



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE GRADO

TEMA:

“BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA”

Previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial

AUTOR:
Erika Mishel Díaz Dávila

DIRECTOR:
MSc. Mónica Cecilia Gallegos Varela

Ibarra - 2020

ACEPTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

En mi calidad de Director de Trabajo de Grado asignado por las autoridades pertinentes, presentado por la egresada **ERIKA MISHEL DÍAZ DÁVILA**, para optar por el título de **INGENIERA COMERCIAL** cuyo tema es: **“BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**. Considero que el presente trabajo reúne requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte de tribunal examinador que se designe.

Efectuado, en la ciudad de Ibarra a los 27 días del mes de mayo del 2021.



MSc. Mónica Gallegos Varela
DIRECTORA TRABAJO DE GRADO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100398864-7		
APELLIDOS Y NOMBRES:	ERIKA MISHEL DÍAZ DÁVILA		
DIRECCIÓN	Bolívar y 2 de Marzo, Atuntaqui		
EMAIL:	misheld11@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	_____	TELÉFONO MÓVIL:	0939190089
DATOS DE OBRA			
TÍTULO:	"BRECHA DIGITAL DE GÉNERO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA"		
AUTOR (ES):	ERIKA MISHEL DÍAZ DÁVILA		
FECHA: DD/MM/AA	27/mayo/2021		
SOLO PARA TRABAJO DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	INGENIERA COMERCIAL		
ASESOR/DIRECTOR:	MSc. MÓNICA CECILIA GALLEGOS VARELA		

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra 14 de junio de 2021

EL AUTOR:


Erika Mishel Diaz Dávila

Resumen Ejecutivo

El objetivo de la investigación es determinar la brecha digital de género en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Imbabura. Su enfoque tiene un alcance descriptivo de tipo mixto desarrollado en tres fases en la recolección de datos: entrevistas a 20 mujeres en cargos directivos; encuestas a 81 funcionarios públicos en cargos directivos y test-online a 71 directores/as departamentales y jefes/as o responsables de área mediante la herramienta poll maker. Los resultados en la brecha digital evidencian la falta de capacitaciones en Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) que otorgan los GAD Municipales para que su desempeño laboral sea aún más eficiente; en las competencias administrativas en el género no existe una brecha grande que limite uno del otro su desempeño laboral, por lo que la brecha digital y las competencias administrativas tienen una correlación positiva moderada. No obstante, la brecha digital de género en la gestión administrativa se genera por la poca presencia de la mujer en cargos directivos, cargos que son ocupados de acuerdo al criterio de la máxima autoridad (libre remoción) sin evaluar conocimientos y habilidades para ocupar dichos cargos; los puestos de jefatura, basados a un concurso de méritos y ocupados en una minoría por las mujeres debido a factores: maternidad y poco apoyo familiar, a pesar de contar con una adecuada formación profesional la mujer se encuentra limitada por dichos factores para acceder a cargos directivos. La investigación concluye que la brecha digital de género en la gestión administrativa se genera en tres aspectos fundamentales: tecnológico, por las escasas capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades digitales y el porcentaje mínimo que se invierte en TIC; administrativa, las capacitaciones en formación profesional no se direccionan al desarrollo en la gestión administrativa; y social, la inexistencia de talleres o programas con un enfoque hacia la disrupción de la mujer en el ámbito laboral en cargos directivos, cambios que se aplican de forma pero no se analizan a fondo.

Palabras clave: brecha digital de género (BDG), brecha de género (BG), defeminización, tecnología de información y comunicación (TIC), gestión administrativa

Executive Summary

The research aims to determine the gender digital gap in the administrative management of the Autonomous Decentralized Municipal Governments of the province of Imbabura. The investigation approach has a mixed-type descriptive scope developed in three phases in data collection: interviews with 20 women in management positions, surveys of 81 public officials in management positions, online tests of 71 departmental directors, and heads or area managers using the poll marker tool. The results in the digital gap show the lack of Information and Communication Technologies (ICT) training provided by municipalities to make their job performance more efficient. In administrative competencies in gender, there is no large gap that limits their job performance from each other. Therefore, the digital gap and administrative competencies have a moderate positive correlation. However, the digital gender gap in administrative management is generated by the lack of presence of women in management charges. Positions that are filled according to the criteria of the highest authority (free removal) without evaluating the knowledge and skills to occupy such charges. Leadership positions are based on a merit contest and held in a minority by women due to factors: motherhood and little family support despite having adequate professional training. Women are limited by these factors to access management positions. The research concludes that the digital gender gap in administrative management is generated in three fundamental aspects. Technological, due to the short supply of training in the strengthening of digital skills and the minimum percentage invested in ICT. Administrative, professional training is not geared towards development in administration management. Social, the non-existence of workshops or programs focuses on the disruption of women in the workplace in management positions; charges that are applied in a way but are not thoroughly analyzed.

Key Words: *digital gender gap (DGG), gender gap (GG), defeminization, information and communication technology (ICT), administrative management.*

Agradecimientos

La gran esencia de la vida es agradecer todo aquello que nos rodea, por tal razón quiero agradecer infinitamente a la vida que me ha permitido realizar mis estudios, en mi segundo hogar: Universidad Técnica del Norte; agradezco a su vez desde el alma a aquellos docentes que con amor, sabiduría y humanismo dejaron grandes enseñanzas académicas y aportaron hacia un cambio de pensamiento más ético, crítico y analítico.

Agradezco infinitamente a mis compañeros de estudio que hicieron de todos estos años en la universidad una agradable travesía de risas, aprendizajes, pero sobre todo de mucho compañerismo; a los amigos que forme en esta casona universitaria, los cuales se convirtieron en grandes aliados de lucha académica y de vida; agradezco también a mi coordinadora de carrera quien fue mi gran equipo de trabajo en mi labor como dirigente estudiantil; a mi directora de trabajo de grado quien me ha guiado y prestado su ayuda como docente durante mis años de estudio. Y finalmente, agradezco a un gran docente que impartió materias esenciales de la carrera, las cuales me permitieron descubrir que realmente me encontraba en el camino correcto; su pasión por enseñar fueron piezas fundamentales para llegar a apasionarme por mi carrera, pero sobre todo su ética y sentido de justicia me enseñaron lecciones importantes de vida que me ayudaron a crecer y luchar por lo correcto.

Dedicatoria

“No hay progreso, sin compromiso; no hay victoria, sin sacrificio” Suzan Collins.

Hoy, aquella frase toma sentido, después de varios años de compromiso académico de sacrificios y retos personales que se han asumido; la victoria se define en el título universitario. Sin lugar alguno, no habría podido ser logrado sin el apoyo y amor de seres humanos extraordinarios que me han acompañado en esta bonita travesía.

En primer lugar, me dedico esta investigación, porque hoy más que nunca admiro mi capacidad para no decaer, a pesar de los retos estudiantiles adicionales que asumí, los cuales me brindaron la oportunidad de crecer y conocer desde otra perspectiva la vida universitaria sin perder el compromiso con mis estudios; a su vez dedico, a mis motores principales de vida: mi mamá y hermana quienes gracias a su incondicional cariño y apoyo en todo lo que he decidido realizar, hoy en día puedo decir: ¡lo logré!; a un ser querido y cercano a la familia que durante estos años firmemente ha seguido mi trayectoria estudiantil y ha sido clave principal para que pueda culminar mis estudios y sobre todo, dedico a mi hombre sabio, mi abuelito, quien hoy me mira desde el cielo y festeja que haya culminado mis estudios universitarios.

Índice

Resumen Ejecutivo	i
Executive Summary	ii
Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Problema de Investigación	2
1.3. Justificación de la Investigación	3
2. Objetivos.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
2.3. Pregunta de investigación	4
3. Marco Teórico	5
3.1. Brecha Digital	5
3.2. Tipos de Brecha Digital	7
3.3. Brecha Digital de Género.....	8
3.3.1. Brecha Digital de Género en el Puesto de Trabajo	11
3.4. Indicadores de la Brecha Digital de Género	12
3.5. Competencias y Habilidades Digitales de Género.....	14

3.6. Gestión Administrativa	15
4. Marco Metodológico	19
4.1. Enfoque y Alcance de Estudio	19
4.2. Unidad de análisis	19
4.2.1. Diseño Muestral.....	19
4.2.2. Criterios de Inclusión y Exclusión.....	20
4.2.3. Tamaño de la Muestra	20
4.3. Período de Referencia	20
4.4. Diseño de los Instrumentos de Recolección de Datos	21
4.5. Procedimiento de recolección de datos	22
4.6. Procedimiento de análisis de datos	24
5. Análisis y Discusión	25
5.1. Análisis	25
5.2. Discusión.....	49
6. Conclusiones y Recomendaciones.....	51
6.1. Conclusiones.....	51
6.2. Recomendaciones	53
Referencias bibliográficas.....	1
Bibliografía	5
Anexos	1

Índice de tablas

Tabla 1. Uso de las TIC	10
Tabla 2. Dimensiones uso de las TIC por las empresas	13
Tabla 3. Competencias digitales	15
Tabla 4. Indicadores de Gestión Administrativa.....	17
Tabla 5. Diseño muestral	19
Tabla 6. Estructura de la encuesta.....	21
Tabla 7. Estructura de la entrevista.....	21
Tabla 8. Estructura del Test	21
Tabla 9. Entrevistadas	25
Tabla 10. Encuestados.....	26
Tabla 11. Análisis de varianza en el uso herramientas digitales de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.....	35
Tabla 12. Análisis de varianza capacidad para analizar y sintetizar información	37
Tabla 13. Análisis de la varianza en la capacidad para solucionar problemas	39
Tabla 14. Análisis de varianza en aplicación de conocimientos teóricos	40
Tabla 15. Análisis de varianza para aplicar estrategias para lograr resultados.....	41
Tabla 16. Correlación entre las variables brecha digital y competencias administrativas.....	44

Índice de figuras

Figura 1. Uso de las TIC en las empresas.....	7
Figura 2. Brecha de género.....	30
Figura 3. Brecha de género por cargo laboral.....	31
Figura 4. Tiempo de uso en internet.....	32
Figura 5. Uso confiable de la red.....	33
Figura 6. Uso de herramientas digitales.....	34
Figura 7. Uso herramientas digitales de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.....	35
Figura 8. Capacitación en TIC.....	36
Figura 9. Capacidad para analizar y sintetizar información.....	37
Figura 10. Resolución de problemas.....	38
Figura 11. Aplicación de conocimientos teóricos.....	39
Figura 12. Aplicar estrategias para lograr resultados.....	41
Figura 13. Perfil profesional adecuado con el puesto de trabajo.....	42
Figura 14. Blog.....	46
Figura 15. Habilidades Digitales y Profesionales.....	47
Figura 16. Habilidades digitales por género.....	48
Figura 17. Habilidades profesionales por género.....	49

1. Introducción

1.1. Antecedentes

A nivel global, la brecha digital de género en la gestión administrativa, aborda aquella desigualdad existente en el género femenino en oportunidades laborales y salariales, conceptualizando el término según el autor del Moral & Pais (2018) defeminización la insuficiente presencia y participación de las mujeres en el trabajo. Dicha ausencia laboral femenina Garabiza , Pluas & Rojas (2018) lo asocian al androcentrismo como postura global que mantiene al hombre como centro universal que relega y desvaloriza el trabajo creado por la mujer a consecuencia de un rol tradicional de la mujer en la sociedad; influyendo de tal manera, que la inserción laboral como el correcto uso digital no sean igualitarios, y en efecto, la brecha de género limite su desarrollo laboral, social y cognitivo, en cuanto los ascensos laborales, principalmente a cargos directivos no logran ser alcanzados por mujeres.

En ese contexto, países de Latinoamérica como Sociedad de la Información y Conocimiento (SIC) en un ritmo acelerado que se ha generado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) desde la antigüedad hasta el presente siglo XXI, han originado e intensificando brechas digitales que representan: desigualdad social, económica y laboral en las mujeres (Escuder, 2019). En escenarios laborales la mujer en su gestión administrativa ha favorecido en cambios organizacionales positivos como actrices intelectuales, su puesto de trabajo no se encuentra en cargos directivos a consecuencia de climas laborales inadecuados, su trabajo es tomado y acreditado a quienes legalmente son representantes en una dirección o departamento (Alva de la Selva, 2015).

Sin embargo, en Ecuador, la mujer ha influido de forma positiva y evolutiva en el uso y apropiación de las TIC, así como también la gestión administrativa en el desempeño laboral en las diferentes instituciones con el tiempo han implementado la diversidad del género, principalmente en niveles directivos en donde el rendimiento empresarial ha sido eficiente,

mismo que influye directamente al país en indicadores económicos como el PIB (Escuder, 2019). Aunque ha ido creciendo el índice de participación de la mujer en las empresas como un factor estratégico, aún existe brechas tecnológicas o digitales de género que limitan oportunidades en la inserción o desempeño laboral; brechas digitales según el autor Rodríguez (2018) se dividen en dos tendencias: la blanda, que hace alusión a lo que respecta todo a la infraestructura de tecnología; mientras que la dura, toma en cuenta el nivel de desigualdad tanto social como económica presente en la sociedad, en compilación se generaría brechas digitales de género en la gestión administrativa.

