzadas. • Mujeres profesionales que utilizan herramientas digitales y 	<p>P1 P2 P3 P4 (Ver anexo: 6)</p>

			<p>software específico para sus tareas laborales.</p> <p>7. Participación en proyectos y liderazgo digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que participan activamente en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital. • Mujeres en posiciones directivas o de liderazgo en empresas o instituciones centradas en tecnología. <p>8. Participación en redes y comunidades digitales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que participan activamente en redes profesionales en línea y comunidades digitales en sus campos laborales. • Mujeres que comparten conocimientos y experiencias en plataformas digitales relevantes para su industria. <p>9. Presencia en conferencias y eventos tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de mujeres profesionales como oradoras o panelistas en eventos y conferencias tecnológicas • Mujeres profesionales que asisten a eventos y conferencias 	
--	--	--	---	--

			relacionadas con tecnología y digitalización.	
Identificar el nivel de acceso digital, que poseen las mujeres profesionales, pertenecientes al departamento de San Salvador, y como estas se han visto influenciadas por la brecha digital incrementada pandemia de COVID-19, en el año 2022.	El nivel de acceso digital que afecta a las mujeres profesionales se ve influenciado por la brecha digital incrementada en por la pandemia COVID-19.	V. D. El nivel de acceso digital	<p>10. Competencias digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de habilidades digitales de las mujeres profesionales, incluyendo conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales • Mujeres profesionales que han recibido formación en competencias digitales relevantes para su campo laboral. <p>11. Participación en redes y plataformas profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que utilizan redes sociales y plataformas en línea para desarrollar contactos y oportunidades profesionales. • Mujeres profesionales que participan activamente en comunidades en línea y foros relacionados con su campo laboral. <p>12. Presencia en el ámbito digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres profesionales que tienen una presencia en línea a través de sitios web personales, blogs, perfiles en redes profesionales, etc. 	P10 P11 P12 P13 P14 (Ver anexo: 6)

			<ul style="list-style-type: none"> • Comparación de la visibilidad y reconocimiento en línea entre mujeres y hombres en el mismo campo profesional. 	
	V.I. La brecha digital	<p>13. Acceso a tecnología y conectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que tienen acceso a Internet de alta velocidad en sus hogares o lugares de trabajo. • Mujeres profesionales que poseen un dispositivo conectado a Internet (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.). <p>14. Uso de herramientas digitales en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que utilizan herramientas digitales y software específico para sus tareas laborales. • Mujeres profesionales que utilizan tecnologías digitales para la comunicación y colaboración en el ámbito laboral. <p>15. Participación en la formación y capacitación digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que han recibido capacitación en habilidades digitales específicas para su campo laboral. 	<p>P15 P16 P17 P18 P19 P20 (Ver anexo: 6)</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que participan en programas de desarrollo profesional en línea. <p>16. Presencia en redes y plataformas profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales que utilizan redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional y expandir su red de contactos • Comparación de la participación en redes profesionales entre mujeres y hombres en el mismo campo laboral. <p>17. Brecha salarial y acceso a oportunidades laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comparación de salarios entre mujeres profesionales con habilidades digitales y sus homólogos masculinos en el mismo sector. • Acceso a oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales para mujeres en comparación con hombres en el mismo campo. <p>18. Participación en proyectos y liderazgo digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales involucradas en proyectos y roles de liderazgo que requieren habilidades digitales. 	
--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres profesionales en posiciones directivas en empresas instituciones o centradas en tecnología. <p>19. Acceso a espacios y recursos de trabajo digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de espacios de trabajo equipados con tecnología digital en empresas o instituciones que emplean a mujeres profesionales. • Accesibilidad a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea en función del género. <p>20. Equilibrio trabajo-vida digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto del uso de tecnología digital en el equilibrio entre la vida profesional y personal de las mujeres. • Mujeres profesionales que tienen acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital. 	
Plantear estrategias efectivas para reducir la brecha digital de género, y mejorar la inclusión digital de las mujeres profesionales pertenecientes al departamento de San Salvador, con el fin alcanzar los objetivos del	Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas para reducir la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.	V. D. El planteamiento de estrategias	<p>21. Adopción de políticas de inclusión digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres profesionales. • Empresas que han establecido políticas de inclusión digital que promueven la participación 	P21 P22 P23 P24 P25 P26 (Ver anexo: 6)

desarrollo sostenible en la era post-COVID-19.			<p>equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.</p> <p>22. Iniciativas de mentoría y redes de apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres profesionales que participan en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional. <p>23. Participación en programas de capacitación digital:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que han obtenido en programas de capacitación digital específicamente diseñados para cerrar la brecha de habilidades digitales. • mujeres profesionales que han adquirido nuevas competencias digitales a través de programas de formación y capacitación 	
	V.I. Los objetivos del desarrollo sostenible	<p>24. Objetivo 5: Igualdad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales en puestos de liderazgo y toma de decisiones en empresas e instituciones. • participación económica de las mujeres profesionales en relación con los hombres en el mismo campo laboral. 	<p>P27 P28 P29 P30 P31 (Ver anexo: 6)</p>	

			<ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que han sufrido discriminación de género en el entorno laboral digital. <p>25. Objetivo 4: Educación de calidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales con acceso a oportunidades de formación y capacitación digital para mejorar sus habilidades y conocimientos. • mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). <p>26. Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brecha salarial de género en el sector digital, comparando los ingresos de mujeres profesionales con sus homólogos masculinos. • mujeres profesionales que trabajan en la economía digital y en sectores relacionados con la tecnología. <p>27. Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mujeres profesionales que participan en la investigación y desarrollo de tecnologías digitales y de la información. • Acceso de las mujeres profesionales a infraestructuras digitales, como Internet de alta velocidad y conectividad. 	
--	--	--	---	--

			<p>28. Objetivo 10: Reducción de las desigualdades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopción de políticas y programas para específicos cerrar la brecha de género y digital en las organizaciones. • Acceso equitativo de mujeres profesionales a recursos digitales y oportunidades laborales en comparación con sus colegas masculinos. <p>29. Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • empresas y organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional. • progreso de las iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género. 	
--	--	--	--	--

ANEXO 3

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Juicio de expertos para la validación de instrumentos: “Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales”, “Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en El Salvador” y “Guía de Entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en El Salvador”.

Para realizar dicho proceso se emplea un juicio de expertos, el cual está definido por Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A. (2008). Una opinión informada con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Dichos instrumentos, pretenden indagar el nivel “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”. Abordando las dimensiones: sociodemográfica, inclusión digital, nivel de acceso digital, brecha digital, planteamiento de estrategias, y objetivos del desarrollo sostenible, como factores de consideración.

Participantes.

En el juicio de expertos participaron:

- 1 Doctora en Educación con Especialidad en Educación Superior actualmente labora como: Coordinadora General de Investigación y Proyección Social, Instituto Especializado de Profesionales de la Salud,
- 1 Doctora en Investigación, Evaluación y Diseño Curricular en la actualidad funge como Investigadora y Evaluadora por parte de la Universidad de El Salvador, colaboradora en Diseño Curricular para el Ministerio de Educación.
- 1 Maestro en Entornos Virtuales de Aprendizaje quien labora como Docente en Universidad de El Salvador, Diseñador instruccional, Consultor en E-learning y Tecnología Educativa-Productor y Locutor de Radio.
- 1 Licenciado en Ciencias de la Educación, especialista en Diseño Instruccional y Metodología de la Investigación, actualmente se desempeña como: Docente, Metodólogo, Tutor Virtual y Consultor para la Dirección Nacional de Formación Docente del Ministerio de Educación.
- 1 Licenciado en Sociología, Docente y tutor virtual de la Universidad de El Salvador, investigador independiente.

Procedimiento

A partir de la selección de expertos, se entregó una carta de solicitud, explicando los objetivos de los instrumentos, el propósito de los mismos y demás especificaciones para contextualizar a los jueces; así como se les entregó de forma virtual los instrumentos a validar, en un lapso de 3 semanas. La información de cada uno de los expertos, se obtuvo de manera individual, sin que éstos se encontraran en contacto.

Los 5 participantes completaron la validación a través del método Lawshe y por medio del Índice de Bellack de manera parcial. Una vez obtenida la información se realizó el análisis estadístico, para determinar el grado de acuerdo entre jueces.