1.2. Problema de Investigación

En la sociedad actual uno de los problemas relevantes es la falta de oportunidades laborales de mujeres en puestos directivos, esto conlleva una brecha de género que cada vez se agudiza, tanto en el sector público y privado. En países como España, la brecha digital de género en las empresas se origina desde el sistema de educación en cuanto a la formación en TIC focalizada y desarrollada generalmente en los hombres, haciendo así que, las mujeres aprendan lo estrictamente necesario, lo que desencadena en el área laboral puestos de trabajo mal ubicados y con menor escala a ascensos directivos. De tal manera, las mujeres están sometidas a distintos obstáculos de carácter digital, educativo y laboral, en donde el sesgo de género provoca un nivel de desempeño bajo en la gestión administrativa empresarial (Jiménez & Fernández, 2016).

En Ecuador, específicamente en la provincia de Imbabura, dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, se desarrolla una situación que no es ajena a esta realidad, pues la falta de inversión, insuficiente capacitación en TIC, desencadena un bajo desempeño laboral. Así también, los puestos de trabajo mal ubicados, limitan las oportunidades para acceder a cargos en niveles directivos y los ascensos laborales en las mujeres son

eventuales. Por lo tanto, esta investigación permitirá analizar la brecha digital de género de acuerdo con el puesto de trabajo.

1.3. Justificación de la Investigación

Es relevante como la brecha digital de género en la gestión administrativa, cumple un papel importante en la investigación, la persistente desigualdad en el uso y apropiación de TIC en las mujeres ha representado pérdida de oportunidades para la obtención de trabajo y ascenso laboral por estructuras de fondo limitantes en el desarrollo de igualdad e inclusión de género en el país. Una sociedad inclusiva digital es trascendental al momento de cerrar brechas, pues su aporte social hacia la mujer le permite mejorar día a día su desempeño laboral con enfoque integral hacia la imagen femenina con valor agregado en el medio.

Los impactos positivos que genera la igualdad de oportunidades de género en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Imbabura aportan como estrategia de crecimiento laboral y social, elevando el nivel de eficiencia en el trabajo, el mismo que a partir de la reestructuración de lineamientos: ubicación del personal, ascenso a cargos directivos enfocado al desempeño laboral, generan beneficios abismales.

Este estudio busca sentar las bases a una propuesta que permita conocer la brecha digital de género en la gestión administrativa, analizando en base a indicadores globales tanto en TIC como en la gestión administrativa en el género femenino hacia su adecuada inserción y ascenso laboral ligado al uso de tecnología y el desarrollo de las competencias en la gestión administrativa, como así también los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en sus resultados basados al correcto desempeño de actividades en adecuados puestos de trabajo.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Determinar la brecha digital de género en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Imbabura.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los indicadores que determinan la brecha digital de género en la gestión administrativa en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.
- Detectar las competencias administrativas y digitales que poseen las mujeres en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.
- Analizar la brecha digital de género de acuerdo con el puesto de trabajo.

2.3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la brecha digital de género que existe en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en la provincia de Imbabura?

3. Marco Teórico

3.1. Brecha Digital

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han logrado tener un crecimiento en algunos países con un mayor o menor avance, limitando o aventajándose unos de otros en factores económicos, sociales, culturales o políticos; es así como, se han etiquetado países de primer, segundo o tercer mundo, determinados por su innovación e inclusión de tecnología, de tal manera, que ha dado paso a una Sociedad de la Información y Conocimiento (SIC); en el cual, habilidades y competencias digitales no han sido adecuadamente desarrolladas para contar con una verdadera SIC y su punto de convergencia ha sido sin duda alguna, abrir más brechas digitales (diferencia entre el conocimiento, uso o apropiación en TIC) que cerrarlas en su totalidad, por la restricción en la apropiación adecuada en la tecnología que ha creado impactantes desigualdades por la aceleración digital (Sánchez, 2015).

Es así como, las TIC han tenido efectos distintos dentro de países, estados o empresas, que van desde la alfabetización digital, hasta un limitado uso o apropiación en TIC que origina la “brecha digital”, misma que tiene varios caminos, tipos o variedades que pueden seguir desventajado socialmente y perjudicando a un mejor desarrollo como nación o funcionamiento empresarial, así también, el impacto tecnológico que conlleva a una causa-efecto en la aparición de la brecha digital, sobre todo en ámbitos sociales, pueden llegar a nivel muy elevado y superarlos significa un símbolo de evolución que rompe paradigmas en la sociedad (González et al., 2017).

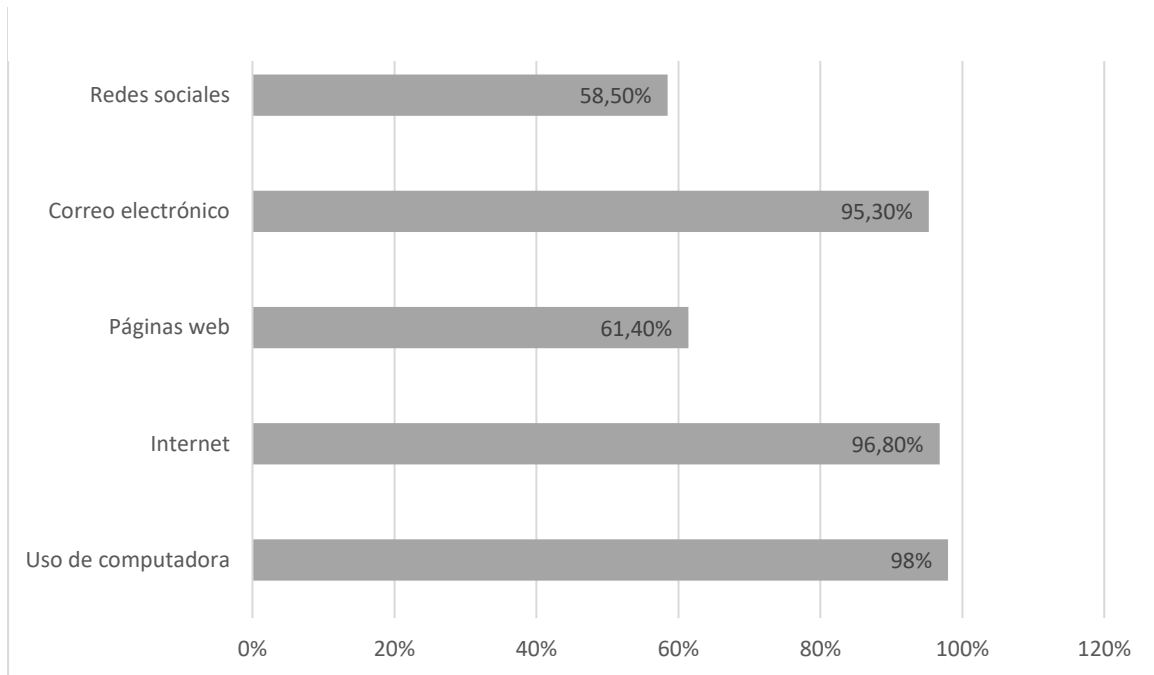
La brecha digital evidencia diferencias en la sociedad que se intensifican de acuerdo al tamaño de la población o por su zona rural y urbana, en cambios tecnológicos que son más agresivos conforme al grupo de personas que impide y descompensa en un escenario tecnológico al cual recorta las posibilidades de crecimiento que involucra el uso en TIC, así de

cierta manera, en un contexto social la probabilidad hacia una inadecuada inserción tecno social se ven limitadas, al igual que el desarrollo estable se vuelve utópico (Toudert, 2019).

En Ecuador, la brecha digital se ha analizado y ha tomado correctivos en base a indicadores que mide el impacto frente a las TIC, en el cual reducir la brecha digital llevará hacia una SIC que estará en funcionamiento constante con la innovación y el desarrollo de forma evolutiva en las TIC, y pedirá de forma exigente paridad en los conocimientos como una estrategia de crecimiento y obtención de oportunidades en la sociedad (M. Vaca & Merchán, 2017). La dimensión de solucionar problemas de la mano con la tecnología son inmediatas, eficaces y ayudan en la optimización de recursos: tiempo y dinero; por lo contrario, si se ha llegado a tener conocimientos menesterosos digitalmente, resultaría tres veces más complicado poder tomar decisiones que resuelvan problemas, he ahí donde la restricción de las tecnologías es decadente en la actualidad, ya que limita el crecimiento y no permite que la paridad de oportunidades vaya al mismo ritmo de todos (Ministerio de Ciencia y Tecnología, 2017).

En base al uso de TIC en ámbitos laborales, Ecuador habitualmente ha manejado de forma correspondiente al Gráfico1, observando parámetros que aborda el uso TIC en empresas (Instituto Geográfico Militar [IGM], 2018).

Figura 1. Uso de las TIC en las empresas



Nota. La figura representa el uso de las TIC en las empresas. Tomado de “Situación, perspectivas, desafíos y oportunidades para la transformación digital y la reducción de la brecha digital en el ámbito geoespacial” (p.16), por (Instituto Geográfico Militar [IGM], 2018).

Sin embargo, lo expresado en el Figura 1, manifiesta algunos indicadores que engloban el verdadero uso de TIC por lo que realmente su uso va en 60,68% que no permite el desarrollo total e igualitario permanente como sociedad, especialmente la inversión que las empresas realizan en tecnología es alrededor del 66,69% obstruyendo al otro porcentaje el mejoramiento en competencias, conocimientos y habilidades digitales se efectivicen, en ese sentido, la tecnología en la actual era digital, es necesaria para adquirir nuevos conocimientos que permiten la interrelación social efectiva en base a una tecnoestructura, cultural que extiende y apoya el talento o las experiencias para una correcta toma de decisiones empresariales (Instituto Geográfico Militar [IGM], 2018).

3.2. Tipos de Brecha Digital

La brecha digital puede ampliarse y dividirse en varios tipos, sin embargo, serán analizadas tres tipos de brecha digital, cuyo impacto es más agresivo en la sociedad. En primer lugar, existe la brecha de acceso o restricción de las tecnologías, dispositivos o equipos electrónicos

o a su vez del internet; en segundo lugar, la brecha de uso, en la cual no todos cuenta con la misma igualdad o capacidad para utilizar las tecnologías; y la tercera brecha digital de resultados o de apropiación de las TIC que se desencadena de la segunda brecha digital, y se ve la capacidad de reinventar los distintos usos de la tecnología (Moreira et al., 2017).

La clasificación de la dicha brecha digital, tiene un enfoque en diferentes puntos que merman el desarrollo económico de un sector social; la competitividad, conexión de internet, uso de dispositivos electrónicos y/o equipos electrónicos, no son aprovechados de manera correcta generando un desarrollo integral decadente que conlleva procesos de calidad, innovación, administrativos o de producción, estancado en un mercado laboral con un lento desarrollo tecnológico y social que trae precariedad en los diferentes estratos sociales y económicos (Marquez et al., 2014).

Las desigualdades existentes determinadas por competencias digitales que posee o no cualquier individuo pueden estar sujetas a diferentes variables como el género, la justicia y equidad, siendo un macro parámetro regulado por medio de leyes y políticas, amparadas y enfocadas a sanciones por discriminación de cualquier índole. A pesar ello, la aplicabilidad como normas regulatorias ha sido un camino frágil que no ha logrado la erradicación en la desigualdad en el género, lo cual influye que la paridad de oportunidades laborales, digitales, económicas o sociales no sean respetadas (Ocaña, 2017).

3.3. Brecha Digital de Género

Una vez analizados los tipos de brechas digitales existentes que socialmente se han generado, es relevante limitar a la brecha digital de género (BDG) y la desigualdad existente, sobre todo, porque dicha desigualdad se genera desde la arraigada cultura machista en la que ha existido durante muchos años, pues la escasa obtención de oportunidades para las mujeres debido al patriarcado ha sufrido daños colaterales en la sociedad que han obstruido el desarrollo

en papeles importantes que solo han sido ocupados tradicionalmente por el género masculino; las mujeres sin lugar alguno habrían desempeñado el mismo rol de forma óptima pero sus limitaciones se basaban hacia a los quehaceres del hogar, pese a que, el ámbito educativo, profesional, laboral o científico estaban completamente restringidos para las mujeres; en base a teorías feministas, la desigualdad digital de género se encuentra en la exclusión del lugar donde aparece la innovación tecnológica y la misógina laboral están presentes; es así como, también las investigaciones feministas han ligado a la situación de la mujer en la Sociedad de la Información sin equidad, respeto, justicia y desarrollo como fuentes de información igualitarias (Morales & Domingo, 2014).

La brecha digital de género, sin duda alguna afecta a grupos vulnerables, en este caso particular al grupo femenino debido a la función tradicional en la sociedad a la que permanentemente ha sido catalogada, dicha postura se ha originado desde la antigüedad que ha otorgado la imagen de mujer débil, sumisa y sin capacidad intelectual para trabajar en campos que no se ligan al hogar o la crianza de hijos, por lo que existía una dependencia económica ligada al hombre, quien era el único ente solvente en una familia o en la sociedad; sin embargo, las TIC han ido en cambio constante y desfavorable hacia ellas (Berrío et al., 2017).

Es esencial, cerrar la brecha digital de género, la misma que es directamente proporcional al empoderamiento femenino, que permite que sus capacidades digitales vayan más allá de la diferencia entre el hombre y mujer en acceso, uso o apropiación de TIC ya que el verdadero cambio social con igual de oportunidades para desarrollarse en plenitud con la sociedad, está marcado desde el acceso a la educación, formación y empleabilidad en las mujeres para erradicar el paradigma cultural ligado a la lucha feminista que confunde una lucha sexista sin objetivos reales, pues el verdadero fin se basa en poder efectuar las mismas actividades que por

mucho tiempo el hombre ha desempeñado con un enfoque de igualdad más no una lucha de protagonismo sin rumbo (Kerras et al., 2020).