Análisis de información

En el análisis se empleó con el **método Lawshe** de la siguiente manera: Cada miembro del jurado responde a la siguiente pregunta para cada uno de los reactivos: “la habilidad o conocimiento medido por este reactivo es”:

- Es esencial
- Útil pero no esencial
- No necesaria para cada reactivo

Se anota, el número de miembros del jurado que afirma que el reactivo es esencial.

Formula de Lawshe denominada razón de validez de contenido:
$$CVR = \frac{ne-N/2}{N/2}$$

Donde:

- CVR= Razón de validez de contenido.
- ne= Número de expertos que indican “Esencial”
- N= Número total de expertos.

Resultados:

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de validez de contenido asignado por los expertos para cada uno de los ítems de los tres instrumentos, mediante el método de Lawshe, indican que el nivel de valores mínimos de la razón de validez de contenido para asegurar que es improbable que el acuerdo se deba al azar es de 0.75 siendo 5 expertos. Los indicadores son adecuados, aunque susceptibles de mejora, lo que entrega validez y confiabilidad al instrumento.

Entiéndase: **A**= Es esencial; **B**= Útil, pero no es esencial; **C**= No es necesario

CVR= Razón de validez de contenido.

Análisis cuantitativo de resultados de validación de la “ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES”

Dimensión	Pregunta	Ítems	A	B	C	CRV
Datos Sociodemográfico.	Municipio de residencia	i	5			1.00
	Departamento de residencia		5			1.00
	Nivel académico	ii	5			1.00
	Edad	iii	5			1.00
	Estado civil		3	2		0.60
	Hijos		4	1		0.80

	Nombre de la Carrera del último título obtenido	iv	4	1		0.80
	Area de desempeño	v	5			1.00
Inclusión Digital	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales básicas (ver instrumento).	1	5			1.00
	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales avanzadas (ver instrumento).	2	3	2		0.60
	De la lista de herramientas digitales presentadas, con qué frecuencia, las aplica en el desarrollo de sus actividades laborales o académicas (ver instrumento).	3	5			1.00
	Participa activamente en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital	4	4	1		0.80
Pandemia por COVID 19	Ha presentado dificultades para acceder a dispositivos electrónicos informáticos, como: computadoras, ordenadores portátiles, tabletas, impresoras, memorias flash, scanner, smartphone, smartwatch, pantallas led, entre otros, durante la pandemia por COVID-19.	5	5			1.00
	La pandemia aumento la dependencia de la tecnología en la vida profesional – laboral mejorando sus competencias digitales.	6	4	1		0.80
	Se ha visto en la necesidad de implementar estrategias para establecer límites digitales y prevenir el agotamiento digital.	7	4	1		0.80
	Considera que la pandemia, ha exacerbado las brechas de género en el acceso a tecnología entre mujeres profesionales.	8	4	1		0.80
	Enfrento obstáculos específicos en la participación en entornos digitales durante la pandemia.	9	5			1.00

Nivel de acceso digital	Se forma en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales	10	5			1.00
	Ha recibido formación digital específica en su campo laboral por parte de la institución en la cual labora.	11	5			1.00
	Participa activamente en comunidades en línea y foros relacionados con su ámbito de desempeño laboral.	12	4	1		0.80
	Cuenta con presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros.	13	4	1		0.80
	En comparación con sus homólogos profesionales hombres, considera que cuenta con visibilidad y reconocimiento equitativo.	14	5			1.00
Brecha Digital	Posee por lo menos un dispositivo conectado a Internet de forma permanente (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.).	15	4	1		0.80
	Utiliza tecnologías digitales para la comunicación y colaboración en el ámbito laboral, como (ver instrumento).	16	5			1.00
	Utiliza redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional y expandir su red de contactos	17	5			1.00
	Para el desarrollo de sus actividades laborales, la han equipado con tecnología digital en la institución para la cual labora.	18	4	1		0.80
	Cuenta con acceso a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea como parte de los recursos que proporciona la institución en la cual labora.	19	5			1.00
	Posee acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital.	20	5			1.00
Planteamiento de Estrategias	Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y	21	4	1		0.80

	programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres					
	Desde su perspectiva, es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.	22	5			1.00
	Según su criterio, las mujeres deben participar, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional.	23	5			1.00
	En qué nivel considera importante la participación activa de las mujeres en capacitaciones, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales.	24	4	1		0.80
	Según su percepción en qué nivel las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación	25	4	1		0.80
Objetivos del desarrollo sostenible	Identifica usted mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en diversos tipos de instituciones.	26	5			1.00
	Ha sufrido algún tipo de discriminación de género en el entorno laboral digital.	27	5			1.00
	Considera que las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienen iguales oportunidades que los hombres en dichas áreas.	28	5			1.00
	Identifica usted en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.	29	5			1.00
	Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores	30	5			1.00

	públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.					
--	--	--	--	--	--	--

Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).

Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajas corresponden a: dimensión, datos sociodemográficos, estado civil, dimensión inclusión digital, ítems 2 obtuvieron el puntaje de 0.60 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, aun cuando su relevancia sea de bajo impacto en el procesamiento de los resultados.

En cuanto al siguiente puntaje obtenido fue del 0.80 para los ítems: 4, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 18, 21, 24 y 25. Mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.

Análisis cuantitativo de resultados de validación de la “ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”

Dimensión	Pregunta	Ítems	A	B	C	CRV
Datos Sociodemográfico.	Municipio de residencia	i	5			1.00
	Departamento de residencia		5			1.00
	Nivel académico	ii	5			1.00
	Edad	iii	5			1.00
	Estado civil		3	2		0.60
	Hijos		3	2		0.60
	Nombre de la Carrera del último título obtenido	iv	4	1		0.80
	Area de desempeño	v	5			1.00
Inclusión Digital	Asiste a eventos y/o conferencias relacionadas con tecnología y digitalización.	1	5			1.00
	Asiste a actividades en las que las mujeres profesionales comparten conocimientos y/o experiencias en plataformas digitales relevantes para el desarrollo laboral/académico.	2	5			1.00
	Que tan frecuente es la participación de mujeres profesionales como oradoras o panelistas en eventos y	3	5			1.00

	conferencias en el área de las tecnologías					
	Visualiza la participación activamente de mujeres profesionales, en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital	4	5			1.00
	Participa activamente en redes profesionales en línea y comunidades digitales en su ámbito laboral/académico.	5	4	1		0.80
Nivel de acceso digital	Que tan frecuentes son las formaciones en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales.	6	4	1		0.80
	Es de su conocimiento actividades formativas en los entornos digitales específica para el desarrollo laboral de las mujeres profesionales por parte de la institución en la cual trabaja.	7	5			1.00
	Motivan la participación activa de las mujeres profesionales en comunidades en línea y foros relacionados con su campo laboral.	8	5			1.00
	Que tan frecuente es que las mujeres profesionales tengan presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros.	9	5			1.00
	En comparación con sus homólogos profesionales hombres, considera que las mujeres profesionales cuentan con visibilidad y reconocimiento equitativo.	10	5			1.00
Brecha Digital	En su ámbito laboral, observa que las mujeres están suficientemente capacitadas en habilidades digitales.	11	5			1.00
	Considera que las mujeres profesionales, utilizan tecnologías digitales para la comunicación y	12	5			1.00

	colaboración en el ámbito laboral, como (ver instrumento).					
	Que tan frecuente es la creación de programas de desarrollo profesional en línea, para mujeres profesionales.	13	4	1		0.80
	Considera que, para el desarrollo de actividades laborales, han equipado con tecnología digital a las mujeres profesionales en las instituciones en las cuales las han contratado.	14	5			1.00
	Que tan frecuente es que las empresas brinden acceso a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea a las mujeres profesionales que contratan.	15	4	1		0.80
	Considera necesaria la creación y acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales.	16	4	1		0.80
Planteamiento de Estrategias	Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres	17	5			1.00
	En qué frecuencia es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.	18	5			1.00
	Según su criterio, con qué frecuencia deben participar las mujeres, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional.	19	4	1		0.80
	En qué frecuencia es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las	20	5			1.00

		mujeres en entornos digitales laborales.					
		Según su percepción en qué frecuencia las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación	21	5			1.00
Objetivos desarrollo sostenible	del	Conoce de casos en los que las mujeres profesionales han sufrido algún tipo de discriminación de género en el entorno laboral digital.	22	4	1		0.80
		Considera que las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienen iguales oportunidades que los hombres.	23	5			1.00
		Identifica usted en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.	24	5			1.00
		Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.	25	5			1.00
Pandemia COVID 19	por	Ha identificado dificultades por parte de las mujeres profesionales para acceder a dispositivos electrónicos informáticos, como: computadoras, ordenadores portátiles, tabletas, impresoras, memorias flash, scanner, smartphone, smartwatch, pantallas led, entre otros, durante la pandemia por COVID-19.	26	5			1.00
		La pandemia aumento la dependencia de la tecnología en la vida profesional – laboral mejorando las competencias digitales de las mujeres profesionales.	27	5			1.00
		Ha identificado si las profesionales se han visto en la necesidad de implementar estrategias para	28	5			1.00

	establecer límites digitales y prevenir el agotamiento digital.					
	Considera que la pandemia, ha exacerbado la brecha de género en el acceso a tecnología entre mujeres profesionales.	29	5			1.00
	Desde su experiencia ha identificado el nivel en el cual las profesionales han enfrentado obstáculos específicos en la participación en entornos digitales durante la pandemia.	30	5			1.00

Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).

Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajas corresponden a: dimensión, datos sociodemográficos, estado civil e hijos, con un puntaje de 0.60 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, aun cuando su relevancia sea de bajo impacto en el procesamiento de los resultados.

En cuanto al siguiente puntaje obtenido fue del 0.80 para los ítems: 5, 6, 13, 15, 16, 19, 22, mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.

Análisis cuantitativo de resultados de validación de la “GUIA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”

Dimensión	Pregunta	Ítems	A	B	C	CRV
Datos Sociodemográfico.	Institución que representa	i	5			1.00
	Nivel Académico	ii	5			1.00
	Profesión		5			1.00
	Género	iii	5			1.00
	Años de trabajo con enfoque de género y derechos humanos	iv	5			1.00
	Edad	v	4	1		0.80
Brecha Digital	¿El acceso a las oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales es la misma para hombres y mujeres a nivel profesional en El Salvador? ¿Por qué?	1	5			1.00

	¿Con qué frecuencia las mujeres ejercen posiciones directivas en empresas instituciones o centradas en el área de las tecnologías?	2	5			1.00
	¿En El Salvador existe el acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales?	3	5			1.00
	¿Las oportunidades salariales entre hombres y mujeres que se dedican a trabajar en los ámbitos digitales son similares, en el rubro de las tecnologías en El Salvador?	4	4	1		0.80
	¿Son frecuentes las capacitaciones en habilidades digitales específicas, relacionadas al ámbito laboral, en mujeres profesionales?	5	5			1.00
Planteamiento de Estrategias	¿Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres? De ser así, ¿cómo?	6	5			1.00
	¿Considera que es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital que promueven la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales?	7	5			1.00
	¿Es importante la participación de las mujeres, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional? ¿Por qué?	8	5			1.00
	¿Es importante la participación de las mujeres en capacitaciones digitales, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales? ¿Por qué?	9	5			1.00
	¿Es importante que las mujeres adquieran de forma constante nuevas competencias digitales mediante programas de formación y capacitación? ¿Por qué?	10	5			1.00

Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).

Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajas corresponden a: dimensión, datos sociodemográficos, edad, y en la dimensión brecha digital, el ítem 4, con un puntaje de 0.80 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.

Análisis de información

El siguiente análisis que se empleó para la validación de los instrumentos fue, **Índice de Bellack**, donde: Cada miembro del jurado selecciona uno de los criterios presentados y se anota, el número de miembros del jurado que dicho criterio se cumple en el instrumento.

Formula del Índice de Bellack:
$$b = \frac{T_a}{T_a + T_d} * 100$$

Resultados:

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de confiabilidad de los tres instrumentos, indican que el nivel de valores mínimos de la razón de confiabilidad es del 95% el cual ha sido sometido a 5 expertos.

Los criterios aplicar son:

1----- De acuerdo

0----- En desacuerdo

Resultado de la validación del instrumento “ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES”

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE PUNTOS
	J1	J2	J3	J4	J5	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	1	1	1	1	1	5
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	1	1	1	1	1	5
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de no ser así, sugiera los ítems a añadir	1	1	1	1	1	5
El instrumento tiene coherencia	1	1	0	1	1	4
El instrumento es pertinente	1	1	1	1	1	5
TOTAL	5	5	4	5	5	24

Aplicando la fórmula:

$$b = \frac{24}{24 + 1} * 100$$

$$b = \frac{24}{25} * 100$$

$$b = 0.96 * 100$$

$$b = 96$$

Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 96.

Resultado de la validación del instrumento “ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE PUNTOS
	J1	J2	J3	J4	J5	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	1	1	1	1	1	5
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	1	1	1	1	1	5
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de no ser así, sugiera los ítems a añadir	1	1	1	1	1	5
El instrumento tiene coherencia	1	1	0	1	1	4
El instrumento es pertinente	1	1	1	1	1	5
TOTAL	5	5	4	5	5	24

Aplicando la fórmula:

$$b = \frac{24}{24 + 1} * 100$$

$$b = \frac{24}{25} * 100$$

$$b = 0.96 * 100$$

$$b = 96$$

Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 96.

Resultado de la validación del instrumento “GUIA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”

CRITERIOS	JUECES					VALOR DE PUNTOS
	J1	J2	J3	J4	J5	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	1	1	1	1	1	5
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	1	1	1	1	1	5
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de no ser así, sugiera los ítems a añadir	1	1	1	1	1	5
El instrumento tiene coherencia	1	1	1	1	1	5
El instrumento es pertinente	1	1	1	1	1	5
TOTAL	5	5	5	5	5	25

Aplicando la fórmula:

$$b = \frac{25}{25 + 1} * 100$$

$$b = \frac{25}{26} * 100$$

$$b = 1.00 * 100$$

$$b = 100$$

Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 100.

“ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES”

Dimensión	Pregunta	Ítems	A					B					C					CRV	
			J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
Datos Sociodemográfico.	Municipio de residencia	i	X	X	X	X	X												5
	Departamento de residencia	i	X	X	X	X	X												5
	Nivel académico	ii	X	X	X	X	X												5
	Edad	ii	X	X	X	X	X												5
	Estado civil	iii	X			X	X	X		X									3
	Hijos	iii	X	X		X	X			X									4
	Nombre de la Carrera del último título obtenido	iv	X	X	X	X					X								4
	Area de desempeño	v	X	X	X	X	X												5
Inclusión Digital	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales básicas (ver instrumento).	1	X	X	X	X	X												5
	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales avanzadas (ver instrumento).	2	X	X		X				X		X							3
	De la lista de herramientas digitales presentadas, con qué frecuencia, las aplica en el desarrollo de sus actividades laborales o académicas (ver instrumento).	3	X	X	X	X	X												5
	Participa activamente en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital	4		X	X	X	X	X											4

ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A ESPECIALISTAS EN GÉNERO

Dimensión	Pregunta	Ítems	A					B					C					CRV	
			J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
Datos Sociodemográfico.	Municipio de residencia	i	X	X	X	X	X												5
	Departamento de residencia		X	X	X	X	X												5
	Nivel académico	ii	X	X	X	X	X												5
	Edad		X	X	X	X	X												5
	Estado civil	iii	X			X	X	X		X									3
	Hijos		X	X		X				X	X								3
	Nombre de la Carrera del último título obtenido	iv	X	X	X	X					X								4
	Area de desempeño	v	X	X	X	X	X												5
Inclusión Digital	Asiste a eventos y/o conferencias relacionadas con tecnología y digitalización.	1	X	X	X	X	X												
	Asiste a actividades en las que las mujeres profesionales comparten conocimientos y/o experiencias en plataformas digitales relevantes para el desarrollo laboral/académico.	2	X	X	X	X	X												
	Que tan frecuente es la participación de mujeres profesionales como oradoras o panelistas en eventos y conferencias en el área de las tecnologías	3	X	X	X	X	X												
	Visualiza la participación activamente de mujeres profesionales, en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital	4	X	X	X	X	X												
	Participa activamente en redes profesionales en línea y comunidades digitales en su ámbito laboral/académico.	5	X	X		X	X			X									