Es importante, descubrir los parámetros más allá de los empíricos que puedan determinar la causal de las brechas de género, es así como algunos países de Europa, Asia y Norteamérica revelan que el género femenino respecto al acceso digital no invierte mayor cantidad de tiempo para acceder a las TIC, cuyos motivos Mumporeze & Prieler (2017) establecen: escasez de tiempo, falta de recursos económicos, priorización en educación, vestido, alimentación de sus hogares para otros miembros cercanos, lo que limita al género femenino contar con oportunidades reales de aprendizaje, en donde la inversión no se focaliza hacia temas en TIC, a consecuencia, la mujer directamente se ve afectada en el ámbito laboral.

Algo similar ocurre en Ecuador según el mínimo análisis hacia la brecha digital de género que ha evolucionado con el transcurso del tiempo y de manera positiva se ha reducido por el aumento en capacitaciones sobre TIC, con el objetivo de contar con una sociedad efectiva, pese al esfuerzo se puede observar la existencia de la brecha digital de género en la tabla 1 se muestra el uso de TIC en el Ecuador en relación al género (OEI et al., 2019; Valle, 2018).

Tabla 1. Uso de las TIC

Indicadores	Porcentaje		Brecha
	Hombre	Mujer	
Uso de internet	56,8%	50%	6,8%
Uso de internet: Obtener información	38,6%	37,5%	1,1%
Uso de internet: trabajo	3,9%	3,4%	0,5%
Uso de internet: educación	22,6%	23,8%	-1,2%
Comunicación	30,8%	32,1%	-1,3%

Nota. Extraída de OEI, CIESPAL, SENECAST & REMCI, 2019, pp. 98-99

La brecha digital de género ha sido analizada en diferentes países conforme a investigaciones por Mariscal, Mayne, Aneja & Sorgener (2019) reflejan que la sociedad ha restringido a la mujer con el uso y apropiación de la tecnología de forma significativa y

transversal, cuyo desfaz interfiere a escala mundial para lo cual su análisis ha evidenciado que dicha brecha puede cerrarse por medio de políticas que regulen al sector público y privado para fortalecer así las oportunidades de las mujeres. De igual manera Rodríguez (2019) describe que la brecha de género impide que se ejecute un entorno ligado al desarrollo sostenible, por lo que las mujeres no alcanzan el poder en diferentes campos sociales obstruyendo su derecho de autonomía para ejercer actividades en los mismos puestos de trabajo que se desarrolla el hombre.

La igualdad de género digital enfrenta en habilidades, conocimientos y hasta oportunidades de distinto índole, es así como (Monroy, 2019) en un análisis documental sustenta que las brechas de género están en función del desarrollo tradicional que por mucho tiempo la sociedad ha ejecutado por lo que las mujeres y su espacio en formación académica o laboral han tenido limitaciones, de tal manera, que por dichas restricciones en las mujeres a su correcto acceso en igualdad de condiciones van en un 38% a escala mundial, marcando una enorme brecha frente al género masculino.

3.3.1. Brecha Digital de Género en el Puesto de Trabajo

Es necesario hacer alusión a la brecha digital de género en el puesto de trabajo ya que surge a partir de las limitaciones que coexiste en el ámbito laboral dentro de una entidad pública o privada, en el cual, los puestos de trabajo con cargos directivos son ocupados de forma abismal por el género masculino, mientras que la participación de la mujer está presente en cargos de menor impacto sin oportunidad de trascender y evolucionar constantemente; es así, como de formal universal se dice que aquellos puestos de trabajo en niveles jerárquicos altos están ocupados por tan solo el 2% del total de mujeres (Unidad de estudios Departamento de Estudios y Gestión Estratégica & Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile, 2017).

Por otra parte, existe algunos factores puntuales que originan la brecha digital de género en el puesto de trabajo Flores & Salas (2015) mencionan que la edad tiene conexión directa con la experiencia laboral, en base a que la mujer por estereotipos sociales ha tenido que asumir roles enfocados en el hogar, lo que ha ocasionado una baja priorización en los objetivos profesionales y el manejo a la par de las TIC conforme a la aceleración de las mismas; así también, otro factor es la formalidad del empleo, a la cual las mujeres han decidido omitirlo o desenfocarse de ello, optando por puestos de trabajo de nivel bajo que flexibiliza de mejor forma con sus actividades en casa.

Sin embargo, no solo aquellos factores sociales intervienen en la aparición de dicha brecha, también la aceleración digital permite que los puestos de trabajo cambien sus características originales y ocasione una ralentización en el cumplimiento diario de las actividades laborales, en base a ellos se pierda las capacidades y conocimientos adecuados para poder tener una formación correcta que permita su desempeño laboral y digital eficiente (I. Vaca, 2019).

3.4. Indicadores de la Brecha Digital de Género

La brecha digital de género se mide con asistencia de indicadores que evalúan diferentes áreas en TIC, así es como los autores Pérez, Ramfis & Diallo (2015) lo desglosan de la siguiente manera:

- Indicadores de acceso: aquellos que miden la disponibilidad y alcance de equipos y/o dispositivos electrónicos e internet.
- Indicadores de uso: su finalidad se enfoca a medir cómo utilizan las TIC en el hogar, trabajo, centros educativos, etc.
- Indicadores de calidad: enfocado a la infraestructura tecnológica como ancho de banda o telefonía que posee un lugar determinado.
- Indicadores de educación: capacidad o conocimiento que poseen para poder hacer diferentes usos de la tecnología.

Sin embargo, los indicadores para medir la brecha digital forman parte de cinco dimensiones globales, es así como INEC (2015c) enlista indicadores de uso en TIC: porcentaje en inversión, cantidad de dispositivos electrónicos, porcentaje del personal en acceso a internet, tipo de conexión de internet y porcentaje de utilización de medios de comunicación. La tabla 3 muestra las dimensiones de la brecha digital de género y su relación con los indicadores que miden el uso de las TIC en la Sociedad de la Información.

Tabla 2. Dimensiones uso de las TIC por las empresas

Dimensión	Definición
Infraestructura: Equipamiento, Internet y Red	Equipos y/o dispositivos electrónicos que poseen Conexión de internet y tipo de banda ancha.
Procesamiento	Empleados que hacen uso de computadoras e internet por sexo.
Conocimientos especializados	Herramientas digitales que utilizan en la empresa.
Capacitación	Las capacitaciones enfocadas a las TIC.
Innovación	Inversión en equipos y tecnología.

Nota. Extraída de Buenrostro & Hernández, 2019, pp. 105

Las dimensiones para medir el uso de TIC, determinan el grado de información que se desea recopilar, tanto en: infraestructura: equipamiento, internet y red las cuales incorporan elementos necesarios para tener acceso a las TIC, siendo el equipamiento un factor para incrementar el crecimiento en las empresas por medio del manejo de hardware especializado; el procesamiento, la dimensión que permite observar el uso igualitario de equipos tecnológicos o internet y ayuda en la reducción de brechas de género; los conocimientos especializados, se focalizan a la formación cognitiva para manejar software y herramientas digitales que permiten un óptimo desenvolvimiento en actividades específicas para su buena gestión administrativa; la capacitación, se direcciona al seguimiento que se realiza para potencializar las capacidades y/o conocimientos en TIC y la innovación es destinada a comprar o reemplazar equipos con tecnología de punta (Buenrostro & Hernández, 2019).

3.5. Competencias y Habilidades Digitales de Género

Las competencias y habilidades en el género son importantes en el ámbito personal y empresarial, permite que destrezas, conocimientos y actitudes puedan enfatizarse conforme el escenario actual lo demande, de este modo, existe niveles de competencias que permite un desarrollo óptimo Rojas, Rojas, Mori & Pasquel (2018) desglosan los niveles de competencia de la siguiente forma:

- Competencia de base: posibilidad de acceder a un lugar de trabajo relacionados con el idioma, perfil profesional o el uso de las TIC
- Competencia técnica: se adquiere cuando los conocimientos son especializados para un determinado puesto de trabajo, cada persona tendrá distintas competencias técnicas según sea el caso o el puesto de trabajo
- Competencia transversal: ayudan a que se ejecute el trabajo o la actividad de forma eficaz, se enfoca más en el ámbito laboral (Rojas et al., 2018).

Las competencias digitales de género se forman en un entorno digital conforme a la aceleración tecnológica y su nivel educativo influye en el sentido de desarrollo y obtención de puestos de trabajos que si bien es cierto se encuentran ligados a dichas competencias que únicamente a las específicas por lugar de trabajo, es por ello que el hombre cuenta con mayor desenvolvimiento tanto en competencias profesionales como digitales lo que ha permitido que ocupe niveles más altos jerárquicamente, mientras que la mujer y sus competencias han sido menores debido a su limitado desarrollo digital lo que resulta contraproducente contratar para cualquier cargo o a su vez otorgar ascensos laborales (Lévano et al., 2019). Además, las competencias digitales posibilitan escalar personal y profesionalmente, Martínez, Sábada & Serrano (2018) en la Tabla 4, dividen en cinco campos primordiales.

Tabla 3. Competencias digitales

Campos Primordiales					
Información y alfabetización	Comunicación y colaboración	Uso de internet	Herramientas digitales	Creación de contenidos digitales	de digitales

Nota. Extraído de Martínez, Sábada & Serrano, 2018, pp. 138

Las competencias digitales consideran que debe existir dos niveles de conocimiento y uso para el mismo: el primer nivel de información, en el cual el usuario sabe que se puede consultar información y puede realizar búsquedas de información de temas específicos; el segundo nivel es el transaccional, en el cual el usuario conoce que es posible realizar transacciones en línea, diligenciar formularios en línea y realizar solicitudes, entre otros, puesto a ello hará que su productividad, eficiencia y oportunidades se vean equiparadas sin depender del género (M. Martínez et al., 2018).

En cuanto, a los tipos de competencias que hemos mencionado podemos observar son niveles importantes que deben poseer tanto el hombre como la mujer, otorgando una igualdad de oportunidades, pese a lo cual, ya poseerlas no debería llegar a un nivel de conformismo, debe potencializarse constantemente para alcanzar niveles competitivos en distintas áreas, es ahí, donde una orientación adecuada y bien fundamentada puede lograr objetivos personales o empresariales de manera correcta y efectiva, sobre todo el poder detectar algún problema en cualquier tipo de competencia y/o habilidad en el hombre o la mujer es sumamente importante para mitigar posibles brechas (Trujillo, 2014).

3.6. Gestión Administrativa

Es fundamental destacar la importancia de la gestión administrativa en el ámbito empresarial, la cual aporta en una serie de acciones que ayuda a cumplir objetivos globales o sectorizados por departamentos, mismos que por medio del proceso administrativo permite al

personal manejar sus competencias y/o habilidades eficientemente, si bien, dicha gestión administrativa, en su mayoría se ejecuta por las direcciones departamentales o por la máxima autoridad quienes son encargados de gestionar recursos, procesos o actividades hacia sus colaboradores con la finalidad hacia un rendimiento óptimo que además del crecimiento y cumplimiento de actividades diarias, debe existir el apoyo constante guiado al crecimiento profesional de todo el personal inclinado a oportunidades igualitarias e inclusivas en aspectos humanos, económicos y de empleabilidad (Mendoza, 2017).

La gestión administrativa mantiene al talento humano de la empresa en las mejores condiciones posibles, guiado por los directivos para lograr su eficacia, perfeccionamiento y una focalización estratégica dentro y fuera de su puesto de trabajo a través del tiempo, así también, instaurar el cambio en la cultura organizacional con enfoque al conocimiento como herramienta para obtener logros que se apoyen con capacitaciones, pues el recurso más importante dentro de una institución es el capital intelectual que posee el personal y que se desarrolla diariamente por parte de gestión por dirección que propicia el crecimiento integral igualitario en el género hacia los puestos de trabajo (Rodrigo et al., 2015).

En relación a la adecuada gestión administrativa igualitaria, se aplica el mainstreaming de género (es la reorganización para obtener un mejor desarrollo en los procesos en el cual se incorpora la igualdad de género en todos los niveles estructurales de la empresa con responsabilidad igualitaria entre hombres y mujeres en el medio laboral), lo cual define e implementa un modelo óptimo que permita visualizar cualquier tipo de desigualdad que se dé entre el hombre y la mujer, pues es ahí, la gestión del capital humano tendrá un enfoque basado en la gestión por desempeño y se evalúe a los miembros de la organización (Mimbero et al., 2017; Rodrigo et al., 2015).

Las competencias y/o habilidades administrativas llegan a desarrollarse óptimamente por medio de la adecuada gestión administrativa y son necesarias en el ámbito empresarial como apoyo hacia el desarrollo laboral y reducción de brecha de género (Rodrigo et al., 2015). Por tanto, es necesario establecer competencias administrativas: técnicas, metodológicas, sociales, participativas, cardinales y específicas, ayudan a mejorar las actividades que se realizan en el puesto de trabajo; por otra parte, las competencias administrativas pueden ser aprendidas de forma autónoma depende mucho de su entorno laboral para poder ejecutarlas, puede de forma objetiva mantener un clima laboral adecuado. En la tabla 4 muestra ciertos indicadores de gestión por competencias que son útiles al momento de medir el desempeño por puesto de trabajo dentro de una entidad (Romero & Aguaded, 2016).