GUIA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES

Dimensión	Pregunta	Ítems	A					B					C					CRV	
			J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
Datos Sociodemográfico.	Institución que representa	i	X	X	X	X	X												
	Nivel Académico:	ii	X	X	X	X	X												
	Profesión		X	X	X	X	X												
	Género	iii	X	X	X	X	X												
	Años de trabajo con enfoque de género y derechos humanos	iv	X	X	X	X	X												
	Edad	v	X	X		X	X			X									
Brecha Digital	¿El acceso a las oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales es la misma para hombres y mujeres a nivel profesional en El Salvador? ¿Por qué?	1	X	X	X	X	X												
	¿Con qué frecuencia las mujeres ejercen posiciones directivas en empresas instituciones o centradas en el área de las tecnologías?	2	X	X	X	X	X												
	¿En El Salvador existe el acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales?	3	X	X	X	X	X												
	¿Las oportunidades salariales entre hombres y mujeres que se dedican a trabajar en los ámbitos digitales son similares, en el rubro de las tecnologías en El Salvador?	4	X	X		X	X			X									
	¿Son frecuentes las capacitaciones en habilidades digitales específicas, relacionadas al ámbito laboral, en mujeres profesionales?	5	X	X	X	X	X												

ANEXO 4

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente yo, Dra. Gloria Elizabeth Arias de Vega, que laboro como Coordinadora de Doctorado y Docente en la Universidad de El Salvador, HAGO CONSTAR QUE:

La Lcda. Dora Delmy Yamileth Gómez López, estudiante de la **Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo**, presento en el mes de Octubre del 2023, ante mí, tres instrumentos de recolección de información, para ser aplicados en la investigación: “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”, a fin que yo “realizará la validación de los mismos a través del Índice de Bellack y el Índice de Lawshe. Entre los instrumentos validados se encuentran:

- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES**”
- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”
- “**GUÍA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”

Habiendo realizado una detenida evaluación de los mismos, conforme a mi criterio profesional, apruebo los instrumentos de la siguiente manera:

Instrumentos	Índice de Bellack		Índice de Lawshe	
	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones
Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales		X		X
Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		X		X
Guía de entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		X		X

Una vez indicadas las condiciones pertinentes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Sin más que agregar, extiendo la presente constancia para los fines que crea convenientes la interesada.

F.

Dra. Gloria Elizabeth Arias de Vega



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente yo, Illiana Stephanie Arias Salegio, PhD., que laboro como Coordinadora General de Investigación y Proyección Social en el Instituto Especializado de Profesionales de la Salud, HAGO CONSTAR QUE:

La Licda. Dora Delmy Yamileth Gómez López, estudiante de la **Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo**, presento en el mes de Octubre del 2023, ante mí, tres instrumentos de recolección de información, para ser aplicados en la investigación: “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”, a fin que yo “realizará la validación de los mismos a través del Índice de Bellack y el Índice de Lawshe. Entre los instrumentos validados se encuentran:

- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES**”
- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”
- “**GUÍA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”

Habiendo realizado una detenida evaluación de los mismos, conforme a mi criterio profesional, apruebo los instrumentos de la siguiente manera:

Instrumentos	Índice de Bellack		Índice de Lawshe	
	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones
Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales		X	X	
Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		X	X	
Guía de entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		X	X	

Una vez indicadas las condiciones pertinentes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Sin más que agregar, extendo la presente constancia para los fines que crea convenientes la interesada.

F. _____


Dra. Illiana Stephanie Arias Salegio



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente yo, Licdo. Manuel de Jesús Nolasco Molina, que laboro como Docente hora clase/metodólogo de investigación/tutor en Universidad Panamericana/Universidad de El Salvador, HAGO CONSTAR QUE:

La Lcda. Dora Delmy Yamileth Gómez López, estudiante de la **Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo**, presento en el mes de Octubre del 2023, ante mí, tres instrumentos de recolección de información, para ser aplicados en la investigación: “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”, a fin que yo “realizará la validación de los mismos a través del Índice de Bellack y el Índice de Lawshe. Entre los instrumentos validados se encuentran:


- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES**”
- “**ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”
- “**GUÍA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR**”

Habiendo realizado una detenida evaluación de los mismos, conforme a mi criterio profesional, apruebo los instrumentos de la siguiente manera:

Instrumentos	Índice de Bellack		Índice de Lawshe	
	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones
Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales	X			X
Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador	X			X
Guía de entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		X		X

Una vez indicadas las condiciones pertinentes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Sin más que agregar, extiendo la presente constancia para los fines que crea convenientes la interesada.

F. 
Licdo. Manuel de Jesús Nolasco Molina



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente yo, Licdo. Noé Wilber Vásquez González que laboro como Docente hora clases en Facultad de Ciencias Económicas, HAGO CONSTAR QUE:

La Lcda. Dora Delmy Yamileth Gómez López, estudiante de la **Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo**, presento en el mes de Octubre del 2023, ante mí, tres instrumentos de recolección de información, para ser aplicados en la investigación: "La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador", a fin que yo "realizará la validación de los mismos a través del Índice de Bellack y el Índice de Lawshe. Entre los instrumentos validados se encuentran:

- "ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES"
- "ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR"
- "GUÍA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR"

Habiendo realizado una detenida evaluación de los mismos, conforme a mi criterio profesional, apruebo los instrumentos de la siguiente manera:

Instrumentos	Índice de Bellack		Índice de Lawshe	
	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones
Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales		✓		✓
Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		✓		✓
Guía de entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		✓		✓

Una vez indicadas las condiciones pertinentes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Sin más que agregar, extendo la presente constancia para los fines que crea convenientes la interesada.

F.


Licdo. Noé Wilber Vásquez González



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente yo, Mtro. Carlos Alexander Cortez Vargas, que laboro como profesor en la Universidad de El Salvador, HAGO CONSTAR QUE:

La Lcda. Dora Delmy Yamileth Gómez López, estudiante de la **Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo**, presentó en el mes de Octubre del 2023, ante mí, tres instrumentos de recolección de información, para ser aplicados en la investigación: “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”, a fin que yo “realizará la validación de los mismos a través del Índice de Bellack y el Índice de Lawshe. Entre los instrumentos validados se encuentran:

- **“ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES”**
- **“ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”**
- **“GUÍA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR”**

Habiendo realizado una detenida evaluación de los mismos, conforme a mi criterio profesional, apruebo los instrumentos de la siguiente manera:

Instrumentos	Índice de Bellack		Índice de Lawshe	
	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones	Apruebo con observaciones	Apruebo sin observaciones
Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales		x	x	
Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		x		x
Guía de entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en el salvador		x		x

Una vez indicadas las condiciones pertinentes considero que dichos instrumentos son válidos para su aplicación.

Sin más que agregar, extendo la presente constancia para los fines que crea convenientes la interesada.

F. _____
Mtro. Carlos Alexander Cortez Vargas

ANEXO 5

RESULTADOS PRUEBA PILOTO

Este procesamiento se realizó en Microsoft Excel

PRUEBA PILOTO																
	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	TOTAL	
Sujeto1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	177	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$
Sujeto2	2	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	1	4	1	161	
Sujeto3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	138	
Sujeto4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	1	2	2	171	
Sujeto5	4	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3	1	2	1	141	
Sujeto6	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	3	2	2	1	142	
Sujeto7	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	167	
Sujeto8	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	4	3	4	2	128	
Sujeto9	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	146	
Sujeto10	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	134	
Sujeto11	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	1	2	2	129	
Sujeto12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	163	
Sujeto13	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	164	
Sujeto14	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4	2	1	3	2	121	
Sujeto15	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	2	1	1	2	129	
Sujeto16	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	157	
Sujeto17	3	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	1	2	3	126	
Sujeto18	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	156	
															k (número de ítems)	59
															Vi (varianza de c/ítems)	37.38504
															Vt (varianza total)	416.0914
															a (Alfa)	0.925844



ANEXO 6



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A MUJERES PROFESIONALES

Introducción: La siguiente escala de Likert pretende recoger información en la investigación de proceso de grado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo, con el propósito de indagar el nivel “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”. Por lo que su aporte será muy valioso.

Objetivo: Obtener información de relevancia para la investigación sobre la “influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible”.

Indicaciones: Por favor marque con una “X” el número que corresponda al nivel que usted considere alcanzado en los criterios siguientes:

1 = Nunca 2 = Algunas veces 3 = Frecuentemente 4 = Siempre

Esta información será utilizada de manera confidencial y exclusivamente para usos de la investigación.

Datos Sociodemográfico.