Tabla 4. Indicadores de Gestión Administrativa

Dimensión	Definición
Competencias Cardinales	Comportamiento y la capacidad emocional y a su vez la experiencia que posee el personal de la empresa.
Competencias Específicas o Gerenciales	Permite identificar los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que el personal cuenta para ser efectiva en la empresa
Competencias Específicas o por áreas	Habilidades y actitudes ayudan en la resolución de problemas en la empresa y se divide por género
Competencias de entrenamiento	La productividad del empleado y la eficacia del grado de permanencia del personal en la organización.

Nota. Extraída de Arevalo, 2018, pp. 53

Por consiguiente, la gestión administrativa por competencias da lugar a la empleabilidad de cada ser humano sin división de género, etnia o edad, mantienen la aptitud para poder conservar su trabajo, conservarlo y adaptarse al cambio que genere en su entorno laboral (Mimbero et al., 2016). En ese sentido, el término cualificaciones, designa la expresión formal de las habilidades profesionales de las personas trabajadoras, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial, pues estas competencias pueden llegar a ser de manera que se transfieran según la necesidad lo amerite, pero, cuán importante es que su desarrollo este a la par y que el género no implique que a uno de ellos se estimule más dichas competencias, es sí, en cuanto a el

aumento de las habilidades puede ser influenciado por las mismas empresas u organizaciones para el uso profesional, es así como el nivel de educación, su título profesional o el lugar de trabajo inciden de modo continuo en la brecha digital (Rebollo et al., 2017).

En efecto, para poder tener un nivel de competencias en base a la igualdad debe basarse en un modelo de competencias que sea clasificado: por modalidades distintivas las mismas que están en base al recurso humano; el modelo genérico que se enfoca a ver el promedio que se da en el rendimiento y el último nivel de competencias, los cuales se denominan como funcionales en el cual va afín con las obligaciones que se encuentran en el puesto de trabajo. En base a esto podemos decir que el modelo de competencias se anticipa e identifica las brechas que puedan suscitarse y logrando así un nivel pertinente en los trabajadores sin distinción de género (Villafuerte & Benites, 2018).

El optar por un modelo de competencias es una estrategia eficaz pero a su vez debe tener en cuenta las habilidades y destrezas que se desarrollan profesional y adecuadamente que a su vez se desarrolla en un correcto ambiente laboral y al salario percibido, si todo esto va en función a los méritos y al interés laboral y profesional, podrán desarrollarse, de forma contraria no crecen y se quedan en un estado sumergido al desinterés, y su gestión administrativa laboral, es afectada; frente a esto contar con adecuadas competencias administrativas facilita la interacción en tareas diarias y con el cumplimiento de objetivos de manera eficiente, mismo que pueden ser medidos para que se cumpla objetivos y se cierre brechas (Gasca, 2018).

4. Marco Metodológico

4.1. Enfoque y Alcance de Estudio

Es esencial para determinar la brecha digital de género en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en la provincia de Imbabura, la presente investigación tiene un enfoque mixto de alcance descriptivo debido a que se va identificar indicadores de brecha digital de género en la gestión administrativa en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales. En cuanto al enfoque es mixto ya que se basa en analizar y recolectar datos de carácter cuantitativo y cualitativo. Así también el diseño es transversal no experimental debido a que se describen variables y se recolectan datos en un solo momento.

4.2. Unidad de análisis

4.2.1. Diseño Muestral

En base al cálculo de la muestra se utilizó el diseño estratificado de afijación proporcional ya que la investigación estará enfocada a un grupo específico por género en cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de la provincia de Imbabura, por lo que las encuestas y entrevistas serán dirigidas a los directores departamentales y jefes o responsables de áreas como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 5. Diseño muestral

Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.	Directores/as Departamentales	Jefes/as o Responsables de áreas	Población	Proporción
Antonio Ante	4	12	16	0,07
Ibarra	18	36	54	0,25
Cotacachi	11	37	48	0,22
Otavalo	10	29	39	0,18
Pimampiro	12	24	36	0,17
Urcuquí	7	18	25	0,11
Total	62	156	218	100

Nota. La tabla detalla la población por cargo laboral. Basada en la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 2020 de los GAD Municipales de la provincia de Imbabura.

4.2.2. Criterios de Inclusión y Exclusión

Es necesario en la población poder establecer los criterios de inclusión y exclusión. La población meta está conformada por los seis Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales con un total de 62 directores/as departamentales y 156 jefes/as o responsables con una población total de 218 directivos que trabajan dentro de las entidades públicas. Se excluirá al personal que labora en otros puestos de trabajo que no se encuentren relacionados con direcciones departamentales o jefes de áreas dentro de los GAD'S. En ese sentido, el criterio de exclusión fue de acuerdo al nivel de gestión administrativa que no se ejecuta en puestos de trabajo de apoyo. Realizada la segmentación conforme a los criterios de inclusión y exclusión, la población meta se conforma por 218 directores departamentales y jefes o responsables dentro de los 6 Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales para determinar el cálculo de la muestra.

4.2.3. Tamaño de la Muestra

Para el tamaño de la muestra se obtuvo conforme al número de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y el personal en cargos como directores/as departamentales y jefes/as o responsables que trabajan dentro de dichas entidades, así también, se consideró un nivel de confianza del 95% y un error relativo del 5%. Para certificar el tamaño de muestra sea proporcional se realizó el procedimiento de asignación estratificado de afijación proporcional.

4.3. Período de Referencia

Dicho período de levantamiento de los datos fue tomado en el período comprendido por los meses de agosto a septiembre de 2020.

4.4. Diseño de los Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos fue una encuesta dirigida a los directores departamentales y jefes o responsables de cada área conformada por 28 preguntas mientras que en la entrevista estuvo dirigida a las mujeres en cargos directivos conformado por 7 preguntas y 40 preguntas en test que se dividen en 21 preguntas sobre habilidades digitales y 19 en habilidades profesionales, estas herramientas tuvieron un enfoque para recolectar información sobre la brecha digital de género en la gestión administrativa.

El cuestionario de la entrevista alineada a la variable: brecha de género mientras que la encuesta y test tuvieron una estructura enfocada en las siguientes variables: 1) brecha digital, 2) competencias administrativas, sin embargo, en el test se dio mayor sustento: 1) habilidades digitales y 2) habilidades profesionales, que está detallado en las siguientes tablas:

Tabla 6. Estructura de la encuesta

N°	Variables	N° de preguntas
1	Brecha digital	18
2	Competencias administrativas	10
	Total	28

Nota. La tabla se refleja las variables inmersas en la encuesta y su total de preguntas

Tabla 7. Estructura de la entrevista

N°	Variables	N° de preguntas
1	Brecha de género	7
	Total	7

Nota. La tabla detalla la variable inmersa en la entrevista y su total de preguntas.

Tabla 8. Estructura del Test

N°	Variables	N° de preguntas
1	Habilidades Digitales	21
2	Habilidades Profesionales	19
	Total	40

Nota. La tabla evidencia las variables inmersas en el test y su total de preguntas.

Para la elaboración de los cuestionarios se guio por medio del marco teórico, en el cual las preguntas para la encuesta fueron tomadas como referencia de investigaciones realizadas por empresas de consultoría digital como: Andalucía (2018); INEC (2015c); López (2020) mientras que el cuestionario de la entrevista fue basado en un estudio en Argentina por Martínez (2017) y finalmente el test basado en la empresa de consultoría Foxzie (2020) quienes previamente han realizado investigaciones que miden la brecha digital de género, brecha de género y la gestión administrativa.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

La información fue recolectada en el mes de septiembre de 2020; a su vez como primer punto hacia la recolección de datos, se indagó el número total de directores departamentales y jefes o responsables de cada área, por medio de las páginas web oficiales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en la pestaña: Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP) 2020, por lo que posterior se obtuvo una muestra hipotética a lo que realmente se contaba cada GAD Municipal; así también, por ser entidades públicas sus procesos requerían ser aprobadas por medio de documentación que avale el trabajo de investigación desde la universidad, a lo cual se solicitó al decanato de la facultad, un oficio que autorice al levantamiento de información en cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de la provincia de Imbabura. Con la autorización correspondiente 4 de 6 GAD Municipales aprobaron el acceso de recolección de datos para la presente investigación.

El GAD Municipal de Antonio Ante (GADMAA), fue el primero en visitarse por lo que se obtuvo la muestra real de 12 jefes de área y 6 directores departamentales, tomó recabar la información alrededor de 3 días concluyendo con encuestas y entrevistas a 3 mujeres y 7 encuestas a los hombres.

Posterior, se visitó el GAD Municipal de Otavalo (GADMO) y se obtuvo una muestra real de 19 jefes de área y 20 directores departamentales, aquí cabe mencionar que el levantamiento de información fue extremadamente caótico por lo que tomó alrededor de 5 días ya que se encontraban organizando las Fiesta del Yamor Virtual y la mayoría de jefes o directores no se encontraban en su puesto de trabajo o simplemente no daban apertura para poder aplicar las encuestas y entrevistas, sobre todo, las mujeres quienes mostraban mayor resistencia; sin embargo, se obtuvo 14 encuestas aplicados a los hombres y 5 encuestas y entrevistas a las mujeres.

El tercero en levantar información fue el GAD Municipal de Urcuquí (GADMU) quien dio una apertura muy buena desde el pre visita por medio de una llamada por parte de la Jefa de Talento Humano quien muy amable agendó una cita, es así como el día establecido hizo un acercamiento en cada departamento con los jefes y directores para dar a conocer la situación y se dé la información correspondiente, por lo que la buena colaboración de los funcionarios hizo que recabar información tome tan solo 1 día en el que se obtuvo 11 encuestas a los hombres y 5 encuestas y entrevistas a las mujeres.

Y finalmente, el GAD Municipal de Ibarra (GADMI) fue el último en visitarse ya que por problemas en el proceso de la entidad el documento había sido mal ingresado pero gracias a la eficiencia de Talento Humano el trámite fue agilizado, cabe mencionar que es el GAD con mayor número de funcionarios, así que el dato real fue de 36 responsables de área y 18 directores departamentales, sin embargo, hay que destacar el excelente manejo en el proceso por parte de Talento Humano que por medio digital, envió un correo a todos los departamentos de la entidad para su conocimiento sobre la visita para recabar información por lo que la apertura y calidez fue total en la entidad; el tiempo tomado fue de 3 días con un resultado de 26 encuestas a los hombres y 10 encuestas y entrevistas a las mujeres.

El motivo principal por el cual no se pudo recabar información en su totalidad en los cuatro GAD Municipales fue por la ausencia de los funcionarios que se encontraban en aislamiento domiciliario ocasionado por la actual pandemia (COVID-19) y también por la resistencia a ser aplicados las encuestas y entrevistas y en una minoría a la ausencia en el puesto de trabajo por encontrarse en eventos fuera de la entidad. De igual manera, no se pudo acceder al GAD Municipal de Cotacachi debido a procesos internos de la entidad en el cual se hizo un acercamiento por tres veces consecutivas que reflejaron la pérdida del documento sin otorgar ninguna solución favorable; mientras que en el GAD Municipal de Pimampiro debido a la complicación que implicó la pandemia no se pudo entregar el oficio de autorización físicamente solo virtual, al que nunca existió una respuesta por parte de la entidad.

4.6. Procedimiento de análisis de datos

Para el análisis de los datos ya recolectados se realizó por medio de cuestionarios físicos tanto en las encuestas y entrevistas, mientras que el test fue aplicado por medio de cuestionarios en una plataforma digital (blog). En relación a ello, los datos fueron analizados por medio de estadística descriptiva, análisis de varianza y correlación de datos; el análisis de la varianza permite observar la diferencia que existe entre cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal ligado al Género con un margen de error del 5%; la correlación de datos permite observar entre las dos variables: brecha digital y competencias administrativas si la relación entre ellas influye o no.

5. Análisis y Discusión

5.1. Análisis

La presente investigación y para mayor sustento de la misma se encuentra dividida en tres fases:

- Fase 1. Entrevistas: para dar soporte a la variable brecha de género se aplicó exclusivamente a mujeres con cargos de directoras y jefas o responsables de área dentro de los cuatro Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (Tabla 9).

Tabla 9. Entrevistadas

N°	Datos	GAD Municipales	Cargo
1	Yanelva Benavides	GADMAA. Antonio Ante	Directora Administrativa
2	Paulina Cevallos	GADMAA. Antonio Ante	Jefa de Tesorería
3	Gabriela Dávila	GADMAA. Antonio Ante	Jefa de Rentas
4	María José Torres	GADMI. Ibarra	Directora de Comunicación
5	Lorena Recalde	GADMI. Ibarra	Directora Financiera
6	María Dolores Morán	GADMI. Ibarra	Responsable de Radios
7	Lorena Recalde	GADMI. Ibarra	Responsable de Presupuestos
8	Sonia Echeverría	GADMI. Ibarra	Responsable de Desarrollo de Talento Humano
9	Erika Potosí	GADMI. Ibarra	Responsable de Administración Urbana y Rural
10	Margarita Argoti	GADMI. Ibarra	Responsable de Contabilidad
11	Carmen Pabón	GADMO. Otavalo	Directora de Ordenamiento Territorial y Planificación
12	Jhadyra Benítez	GADMO. Otavalo	Jefa de Ventanilla Única de Servicios Municipales
13	Miriam Santellán	GADMO. Otavalo	Jefa de Contabilidad
14	Patricia Leiton	GADMO. Otavalo	Jefa de Tesorería
15	Leslye Jaramillo	GADMO. Otavalo	Jefa de Geomática
16	Rosalba Salcedo	GADMU. Urququi	Directora Administrativa
17	Jenny Reina	GADMU. Urququi	Jefa de Talento Humano
18	Alexandra Morena	GADMU. Urququi	Jefa de Participación Ciudadana
19	Verónica Yacelga	GADMU. Urququi	Jefa de Tesorería Municipal
20	María Cristina Suárez	GADMU. Urququi	Jefa de Turismo, Patrimonio y Desarrollo Productivo

Nota. La tabla refleja la información sobre las mujeres entrevistadas de acuerdo al cargo laboral en los diferentes GAD Municipales de la provincia de Imbabura.