- i. Municipio de residencia: _____ . Departamento de residencia: _____
- ii. Nivel académico:
 - Pregrado
 - Maestría
 - Doctorado (PhD)
 -
- iii. Edad: _____ Estado Civil: _____ Hijos: Si ___ No ___ Cantidad: _____
- iv. Nombre de la Carrera del último título obtenido: _____
- v. Area en la cual se desempeña actualmente: _____

Nº	Ítems	Frecuencia			
		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
Dimensión I Inclusión Digital					
1	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales básicas, en el desempeño de sus actividades cotidianas:				
	a. alfabetización digital,				
	b. comunicación y colaboración,				
	c. creación de contenido digital,				
	d. seguridad digital,				
	e. resolución de problemas en los entornos virtuales,				

	en el desempeño de sus actividades cotidianas.				
2	De la lista que se presenta a continuación, con qué frecuencia aplica estas habilidades digitales avanzadas:				
	f. Diseño de experiencia de usuario				
	g. Codificación				
	h. Programación web				
	i. Desarrollo de aplicaciones				
	j. Análisis de datos				
	k. Ciberseguridad				
	para desempeñar sus actividades cotidianas				
3	De la lista de herramientas digitales presentadas, con qué frecuencia, las aplica en el desarrollo de sus actividades laborales o académicas:				
	a. Google Drive				
	b. Dropbox				
	c. Zoom				
	d. Google Forms				
	e. Google docs				
	f. Google slides				
	g. Canva				
	h. WordPress				
	i. Google Meet				
	j. Microsoft teams				
	k. Calendar (Google Calendar o Outlook Calendar)				
	l. DropBox				
	m. Prezi				
	n. Genially				
o. Asana					
4	Participa activamente en proyectos y roles relacionados con tecnología y transformación digital				
Dimensión II Pandemia por COVID-19		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
5	Durante la pandemia por COVID-19 presento dificultades para acceder a dispositivos electrónicos informáticos, como: computadoras, ordenadores portátiles, tabletas, impresoras, memorias flash, scanner, smartphone, smartwatch, pantallas led, entre otros				
6	La pandemia aumento la dependencia de la tecnología en la vida profesional – laboral mejorando sus competencias digitales.				
7	Se ha visto en la necesidad de implementar estrategias para establecer límites digitales y prevenir el agotamiento digital.				
8	Considera que la pandemia, ha exacerbado las brechas de género en el acceso a tecnología entre mujeres profesionales.				
9	Enfrento obstáculos específicos en la participación en entornos digitales durante la pandemia.				

Dimensión III Nivel de acceso digital		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
10	Se forma en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales				
11	Ha recibido formación digital específica en su campo laboral por parte de la institución en la cual labora.				
12	Participa activamente en comunidades en línea y foros relacionados con su ámbito de desempeño laboral.				
13	Cuenta con presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros.				
14	En comparación con sus homólogos profesionales hombres, considera que cuenta con visibilidad y reconocimiento equitativo.				
Dimensión IV Brecha Digital					
15	Posee por lo menos un dispositivo conectado a Internet de forma permanente (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.).				
16	Utiliza tecnologías digitales para la comunicación y colaboración en el ámbito laboral, como:				
	a. Redes Sociales				
	b. Correo electrónico				
	c. Mensajería instantánea				
	d. Videoconferencias				
	e. Voz sobre IP (VoIP)				
	f. Plataformas de Comunicación en Equipos				
g. Internet de las Cosas (IoT)					
17	Utiliza redes sociales y plataformas en línea para mejorar su perfil profesional y expandir su red de contactos				
18	Para el desarrollo de sus actividades laborales, la han equipado con tecnología digital en la institución para la cual labora.				
19	Cuenta con acceso a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea como parte de los recursos que proporciona la institución en la cual labora.				
20	Posee conocimiento respecto a la aplicación de políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital.				
Dimensión V Planteamiento de Estrategias					
21	En qué nivel considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres				
22	Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones, para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres				

23	Desde su perspectiva, es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.				
24	Según su criterio, las mujeres deben participar, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional.				
25	En qué nivel considera importante la participación activa de las mujeres en capacitaciones, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales.				
26	Según su percepción en qué medida las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación				
Dimensión VI Objetivos del Desarrollo Sostenible		Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
27	Identifica usted mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones en diversos tipos de instituciones.				
28	Ha sufrido algún tipo de discriminación de género en el entorno laboral digital.				
29	Considera que las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienen iguales oportunidades que los hombres en dichas áreas.				
30	Identifica usted en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.				
31	Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.				

Nota: El documento será transcrito a un formulario de Google.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE POST GRADO



Sección 1 de 8

MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES Y PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO

Introducción: El siguiente instrumento pretende recoger información en la investigación de proceso de grado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo, con el propósito de indagar “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022”. Por lo que sus respuestas son muy valiosas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

ESCALA DE LIKERT DIRIGIDO A EXPERTOS EN GÉNERO

Introducción: La siguiente escala de Likert pretende recoger información en la investigación de proceso de grado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo, con el propósito de indagar el nivel “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”. Por lo que su aporte será muy valioso.

Objetivo: Obtener información de relevancia para la investigación sobre la “influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible”.

Indicaciones: Por favor marque con una “X” el número que corresponda al nivel que usted considere alcanzado en los criterios siguientes:

1 = Nunca 2 = Algunas veces 3 = Frecuentemente 4 = Siempre

Esta información será utilizada de manera confidencial y exclusivamente para usos de la investigación.

Datos Sociodemográfico.

- i. Municipio de residencia: _____ . Departamento de residencia: _____
- ii. Nivel académico: Pregrado Maestría Doctorado (PhD)
- i. Edad: _____ Estado Civil: _____ Hijos: Si ___ No ___ Cantidad: _____
- ii. Nombre de la Carrera del último título obtenido: _____
- iii. Área en la cual se desempeña actualmente: _____

Nº	Ítems	Frecuencia			
		Nunca	Algunas veces	Frecuentement	Siempre
Dimensión I Inclusión Digital					
1	Asiste a eventos y/o conferencias relacionadas con tecnología y digitalización.				

2	Forma parte de actividades en las cuales las mujeres profesionales comparten conocimientos y/o experiencias en plataformas digitales relevantes para el desarrollo laboral/académico:				
3	En qué nivel identifica la participación de mujeres profesionales como oradoras o panelistas en eventos y conferencias en el área de las tecnologías:				
4	Visualiza la participación activamente de mujeres profesionales, en proyectos y roles de liderazgo relacionados con tecnología y transformación digital:				
5	Participa activamente en redes profesionales en línea y comunidades digitales en su ámbito laboral/académico.				
Dimensión II Pandemia por COVID-19		Nunca	Algunas veces	Frecuentement	Siempre
6	En qué nivel considera, han mejorado las competencias digitales de las profesionales, ante las nuevas demandas laborales en línea.				
7	Considera que las oportunidades laborales crecieron en el ámbito digital o mediante el teletrabajo a raíz de la pandemia, para las profesionales				
8	Considera que la pandemia aumento la dependencia tecnológica en la vida profesional - laboral de las mujeres				
9	Considera que la pandemia, ha exacerbado las habilidades digitales entre mujeres profesionales.				
10	Considera que los programas de formación y capacitación en habilidades digitales durante la pandemia contribuyeron en el desarrollo profesional de las mujeres:				
Dimensión III Nivel de Acceso Digital					
11	Que tan frecuentes son las formaciones en habilidades digitales que incluyen conocimientos en software, herramientas digitales y plataformas profesionales para las mujeres				
12	Es de su conocimiento la realización de actividades formativas en los entornos digitales, de manera específica para el desarrollo laboral de las mujeres por parte de la institución en la cual trabajan				
13	Motivan la participación activa de las mujeres profesionales en comunidades en línea y foros relacionados con su campo laboral.				
14	Que tan frecuente es, que las mujeres profesionales tengan presencia en línea, mediante un sitio web, blog, perfil en red de profesionales, entre otros.				
15	En comparación con sus homólogos profesionales hombres, considera que cuenta con visibilidad y reconocimiento equitativo.				