- Fase 2. Encuestas: aplicadas con la finalidad de sustentar los objetivos planteados por medio de dos variables: brecha digital y competencias administrativas en los respectivos GAD Municipales (Tabla 10).

Tabla 10. Encuestados

Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales.	Directores/as Departamentales		Jefes/as o Responsables de áreas	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
GADMAA Antonio Ante.	1	1	6	2
GADMI. Ibarra	11	2	15	8
GADMO. Otavalo	6	1	8	4
GADMU. Urcuquí	4	1	7	4
Total	22	5	36	18

Nota. La tabla refleja el número de encuestadas aplicadas por género y cargo laboral en los GAD Municipales de la provincia de Imbabura.

- Fase 3. Test: para responder al segundo objetivo y con la intención de identificar las habilidades digitales y habilidades profesionales se aplicó un test a los directivos de los GAD Municipales.

Fase 1. Entrevistas

Conforme al rumbo que tomó la investigación se aplicaron un total de 20 entrevistas a las diferentes directoras y jefas o responsables de área de los cuatro GAD Municipales visitados y se detalla la perspectiva en la actualidad sobre la inclusión laboral de la mujer en cargos directivos.

En virtud de la información reflejada en las entrevistas con base a la pregunta 1.- ¿Qué porcentaje de las posiciones como directoras departamentales o jefas de área de la entidad diría usted que ocupan hoy las mujeres? Añaden la mayoría que el nivel de participación de la mujer es mayor que el hombre dentro de cada entidad. Es así, como una de las entrevistadas afirma “Actualmente hay un porcentaje considerable en esta institución de la participación profesional de las mujeres” (S. Echeverría, comunicación personal, 22 de septiembre de 2020). Sin embargo, una minoría menciona que en la actualidad los hombres siguen ocupando dichas posiciones jerárquicas altas, así lo menciona “Creo que todavía no somos reconocidas en algunos sectores, lamentablemente se ve todavía directores hombres, cuando menosprecia un poquito la capacidad de la mujer que pueden ser mucho mejores” (M. Morán, comunicación

personal, 23 de septiembre de 2020). Y realmente, se evidenció en la visita en los GAD Municipales el género masculino es quien sigue ocupando los cargos antes mencionados.

Por otra parte, en la pregunta 2.- ¿En los próximos 5 años en el ámbito laboral, usted se proyecta ocupando cargos directivos? ¿Por qué? Las entrevistadas mencionaron que, si se imaginan ocupando cargos laborales altos, en base a que la sociedad irá evolucionando en ideologías y sobre todo al mayor nivel de preparación que la mujer adquiera conforme el transcurso del tiempo y a su capacidad para asumir dichos puestos. En ese sentido, las entrevistadas coinciden “La dinámica va cambiando en el largo del tiempo y estoy segura que subirá el porcentaje del rol de la mujer para estos cargos” (R. Salcedo, comunicación personal, 10 de septiembre de 2020).

De acuerdo con la pregunta 3.- En su opinión, ¿contar con mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos genera mayor o menor beneficio en campos sociales y económicos? Afirman que contar con las mujeres en cualquier campo genera beneficios importantes en la sociedad por ello una entrevistada menciona “Yo creo que mayores beneficios, porque las mujeres desde muy pequeñas somos quienes administramos de alguna manera los recursos del hogar, no solamente cuando somos madres sino también nosotros somos miembros de un hogar, nosotros tenemos la capacidad de poder darle el toque de organización y planificación al hogar y eso tal vez nos permite a nosotras tener un enfoque distinto de los recursos, inclusive del ahorro, inclusive de la eficiencia, sin necesariamente haber aprendido técnicamente herramientas para lograrlo nosotras hemos estado entrenadas desde muy pequeñas para lograr esos objetivos” (M. Torres, comunicación personal, 22 de septiembre de 2020). Sin embargo, una minoría de las entrevistadas contraponen a esa postura, por lo que expresa “Yo creo que como no soy feminista, porque está bien direccionado, si sería feminista le diría: si las mujeres, pero para mí es una cuestión de formación que puede ser hombre o mujer, siempre que estamos bien capacitados, pienso que es un beneficio” (C. Pabón, comunicación personal, 4 de septiembre de 2020).

No obstante, en la pregunta 4.- ¿Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres se encuentran con mayor inclusión de oportunidades? En ese sentido, la totalidad de entrevistadas concuerdan que, si cuentan con mayor inclusión referente al pasado, sin embargo, aún existe algunos campos a los que la mujer aún no tiene mucha participación por el tradicionalismo e ideologías machistas que siguen latentes. De este modo, una entrevistada indica “Sí, hoy se puede decir que la mujer ya tiene más oportunidades, más liderazgo, más participación en todos los campos y ya depende de uno también como mujer darse a conocer, dejar un poquito el miedo, porque lastimosamente todavía las mujeres están bajo una crianza en hogares machistas y tiene cierto miedo, pero con la liberación femenina, poco a poco la mujer está liberando su pensamiento, su manera de actuar y de pensar” (P. Leiton, comunicación personal, 5 de septiembre de 2020).

Conforme surge la investigación en la pregunta 5.- De acuerdo al ámbito laboral, ¿usted por qué cree que los hombres cuentan con mayores oportunidades y pueden obtener con mayor facilidad cargos directivos? Sostienen la mayoría que desde los ancestros se han implantado ideologías machistas para que esos cargos solo sean ocupados por los hombres, por ello una de ellas hace alusión “Bueno, tal vez por ese machismo que existe en nuestra sociedad, el hecho de ser hombre va a conseguir un puesto de trabajo, pero yo creo que ahora nuestra sociedad ha cambiado un poco, también claro depende, de la cultura de nuestras personas porque tanto hombres como mujeres tenemos los mismos derechos y oportunidades en los ámbitos profesionales” (J. Reina, comunicación personal, 10 de septiembre de 2020). Acorde a la totalidad de entrevistadas 6 mencionan en contraposición a ello y se destaca la siguiente opinión “Yo creo que no es que tienen mayores oportunidades, yo creo que hombres y mujeres en una sociedad incluyente tenemos las mismas oportunidades los hombres son el equilibrio de la sociedad conjuntamente con las mujeres” (S. Echeverría, comunicación personal, 22 de septiembre de 2020).

En el caso de la pregunta 6.- La entidad, ¿cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales o de dirección? No conocen si dentro de la entidad tienen dicha política, es así, como apenas muy pocas asumen la existencia de una política reguladora de igualdad, por tal, una entrevistada explica “Normalmente, el COTAAD que es la normativa que tienen los GAD Municipales, ellos están de alguna manera anclados a la legislación nacional que obliga un equilibrio en la posición de estos cargos, no solamente gerenciales o directivas, sino que a todo nivel, así se puede evidenciar en los archivos de talento humano que hay total equilibrio en las posiciones en forma global, sin embargo, yo también quiero recalcar que lamentablemente a veces para los cargos directivos, no se puede tener una normativa que sea una camisa de fuerza, en qué sentido, en que lamentablemente, en nuestra ciudad a nivel de Ecuador la mayor cantidad de mujeres no ha logrado tener una amplia experiencia, en un gran porcentaje de mujeres, no ha alcanzado o no ha logrado tener títulos de cuarto nivel que les permita de alguna manera reforzar ese contingente que se quiere en una posición ya se pública o privada y eso obviamente juega en contra” (M. Torres, comunicación personal, 22 de septiembre de 2020).

Finalmente, en la pregunta 7.- En su caso, ¿la entidad en donde trabaja la apoya en su desarrollo profesional? Las entrevistadas asemejan su respuesta en que si tienen apoyo para poder desarrollarse plenamente en su parte como profesionales que le permite desempeñar adecuadamente sus actividades en el medio laboral. En ese sentido, una entrevistada argumenta “Complementamente, la forma en la que se apoya es por medio de capacitaciones y esta oportunidad de abrirte las puertas y como se dice delegarte para ciertas actividades en un principio que capaz en tiempos pasados eran delegados únicamente a los hombres no sé, pero pronto el alcalde sin ningún problema te delega alguna responsabilidad de alto nivel entonces esto es ya una gran ayuda” (R. Salcedo, comunicación personal, 10 de septiembre de 2020). Por otra parte, existe un pequeño porcentaje de mujeres que no han recibido ningún tipo de apoyo para su desarrollo, lo que señala “Un

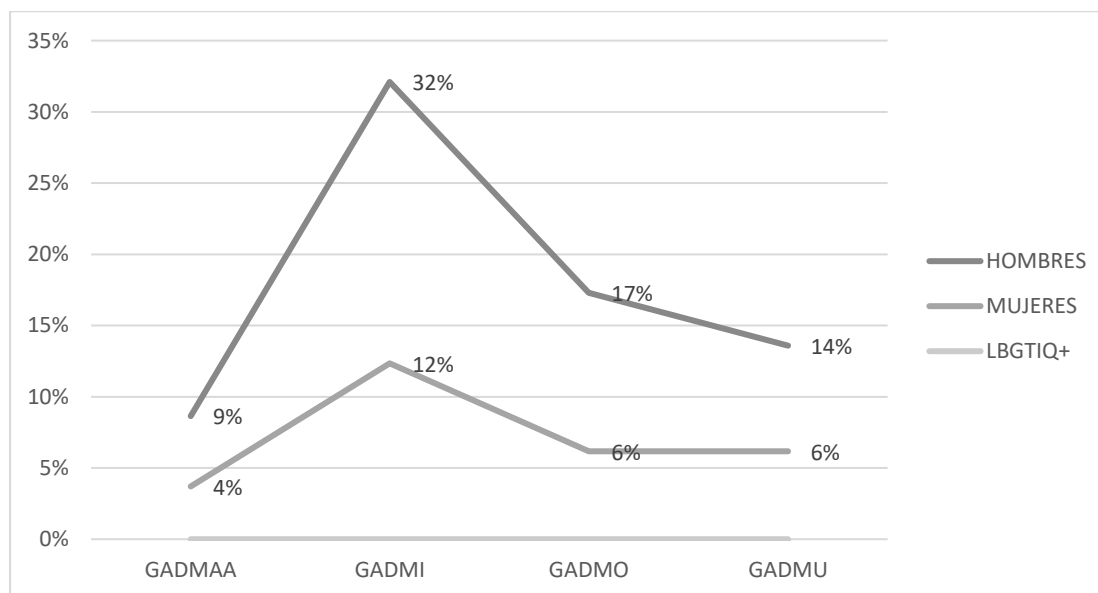
poco nulo, francamente no he visto promoción y ningún tipo de capacitación, en realidad le toca buscar a uno, el autoaprendizaje” (L. Jaramillo, comunicación personal, 6 de septiembre de 2020).

Fase 2. Encuestas

- **Brecha de género**

En ese contexto, se aplicó un total de 81 encuestas en los cuatro Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales visitados en la provincia de Imbabura. Por ello es necesario conocer de mejor manera la brecha de género. De tal modo, los resultados por género reflejan que existe una brecha marcada en la inserción de la mujer en el sector público con una presencia del 72% de hombres y el 28% de mujeres específicamente en los GAD Municipales de la antes mencionada provincia, así como lo muestra (Figura 2).

Figura 2. Brecha de género

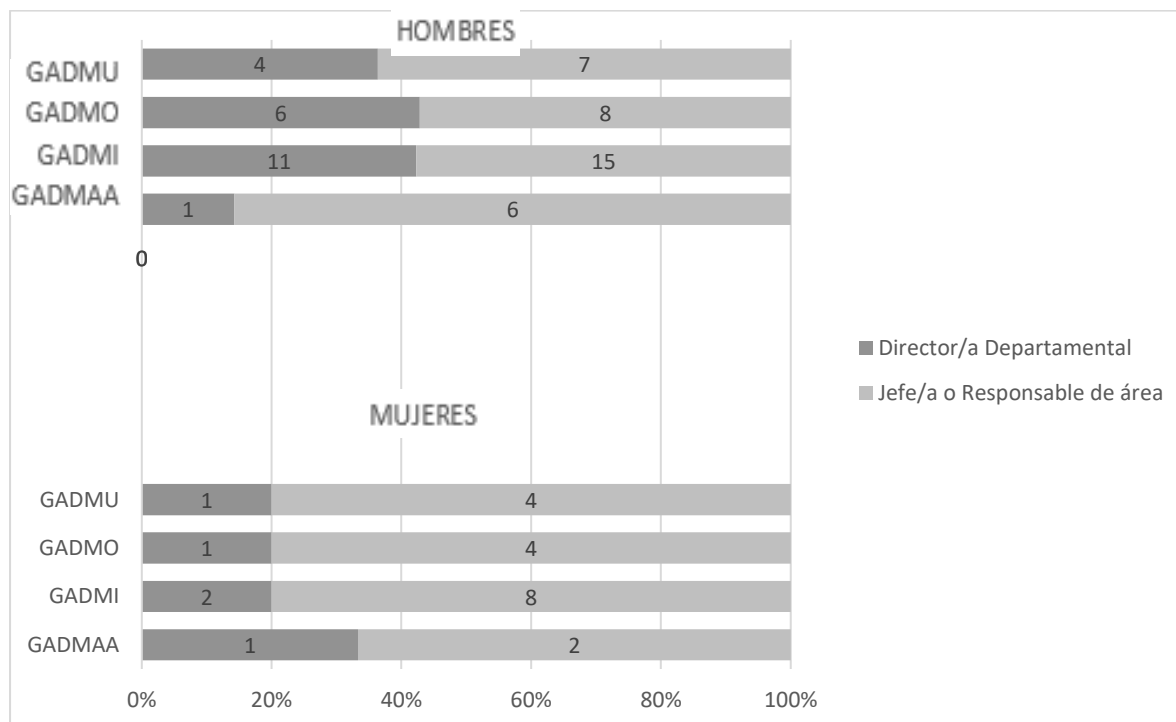


Nota. La figura visualiza la brecha de género de acuerdo con las diferentes GAD Municipales de la provincia de Imbabura.

Brecha de género por cargo laboral

Así también, la brecha de género por cargo laboral entre los GAD Municipales es realmente amplia en los cargos que se ocupa como directores departamentales y jefes o responsables de área, considerablemente es ocupada por hombres, detallado en la (Figura 3).

Figura 3. Brecha de género por cargo laboral



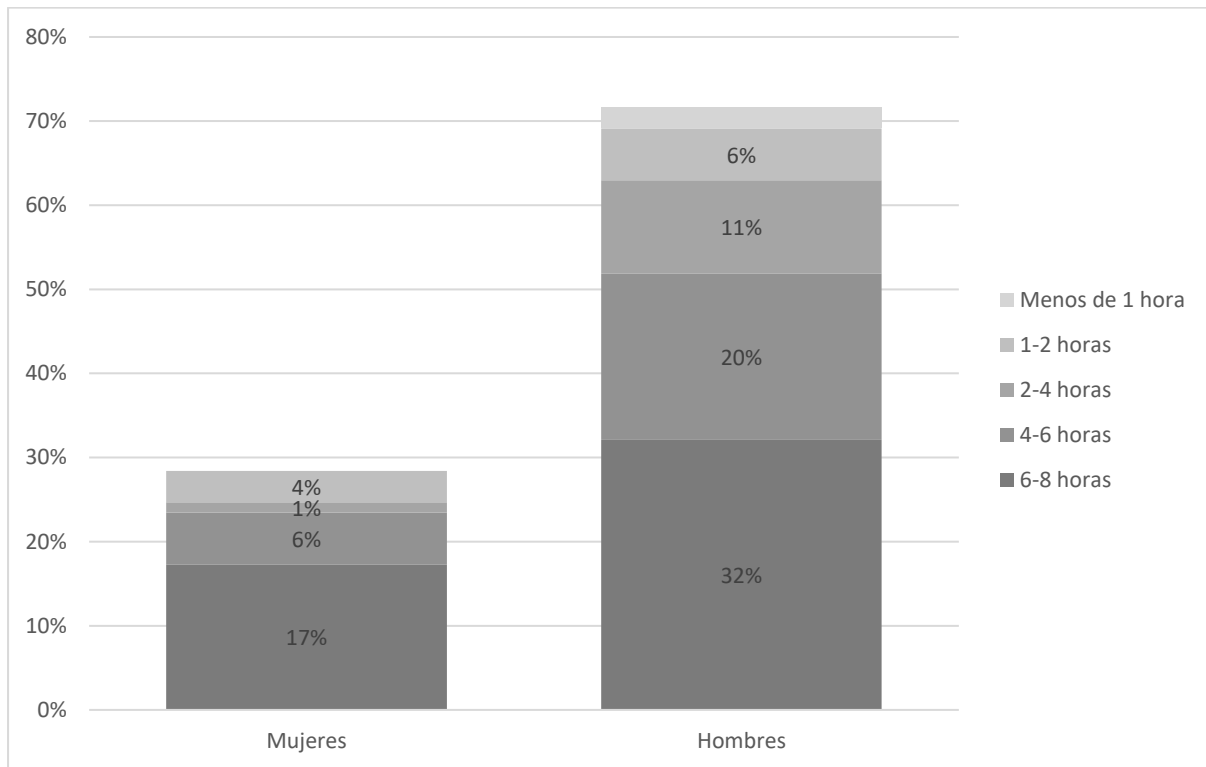
Nota. La figura refleja la brecha de género por cada GAD Municipal de acuerdo al cargo laboral que ocupa como director/a departamental y jefe o responsable de área.

Tiempo de uso en internet

Si bien es cierto, al momento de ejecutar las actividades laborales existen factores externos como la infraestructura disponible por parte de la entidad para efectivizar las funciones: equipos y programas modernos, calidad de conexión a internet y sobre todo el tiempo invertido en uso de internet que permiten poner en práctica los conocimientos digitales tanto en hombres como mujeres que inciden en la brecha digital de género. En ese sentido, por medio del análisis de la varianza existe diferencia significativa en los GAD Municipales el tiempo que utilizan internet por lo que p value de 0,311076279977382 el que indica que el tiempo de uso de internet

es igual a las horas diarias de trabajo, sin embargo el tiempo de uso de internet es de 6-8 horas utilizadas en base al porcentaje general de género antes mencionado un 32% hombres y 17% mujeres (Figura 4).

Figura 4. Tiempo de uso en internet

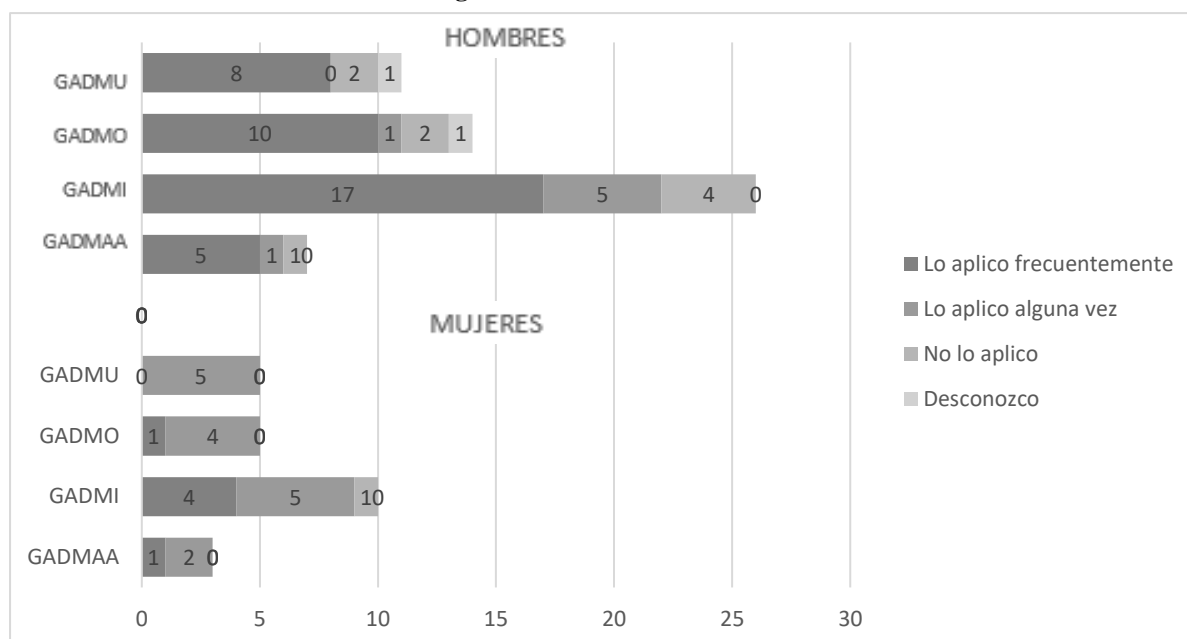


Nota. La figura detalla el tiempo utilizado en internet por género

Uso confiable en la red

Conforme al levantamiento de información realizado se analiza que el beneficio no está relacionado únicamente con pasar mucho tiempo en internet sino que se debe tomar en cuenta la confiabilidad en la navegación, esto influye según Rebollo, Mayor & García (2017) hacia al poco enfoque e importancia que las mujeres prestan a la para manejar la información en red, a diferencia de los hombres por lo que se afirma en (Figura 5) que las mujeres en un 19% lo aplica alguna vez, debido a la escasa importancia en la seguridad; respecto a los hombres en un 42% aplican frecuentemente que sus gestiones en internet sean confiables, punto trascendental hacia el manejo responsable online.

Figura 5. Uso confiable de la red

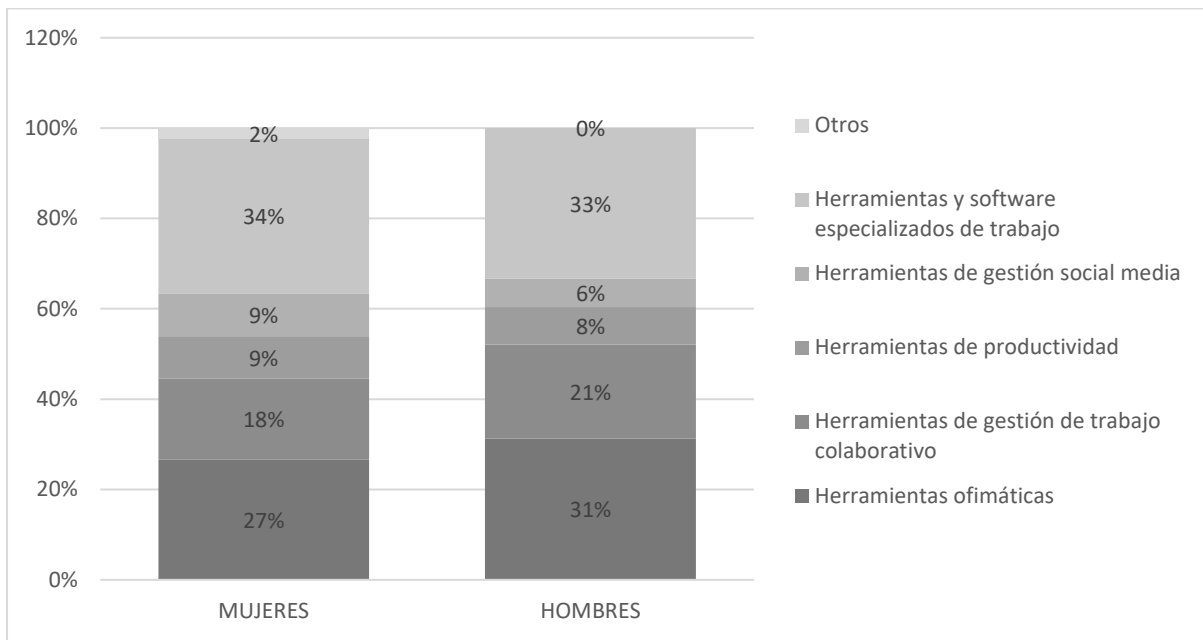


Nota. La figura representa la seguridad en el uso del internet que aplica cada director/a departamental y jefe o responsable de área por cada entidad.

Uso de tipos de herramientas digitales

Por otra parte, para el desarrollo digital permanente en los funcionarios dentro de la entidad, es necesario conocer los tipos de herramientas digitales que se utilizan a diario para el cumplimiento de las actividades en el puesto de trabajo, los mismos que permiten conocer el nivel de conocimiento en el área digital, es así como (Figura 6) tanto los hombres en un 33% como las mujeres 34% utilizan herramientas y software especializados de trabajo, seguido de las herramientas ofimáticas con una estrecha similitud: mujeres 27% y hombres 31% que demuestra sus conocimientos van en virtud del carácter del puesto de trabajo, es decir, con sus habilidades profesionales.