Dimensión III Brecha Digital				
16	En su ámbito laboral, observa que las mujeres están suficientemente capacitadas en habilidades digitales.			
17	Considera que las mujeres profesionales, utilizan tecnologías digitales para la comunicación y colaboración en el ámbito laboral, como:			
	a. Redes Sociales			
	b. Correo electrónico			
	c. Mensajería instantánea			
	d. Videoconferencias			
	e. Voz sobre IP (VoIP)			
	f. Plataformas de Comunicación en Equipos			
	g. Internet de las Cosas (IoT)			
18	Que tan frecuente es la creación de programas de desarrollo profesional en línea, para mujeres profesionales.			
19	Considera que, para el desarrollo de actividades laborales, han equipado con tecnología digital a las mujeres profesionales en las instituciones en las cuales las han contratado.			
20	Desde su experiencia, cual es la frecuencia en la que las empresas brindan acceso a herramientas digitales y recursos de trabajo en línea, a las mujeres que contratan			
21	Considera necesaria la creación y acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales.			
Dimensión IV Planteamiento de Estrategias		Nunca	Algunas veces	Frecuente
22	Considera fundamental trabajar en la implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres			
23	Es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.			
24	Para usted, deben participar las mujeres, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional.			
25	Es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital, para la promoción de la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales.			
26	Según su percepción las mujeres deben adquirir competencias digitales mediante programas de formación y capacitación			

Dimensión V Objetivos del Desarrollo Sostenible				
27	Es de su conocimiento casos en los que las mujeres profesionales han sufrido algún tipo de discriminación de género en el entorno laboral digital.			
28	Las profesionales que se desempeñan en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) tienen iguales oportunidades que los hombres.			
29	Identifica en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.			
30	Identifica usted en El Salvador, empresas y/u organizaciones que participan en alianzas y colaboraciones para abordar la brecha de género y digital en el ámbito profesional.			
31	Identifica usted en El Salvador, iniciativas conjuntas entre sectores públicos y privados para reducir las disparidades digitales de género.			

Nota: El documento será transcrito a un formulario de Google.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE POST GRADO



Sección 1 de 8

MAESTRÍA EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES Y PLANIFICACIÓN PARA EL DESARROLLO

Introducción: El siguiente instrumento pretende recoger información en la investigación de proceso de grado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo, con el propósito de indagar "La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador". Por lo que sus respuestas son muy valiosas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
UNIDAD DE ESTUDIOS DE POSGRADO

GUIA DE ENTREVISTA PARA MIEMBROS DE ORGANIZACIONES QUE
TRABAJAN CON GÉNERO EN EL SALVADOR

Introducción: la siguiente guía de entrevista pretende recoger información en la investigación de proceso de grado de la Maestría en Gerencia de Proyectos Sociales y Planificación para el Desarrollo, con el propósito de indagar el nivel “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”. Por lo que su aporte será muy valioso.

Objetivo: Obtener información de relevancia para la investigación sobre la “influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible”.

Indicaciones: Por favor responder de manera clara y sencilla las siguientes interrogantes. Esta información será utilizada de manera confidencial y exclusivamente para usos de la investigación.

GENERALIDADES:

Institución _____ **que** _____ **representa:**

Nivel _____ **Académico:** _____ **Profesión:** _____

Género: Femenino: _____ Masculino: _____

Años de trabajo con enfoque de género y derechos humanos: _____

Su edad: De 20-30 años _____ 30-40 años _____ 40_50 años _____ 50 a más _____

PARTE I

Brecha Digital

1. ¿El acceso a las oportunidades laborales relacionadas con tecnologías digitales es la misma para hombres y mujeres a nivel profesional en El Salvador? ¿Por qué?

2. ¿Con qué frecuencia las mujeres ejercen posiciones directivas en empresas instituciones o centradas en el área de las tecnologías?

3. ¿En El Salvador existe el acceso a políticas de conciliación laboral y familiar en el entorno digital, para las mujeres profesionales?

4. ¿Las oportunidades salariales entre hombres y mujeres que se dedican a trabajar en los ámbitos digitales son similares, en el rubro de las tecnologías en El Salvador?

5. ¿Son frecuentes las capacitaciones en habilidades digitales específicas, relacionadas al ámbito laboral, en mujeres profesionales?

PARTE II

Planteamiento de Estrategias

6. ¿Considera que se está trabajando en la implementación de políticas y programas en las organizaciones para fomentar la igualdad de acceso y oportunidades digitales para las mujeres? De ser así, ¿cómo?

7. ¿Considera que es necesario que las empresas en El Salvador, establezcan políticas de inclusión digital que promueven la participación equitativa de las mujeres en entornos digitales laborales?

8. ¿Es importante la participación de las mujeres, en programas de mentoría en el ámbito digital para el desarrollo de habilidades y el avance profesional? ¿Por qué?

9. ¿Es importante la participación de las mujeres en capacitaciones digitales, diseñadas para cerrar la brecha de habilidades digitales? ¿Por qué?

10. ¿Es importante que las mujeres adquieran de forma constante nuevas competencias digitales mediante programas de formación y capacitación? ¿Por qué?

ANEXO 9

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis General

Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26	Y	TOTAL	VI	VD	XY	X2	Y2
1	4	1	1	4	4	1	1	1	2	59	16	59	944	256	3481	
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	54	7	54	378	49	2916	
2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	65	9	65	585	81	4225	
3	3	3	3	4	4	1	1	1	2	62	14	62	868	196	3844	
2	2	1	1	3	3	1	1	1	2	52	11	52	572	121	2704	
2	1	1	2	4	4	1	1	1	4	54	11	54	594	121	2916	
2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	61	13	61	793	169	3721	
2	2	1	3	2	4	2	2	1	2	56	8	56	448	64	3136	
1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	46	12	46	552	144	2116	
3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	70	16	70	1120	256	4900	
1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	51	11	51	561	121	2601	
1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	46	13	46	598	169	2116	
1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	48	12	48	576	144	2304	
3	2	2	3	1	3	1	2	1	3	56	10	56	560	100	3136	
2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	56	11	56	616	121	3136	
4	4	1	4	2	4	1	1	1	2	70	13	70	910	169	4900	
2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	56	12	56	672	144	3136	
1	2	1	3	2	3	1	2	1	1	50	12	50	600	144	2500	
2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	67	12	67	804	144	4489	
2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	62	7	62	434	49	3844	
2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	43	7	43	301	49	1849	

CORRELACION DE PEARSON **0.22**

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Hipótesis Especifica 1

pendiente							Y	X	Y	XY	X2	Y2
P43	P44	P45	P46	P47	P48	TOTAL						
4	4	4	4	4	3	44	20	44	880	400	1936	
2	2	3	4	4	2	38	13	38	494	169	1444	
3	3	1	3	3	2	38	11	38	418	121	1444	
4	1	4	4	4	2	36	15	36	540	225	1296	
3	3	2	3	3	2	32	13	32	416	169	1024	
4	3	4	4	4	2	40	15	40	600	225	1600	
2	1	2	4	4	3	30	10	30	300	100	900	
2	1	2	2	3	1	30	12	30	360	144	900	
2	2	2	2	2	2	26	9	26	234	81	676	
3	2	4	4	4	4	39	19	39	741	361	1521	
2	2	2	1	2	3	27	10	27	270	100	729	
3	1	3	2	2	2	29	16	29	464	256	841	
2	2	2	1	1	1	28	9	28	252	81	784	
3	2	4	3	3	1	33	14	33	462	196	1089	
2	4	3	2	2	2	35	11	35	385	121	1225	
2	4	4	4	4	2	44	16	44	704	256	1936	
2	1	2	2	2	1	25	8	25	200	64	625	
1	2	2	2	2	1	26	12	26	312	144	676	
3	1	3	2	2	1	32	12	32	384	144	1024	
4	4	4	4	4	1	45	12	45	540	144	2025	
1	1	1	2	3	1	27	10	27	270	100	729	

CORRELACION DE PEARSON **0.57**

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Hipótesis Especifica 2

Variable Dependiente						Y	X	Y	XY	X2	Y2
P50	P51	P52	P53	P54	TOTAL						
4	4	4	4	4	24	15	24	360	225	576	
3	4	4	4	4	21	12	21	252	144	441	
2	3	3	3	4	18	9	18	162	81	324	
2	4	4	4	4	21	11	21	231	121	441	
3	3	3	3	3	18	14	18	252	196	324	
3	4	4	4	4	22	13	22	286	169	484	
3	4	4	4	4	22	12	22	264	144	484	
1	2	3	3	3	13	10	13	130	100	169	
2	4	2	3	3	16	10	16	160	100	256	
3	4	4	4	4	22	13	22	286	169	484	
2	4	4	4	4	20	10	20	200	100	400	
2	4	4	4	4	20	9	20	180	81	400	
2	3	3	4	4	18	10	18	180	100	324	
1	4	4	4	4	18	10	18	180	100	324	
3	4	4	4	4	21	12	21	252	144	441	
2	4	4	4	4	20	10	20	200	100	400	
2	4	4	4	4	20	9	20	180	81	400	
3	4	4	4	4	22	9	22	198	81	484	
3	4	4	4	4	22	9	22	198	81	484	
1	4	4	4	4	19	14	19	266	196	361	
4	4	4	4	4	22	15	22	330	225	484	

CORRELACION DE PEARSON **0.24**

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

ANEXO 10
CAPÍTULO 3
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La Investigación se realizará bajo enfoque mixto, Hernández, Fernández y Baptista (2003) señalan que los diseños mixtos: representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas agrega complejidad al diseño de estudio; pero contempla todas las ventajas de cada uno de los enfoques. (p. 21)

Con un alto componente cuantitativo.” El enfoque cuantitativo nos permite recolectar datos para probar las hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento o probar teorías (Sampieri, Collado, Baptista, 2006).