Figura 6. Uso de herramientas digitales

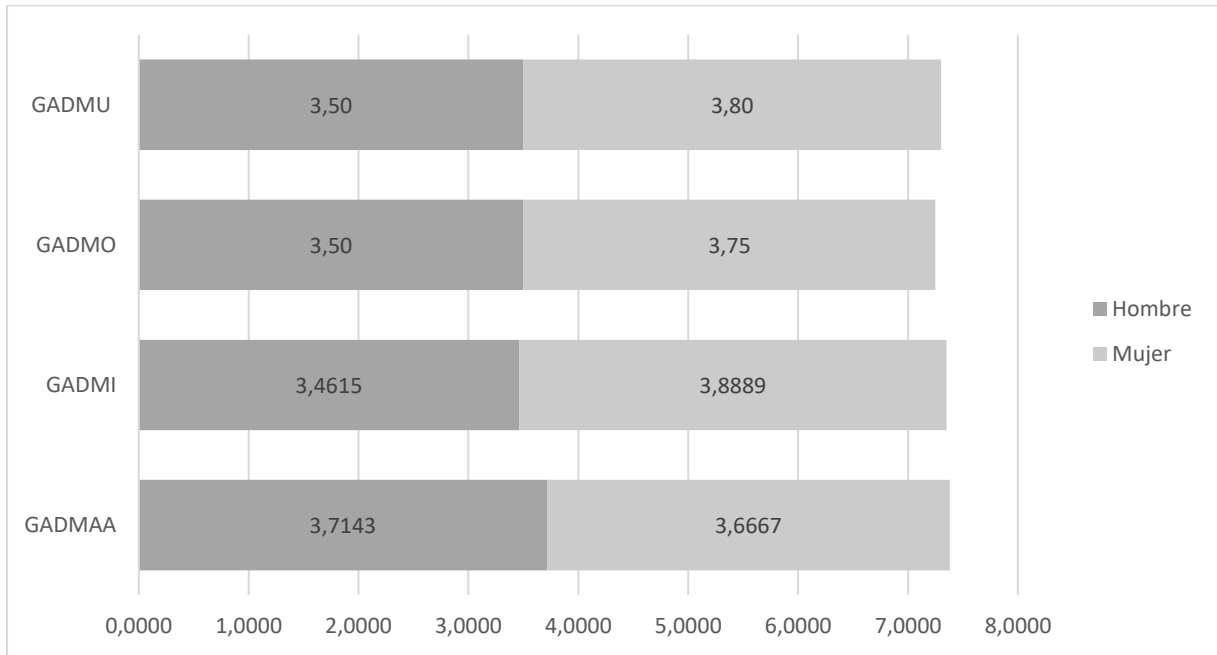


Nota. La figura representa las diferentes herramientas digitales que son más utilizadas en cada puesto de trabajo dentro de las entidades municipales.

Uso de herramientas digitales de trabajo en cualquier dispositivo y/o lugar

En ese marco referente a las habilidades digitales en el género, concuerdan en la importancia sobre el manejo y adaptación al momento de realizar las actividades laborales con la misma facilidad, lugar fuera del trabajo (Teletrabajo) o en su mismo puesto de trabajo, pero en diferentes equipos o dispositivos electrónicos: Pc, tablet o móvil sin generar algún tipo de inconveniente (Figura 7).

Figura 7. Uso herramientas digitales de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar



Nota. La figura representa el uso de herramientas digitales que puedan ser adaptadas en cualquier dispositivo y/o equipo electrónico y a su vez desde cualquier lugar.

Es así, como añade realizar actividades en cualquier ambiente o medio electrónico a permitido que su trabajo sea más eficiente, es por ello el género femenino en los diferentes GAD Municipales en promedio se adapta y ejecutan sus actividades de mejor manera. Con relación a ello en la (Tabla 11) de acuerdo al análisis de la varianza el p value en todos los grupos se encuentran por encima de 0,05 en el que se valida la hipótesis planteada.

Tabla 11. Análisis de varianza en el uso herramientas digitales de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar

Grupos	P-Value
GADMAA	0,99208596
GADMI	0,24654067
GADMO	0,79471059
GADMU	0,71866593

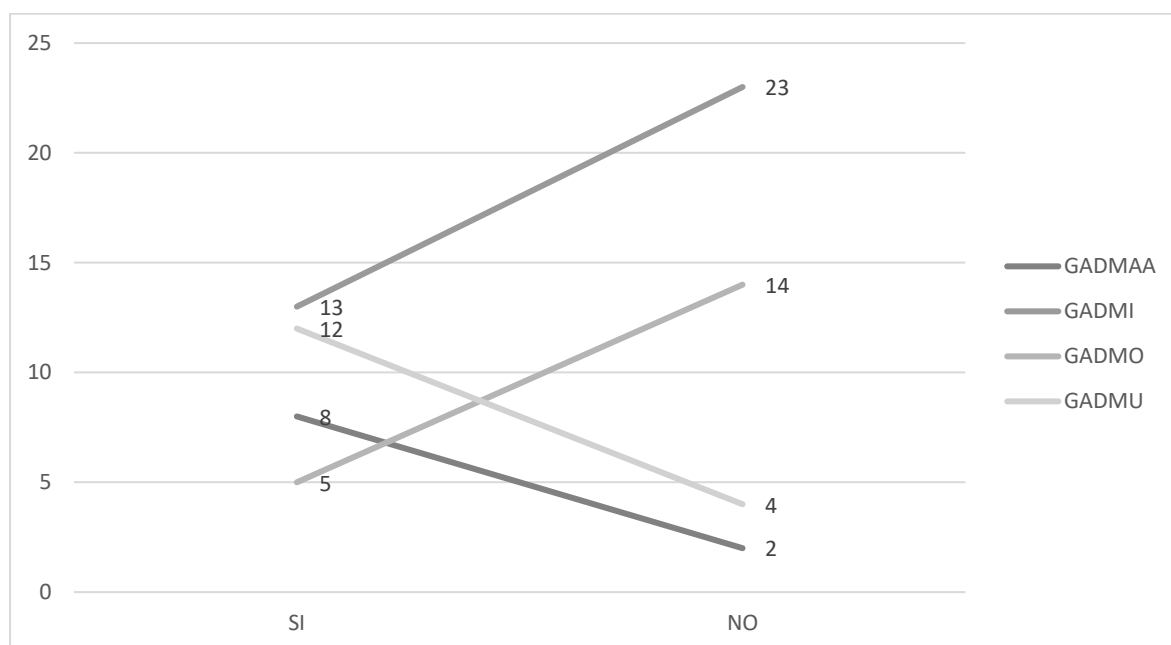
Nivel de significancia 0,05*

Nota. Nivel de significancia de la adaptación de cualquier dispositivo y/o equipo electrónico desde cualquier lugar en los diferentes GAD Municipales.

Capacitación en TIC

Por otra parte, conforme al levantamiento de la información se pudo observar el grado de responsabilidad por parte de las entidades al momento de otorgar capacitaciones en TIC. A pesar de ello y al ser una responsabilidad por parte de las entidades según la investigación se obtuvo que no se otorga dichas capacitaciones: hombres 38% y mujeres 15%. Sin embargo, según el Ministerio del Trabajo (2018) regula el cumplimiento de capacitaciones a los servidores públicos el porcentaje aplicado en TIC era del 4,48% conforme el paso del tiempo no ha incrementado, más bien se ha eliminado (Figura 8).

Figura 8. Capacitación en TIC



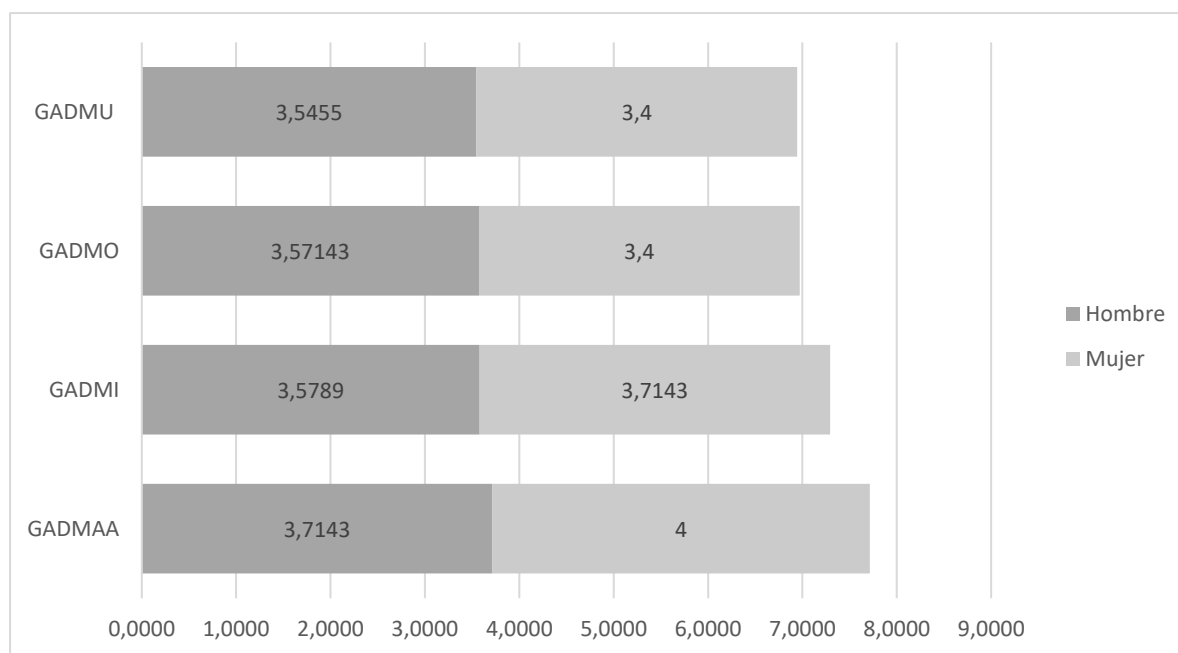
Nota. La figura visualiza si se imparten capacitaciones en TIC en los GAD Municipales.

- **Competencias Administrativas**

Capacidad para analizar y sintetizar cualquier tipo de información

De igual manera, al realizar la investigación para determinar la variable competencias administrativas (Figura 9) distinguimos entre los grupos hombres un 47% y mujeres 19% la capacidad que tienen para analizar y sintetizar información en el medio laboral.

Figura 9. Capacidad para analizar y sintetizar información



Nota. La figura detalla la capacidad para analizar y sintetizar cualquier tipo de información en el medio laboral.

En tal razón, para el análisis de la varianza conforme al p value en los grupos es mayor al nivel de significancia de 0,05 que asevera la hipótesis establecida sobre la capacidad para analizar y sintetizar información son iguales dentro de los GAD Municipales (Tabla 12).

Tabla 12. Análisis de varianza capacidad para analizar y sintetizar información

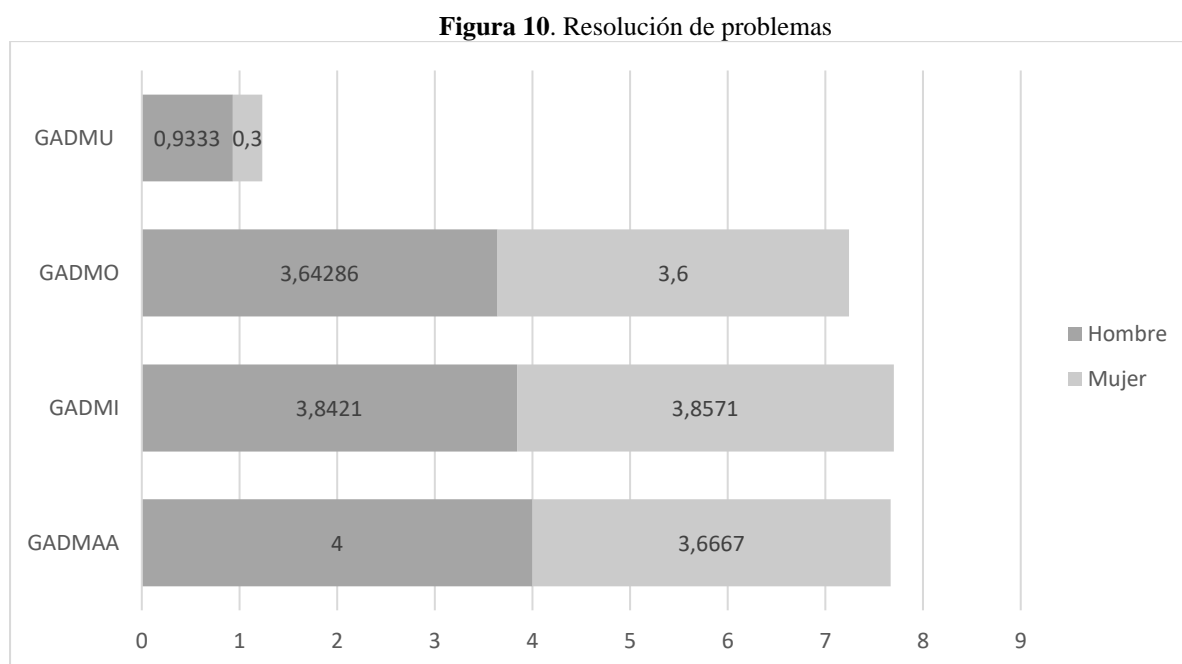
Grupos	P-Value
GADMAA	0,84301918
GADMI	0,89887598
GADMO	0,83112146
GADMU	0,88756866

Nivel de significancia 0,05*

Nota. Nivel de significancia en la capacidad para analizar y sintetizar cualquier tipo de información en el medio laboral

Capacidad para solucionar problemas en el puesto de trabajo

En relación a ello, las competencias cardinales (Figura 10) al momento de solucionar problemas según Buitrago & Rubio (2019) permite que su desarrollo diario de actividades en el puesto de trabajo sea efectivo, es decir, su habilidad en resolución de conflictos es vital en el ámbito laboral, por lo que en la dentro de GAD Municipales posee dicha competencia de la siguiente manera: hombres 58% y mujeres 21%.



Nota. La figura indica la capacidad que tienen para solucionar problemas que se le presente en el medio laboral.

Según (Tabla 13) en base al análisis de la varianza sobre la capacidad de solucionar problemas en los grupos se encuentra con valores altos al nivel de significancia 0,05 por lo que la hipótesis está aceptada y la capacidad para la solución de problemas es igual en las entidades, sin embargo, aunque en GADMAA 0,34980967 no tiene un nivel menor al 0,05 es relativamente menor a los otros grupos.