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

Para Moráguez, (2006). Población es el conjunto de todos los individuos, objetos, procesos o sucesos homogéneos que constituyen el objeto de interés. La población se relaciona directamente con el campo de estudio.

La población con la cual está trabajando, para definir la muestra es un grupo de mujeres pertenecientes al Departamento de San Salvador, pertenecientes a la población económicamente activa, las cuales cumplirán con ciertas condiciones para ser tomadas en cuenta a la hora de definir la muestra.

El perfil de mujeres a tomar en cuenta para esta muestra es el siguiente:

- Mayores de 25 años y menores de 60 años de edad.
- Profesionales graduadas de educación superior (Técnico, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Doctorado en Medicina, Doctorado en Cirugía Dental), también se consideran aquellas mujeres con estudios de Maestría y Doctorado.
- Con acceso a internet y dispositivos tecnológicos y digitales.
- Pertenecientes al Departamento de San Salvador (que vivan o laboren en el Departamento).

3.2.2 Muestra

Para Moráguez, (2006). Población es el conjunto de todos los individuos, objetos, procesos o sucesos homogéneos que constituyen el objeto de interés. La población se relaciona directamente con el campo de estudio.

La población con la cual está trabajando, para definir la muestra es un grupo de mujeres pertenecientes al Departamento de San Salvador, correspondientes a la población económicamente

activa, las cuales cumplirán con ciertas condiciones para ser tomadas en cuenta a la hora de definir la muestra.

El perfil de mujeres a tomar en cuenta para esta muestra es el siguiente:

- Mayores de 25 años y menores de 60 años de edad.
- Profesionales graduadas de educación superior (Técnico, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Doctorado en Medicina, Doctorado en Cirugía Dental), también se consideran aquellas mujeres con estudios de Maestría y Doctorado.
- Con acceso a internet y dispositivos tecnológicos y digitales.
- Pertenecientes al Departamento de San Salvador (que vivan o laboren en el Departamento).

En cuanto a la definición de la muestra, según Tamayo y Tamayo, Mario (1997), la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico".

La muestra es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo.

Para la extracción de la muestra se utilizará la fórmula para poblaciones infinitas, como se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

Procedimiento:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$Z = (1.96)$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = (0.05)$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra buscado.

Z² = Demuestra el valor crítico, coeficiente de confianza de 1.96 (95%)

P = Probabilidad de ser seleccionado 5% =0.50

Q = Probabilidad de no ser seleccionado 5% =0.50

E = Error muestral de 0.05 (5%)

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{0.05^2}$$

$$n = \frac{(3.8416) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384$$

3.3 MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

3.3.1 Método

El método que se aplicó en la investigación fue el hipotético-deductivo, un componentes descriptivos y correlacionales.

En esta metodología recoge información empírica (de cosas o aspectos que se pueden contar, pesar o medir) objetiva y que por su naturaleza siempre arroja números como resultado. La característica fundamental de este análisis radica en que su diseño incluye la formulación de hipótesis o una expectativa sobre cómo serían las cosas en el mundo si las expectativas fueran correctas, esto en cuanto al enfoque cuantitativo de nuestra investigación; pero está también poseen un componente cualitativo ya que: “los resultados de este tipo de estudio no intentan generalizarse a poblaciones más amplias, sino que se dirigen a la comprensión de vivencias en un entorno específico, cuyos datos emergentes aportan al entendimiento del fenómeno”. (Sampieri, 2010).

Dichas hipótesis se traducen en variables con sus respectivos indicadores cuantificables. Y esto se relaciona directamente con la investigación ya que se pretenden comprobar con datos cuantificables la influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres salvadoreñas y su relación con los objetivos de desarrollo sostenible.

Y un alto componente descriptivo, que se ve reflejado partiendo de la metodología, pasando por los análisis de los resultados hasta llegar a las recomendaciones. Ya que “permite medir de manera independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver el estudio. Aunque puede integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir como es y se manifiesta el fenómeno de interés”. (Sampieri, 2010).

A su vez es “una investigación de tipo correlacional, debido a que permite realizar un estudio que tiene como propósito evaluar el grado de relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular” (Hernández, 2003).

En este sentido y según lo antes mencionado la correlación partirá de la Hipótesis General: La pandemia por COVID 19 influye en la inclusión digital en relación con los objetivos del desarrollo sostenible, reduciendo en gran medida la brecha digital mediante estrategias innovadoras en inclusión del género.

Por esta razón que se estableció el siguiente sistema de correlación:

- Hipótesis General: La pandemia por COVID 19 ha influenciado la inclusión digital y establecido una relación con los objetivos de Desarrollo sostenible, y la propuesta de estrategias para reducir la brecha digital de género.
- Hipótesis Especifica 1: El nivel de acceso digital en afectación a las mujeres salvadoreñas se ve influenciado en gran medida por la pandemia COVID-19.
- Hipótesis Especifica 2: Los objetivos del desarrollo sostenible en la era post COVID 19 pueden ser alcanzados mediante el planteamiento de estrategias efectivas reduciendo así la brecha digital mejorando la inclusión digital de las mujeres.

3.3.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Para este tipo de investigación, se hará uso de las técnicas:

- **La Encuesta:** es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, (Grasso, 2006).
Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Gómez, (2006) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.
Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos.
Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas.
El cuestionario que se pretende utilizar para recogida de la información es de tipo dicotómico, con diseño Ad-hoc, cuya estructura pretende ser con estilo escala de Likert.

- **La Triangulación de Datos:** La triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno (Okuda B. y Gómez R., 2005, pág. 119)
Una de las ventajas de la triangulación es que cuando dos estrategias arrojan resultados muy similares, esto corrobora los hallazgos; pero cuando, por el contrario, estos resultados no lo son, la triangulación ofrece una oportunidad para que se elabore una perspectiva más amplia en cuanto a la interpretación del fenómeno en cuestión, porque señala su complejidad y esto a su vez enriquece el estudio y brinda la oportunidad de que se realicen nuevos planteamientos.

3.3.3 Instrumentos de Investigación

El cuestionario que se pretende utilizar para recogida de la información es de tipo dicotómico, con diseño Ad-hoc, cuya estructura pretende ser con estilo escala de Likert.

- **Escala de Likert:** Este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala.
- **Guía de Entrevista:** Consiste en establecer una lista de preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones.

3.4 ESTUDIO Y MANEJO DE LOS DATOS OBTENIDOS

Para el estudio y manejo de los datos obtenidos en el proceso de investigación, es importante tener en cuenta que, debido al enfoque mixto de la investigación, se hizo uso de fuentes documentales, que proporcionaron los argumentos teóricos para el establecimiento de las hipótesis,

mientras que con las fuentes de campo se pretendió comprobar las hipótesis planteadas y la identificación de hallazgos dentro del procesamiento de los datos.

Para la obtención de los datos en primer lugar, se realizó la validación de los instrumentos de investigación, para ello se utilizaron: el índice de Bellack, que es un método utilizado para evaluar la validez de un instrumento de investigación, es decir, su capacidad para medir lo que se supone que debe medir. Este índice se basa en la comparación de los resultados obtenidos con el instrumento que se está evaluando con los resultados obtenidos mediante otro instrumento que ya ha sido validado y que mide la misma variable.

También se utilizó el índice de validez de Lawshe, con este, se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento.

Para la validación de instrumentos: “Escala de Likert dirigido a mujeres profesionales”, “Escala de Likert dirigido a miembros de organizaciones que trabajan con género en El Salvador” y “Guía de Entrevista para miembros de organizaciones que trabajan con género en El Salvador”.

Para realizar dicho proceso se emplea un juicio de expertos, el cual está definido por Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, A. (2008). Una opinión informada con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Dichos instrumentos, pretenden indagar el nivel “La influencia de la pandemia por COVID-19 en la inclusión digital de las mujeres profesionales y su relación con los objetivos del desarrollo sostenible, en el año 2022, en el Departamento de San Salvador”. Abordando las dimensiones: sociodemográfica, inclusión digital, nivel de acceso digital, brecha digital, planteamiento de estrategias, y objetivos del desarrollo sostenible, como factores de consideración.

En el juicio de expertos participaron:

- 2 Doctora en Educación con Especialidad en Educación Superior actualmente labora como: Coordinadora General de Investigación y Proyección Social, Instituto Especializado de Profesionales de la Salud,
- 2 Doctora en Investigación, Evaluación y Diseño Curricular en la actualidad funge como Investigadora y Evaluadora por parte de la Universidad de El Salvador, colaboradora en Diseño Curricular para el Ministerio de Educación.
- 2 Maestro en Entornos Virtuales de Aprendizaje quien labora como Docente en Universidad de El Salvador, Diseñador instruccional, Consultor en E-learning y Tecnología Educativa-Productor y Locutor de Radio.
- 2 Licenciado en Ciencias de la Educación, especialista en Diseño Instruccional y Metodología de la Investigación, actualmente se desempeña como: Docente, Metodólogo, Tutor Virtual y Consultor para la Dirección Nacional de Formación Docente del Ministerio de Educación.
- 2 Licenciado en Sociología, Docente y tutor virtual de la Universidad de El Salvador, investigador independiente.

A partir de la selección de expertos, se entregó una carta de solicitud, explicando los objetivos de los instrumentos, el propósito de los mismos y demás especificaciones para contextualizar a los jueces; así como se les entregó de forma virtual los instrumentos a validar, en un lapso de 3 semanas. La información de cada uno de los expertos, se obtuvo de manera individual, sin que éstos se encontraran en contacto.

Los 5 participantes completaron la validación a través del método Lawshe y por pedio del Índice de Bellack de manera parcial. Una vez obtenida la información se realizó el análisis estadístico, para determinar el grado de acuerdo entre jueces.

Análisis de información – Método Lawshe

En el análisis se empleó con el método Lawshe de la siguiente manera: Cada miembro del jurado responde a la siguiente pregunta para cada uno de los reactivos: “la habilidad o conocimiento medido por este reactivo es”:

- Es esencial
- Útil pero no esencial
- No necesaria para cada reactivo

Se anota, el número de miembros del jurado que afirma que el reactivo es esencial.

Formula de Lawshe denominada razón de validez de contenido:
$$CVR = \frac{ne - N/2}{N/2}$$

Donde:

- CVR= Razón de validez de contenido.
- ne= Número de expertos que indican “Esencial”
- N= Número total de expertos.

Resultados:

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de validez de contenido asignado por los expertos para cada uno de los ítems de los tres instrumentos, mediante el método de Lawshe, indican que el nivel de valores mínimos de la razón de validez de contenido para asegurar que es improbable que el acuerdo se deba al azar es de 0.75 siendo 5 expertos. Los indicadores son adecuados, aunque susceptibles de mejora, lo que entrega validez y confiabilidad al instrumento. (Ver anexo 3)

Análisis de resultados por instrumento

Instrumento sometido a validación	Análisis de resultados
“Escala de Likert dirigido a Mujeres Profesionales”	Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para

	<p>formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).</p> <p>Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajos corresponden a: dimensión, datos sociodemográficos, estado civil, dimensión inclusión digital, ítems 2 obtuvieron el puntaje de 0.60 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, aun cuando su relevancia sea de bajo impacto en el procesamiento de los resultados.</p> <p>En cuanto al siguiente puntaje obtenido fue del 0.80 para los ítems: 4, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 18, 21, 24 y 25. Mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.</p>
<p>“Escala de Likert dirigido a Miembros de Organizaciones que Trabajan con Género en El Salvador”</p>	<p>Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).</p> <p>Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajos corresponden a: dimensión, datos sociodemográficos, estado civil e hijos, con un puntaje de 0.60 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, aun cuando su relevancia sea de bajo impacto en el procesamiento de los resultados.</p> <p>En cuanto al siguiente puntaje obtenido fue del 0.80 para los ítems: 5, 6, 13, 15, 16, 19, 22, mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.</p>
<p>“Guía de Entrevista para Miembros de Organizaciones que Trabajan con Género en El Salvador”</p>	<p>Se espera que el grado de acuerdo, principalmente en la categoría de esencial, supere el 50% del total de jueces participantes, para considerar que cada ítem es apto para formar parte del instrumento en cuestión y aportar a la búsqueda de evidencias de validez de contenido, necesarias para el éxito en el desarrollo de un instrumento de medición (Tristán-López, 2008; Lawshe, 1975; Toledo, Maldonado y López, 2012).</p> <p>Donde se puede interpretar que, los ítems con puntuaciones bajos corresponden a: dimensión, datos</p>

	sociodemográficos, edad, y en la dimensión brecha digital, el ítem 4, con un puntaje de 0.80 que se encuentra por arriba del grado de acuerdo. Por lo que dichos ítems formaran parte del instrumento, mientras que el resto de ellos obtuvo un puntaje de 1.00.
--	--

Fuente: construcción propia

Análisis de información – Índice de Bellack

El siguiente análisis que se empleó para la validación de los instrumentos fue, Índice de Bellack, donde: Cada miembro del jurado selecciona uno de los criterios presentados y se anota, el número de miembros del jurado que dicho criterio se cumple en el instrumento.

Formula del Índice de Bellack: $b = \frac{T_a}{T_a + T_d} * 100$

Resultados:

Los resultados obtenidos en cuanto al grado de confiabilidad de los tres instrumentos, indican que el nivel de valores mínimos de la razón de confiabilidad es del 95% el cual ha sido sometido a 5 expertos. (Ver anexo 3)

Los criterios aplicar son:

1----- De acuerdo

0----- En desacuerdo

Análisis de resultados por formula

Instrumento sometido a validación	Análisis de resultados
“Escala de Likert dirigido a Mujeres Profesionales”	<p>Aplicando la fórmula:</p> $b = \frac{24}{24 + 1} * 100$ $b = \frac{24}{25} * 100$ $b = 0.96 * 100$ $b = 96$ <p>Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 96.</p>
“Escala de Likert dirigido a Miembros de Organizaciones que Trabajan con Género en El Salvador”	<p>Aplicando la fórmula:</p> $b = \frac{24}{24 + 1} * 100$ $b = \frac{24}{25} * 100$

	$b = 0.96 * 100$ $b = 96$ <p>Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 96.</p>
<p>“Guía de Entrevista para Miembros de Organizaciones que Trabajan con Género en El Salvador”</p>	<p>Aplicando la fórmula:</p> $b = \frac{25}{25 + 1} * 100$ $b = \frac{25}{25} * 100$ $b = 1.00 * 100$ $b = 100$ <p>Ante lo cual se asume que el instrumento es confiable con un puntaje de 1.00.</p>

Fuente: construcción propia

En segundo lugar, se realizó la prueba piloto, aplicando el estadístico, coeficiente de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, este debe arrojar datos positivos equivalentes 0.95%, si eso sucede, eso indica que cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Para el procesamiento de esta información se utilizará la herramienta Excel y se corroborará haciendo uso del programa SPSS. (Ver anexo 3)

En tercer lugar, se realizó la recolección de la información y el procesamiento de datos, haciendo uso del programa SPSS, para la respectiva tabulación de los datos, para la prueba de hipótesis se hizo uso del estadístico r de Pearson, para efectuar el análisis inferencial a partir de la prueba de hipótesis, este caso también se utilizó el programa de Microsoft Excel y para corroborar los datos el programa SPSS.

Si r es positivo, indica una conexión positiva entre las variables, lo que significa que cuando una variable aumenta, la otra variable también tiende a aumentar. Si r es negativo, indica una conexión negativa, lo que significa que cuando una variable aumenta, la otra variable tiende a disminuir. Si r es cercano a 0, indica una conexión débil o nula entre las variables.

El estadístico r de Pearson se calcula dividiendo la covarianza de las dos variables por el producto de sus desviaciones estándar. Es importante destacar que el estadístico r de Pearson sólo es adecuado para evaluar la relación entre variables que tienen una distribución normal o aproximadamente normal.

Y por último se realizó un análisis descriptivo por variables, tomando en cuenta toda la información recabada con la aplicación de los instrumentos y la observación directa.