Tabla 13. Análisis de la varianza en la capacidad para solucionar problemas

Grupos	P-Value
GADMAA	0,34980967
GADMI	0,99753232
GADMO	0,9878205
GADMU	1

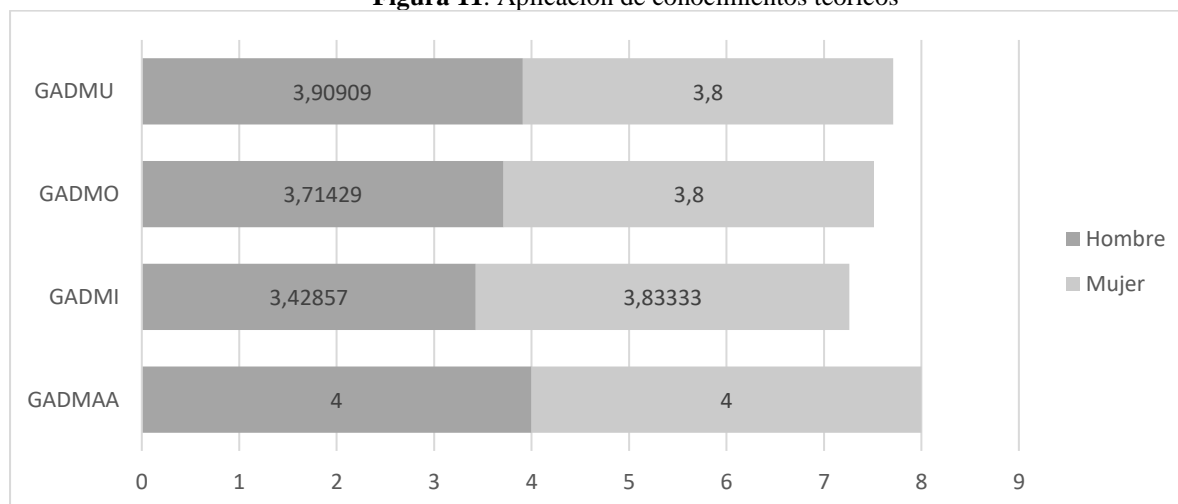
Nivel de significancia 0,05*

Nota. Nivel de significancia capacidad para solucionar problemas que se le presente en el medio laboral

Facilidad para aplicar conocimientos teóricos en la práctica

En ese sentido, de acuerdo a la información realizada en cada GAD Municipal conforme a mejorar el estándar de desempeño en el género se presenta así: hombre 57% y mujer 23% (Figura 11) en el cargo laboral como director/a y jefe/a o responsable de área no tiene mayor diferencia. Cabe mencionar el efecto positivo que trae el contar con capital humano certificado en competencias laborales, puesto que manera por mejorar su estándar de desempeño sea frecuente. Es así, según la (Tabla 14) y el análisis de varianza realizado no existe niveles de significancia menores 0,05 por lo que se ratifica la hipótesis que determina la capacidad a solucionar problemas se lleva adecuadamente y en el mismo nivel dentro de los grupos.

Figura 11. Aplicación de conocimientos teóricos



Nota. La figura demuestra la facilidad para poder aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el puesto de trabajo.

Tabla 14. Análisis de varianza en aplicación de conocimientos teóricos

Grupos	P-Value
GADMAA	0
GADMI	0,73917171
GADMO	0,94271385
GADMU	0,85748444

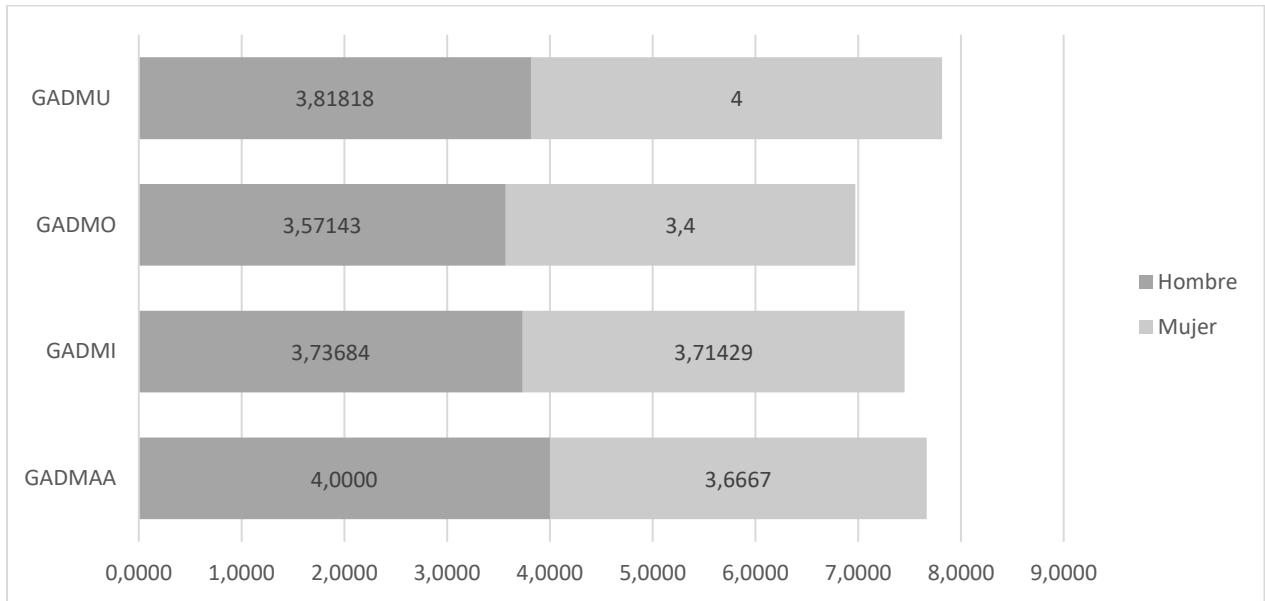
Nivel de significancia 0,05*

Nota. Nivel de significancia facilidad para aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el puesto de trabajo

Aplicar estrategias para lograr mayores resultados

No obstante, las competencias específicas son muy importantes tanto para el desarrollo de la entidad como para el desarrollo del funcionario y es un eje trascendental en el género para obtener cargos directivos altos, en función de ello Palmar & Valero (2014) aluden que poseerlas diferencian el puesto de trabajo que deben ocupar, ya que mide su nivel de conocimientos uno de otros, por lo que aplicar estrategias para lograr de mejor forma los resultados y son aplicados: hombre 51% y mujer 21% (Figura 12). No obstante, para el análisis de varianza ningún grupo baja del nivel de significancia 0,05 y establece importancia al momento de aplicar estrategias laborales que les permitan manejar de mejor manera sus actividades en el puesto de trabajo en las diferentes entidades (Tabla 15).

Figura 12. Aplicar estrategias para lograr resultados



Nota. La figura detalla quien aplica más estrategias para lograr de mejor forma resultados en las actividades que competen en cada puesto de trabajo

Tabla 15. Análisis de varianza para aplicar estrategias para lograr resultados

Grupos	P-Value
GADMAA	0,34980967
GADMI	0,99416451
GADMO	0,83112146
GADMU	0,6463556

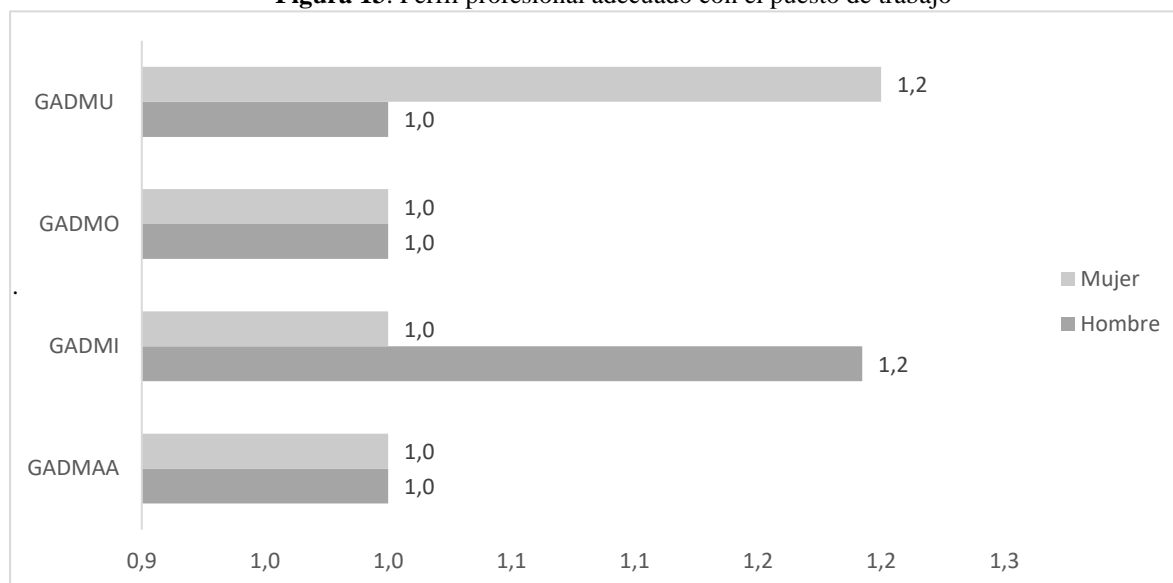
Nivel de significancia 0,05*

Nota. Nivel de significancia al aplicar estrategias para lograr mejor resultados en actividades en cada puesto de trabajo

Perfil profesional adecuado con el actual puesto de trabajo

Particularmente, el nivel educativo que han desarrollado tanto hombres como mujeres permiten acceder a cargos directivos con mayor facilidad, sobre todo, en jefaturas que mediante la investigación estos puestos en el sector público son por concursos de mérito, más no los directivos que están sujetos a remoción por la máxima autoridad de la entidad, debido a lo cual el perfil profesional alineado es vital para ocupar los puestos de trabajo. Sin embargo, esto no emerge de la realidad (Figura 13) en los distintos GAD Municipales.

Figura 13. Perfil profesional adecuado con el puesto de trabajo

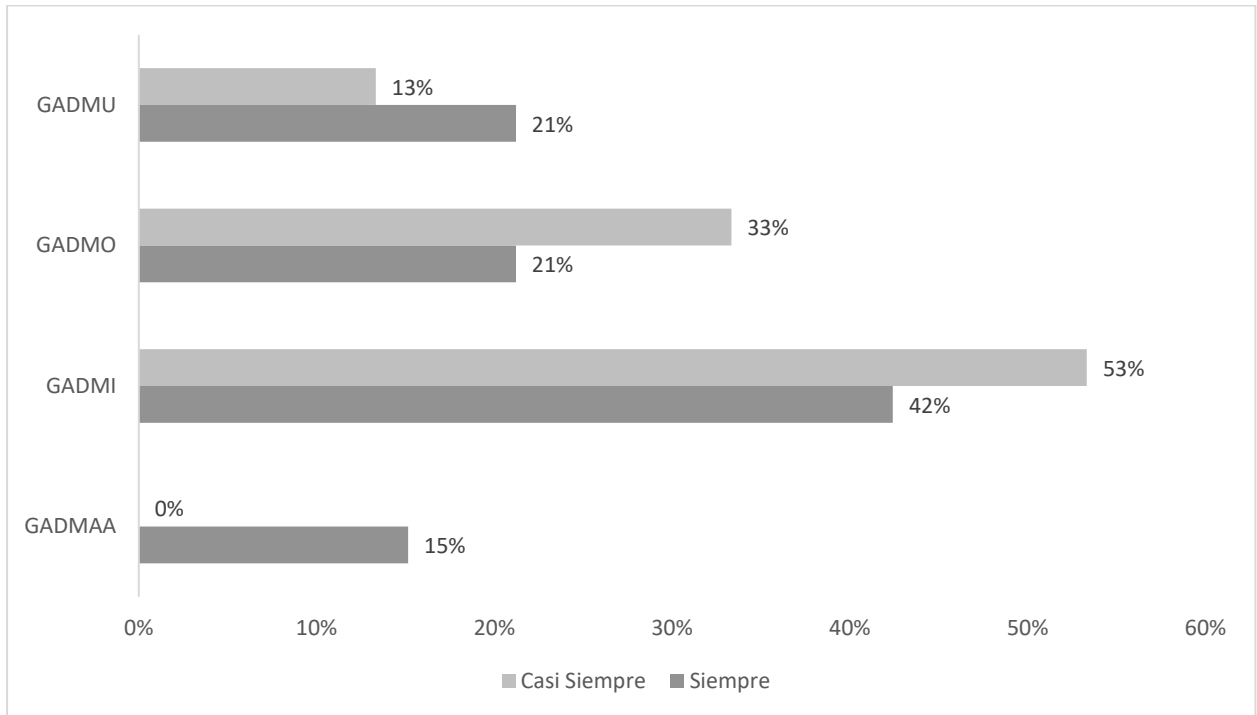


Nota. La figura representa si cada perfil profesional esta adecuadamente alineado con el actual puesto de trabajo

Mejora continua para mejorar el estándar de desempeño

Es importante mencionar que la capacidad de mejora continua en el trabajo permite que su estándar de desempeño sea mejor y que el manejo de sus actividades en el puesto de trabajo sean más eficientes, lo cual permite conocer en base al género cual de ellos tiende a dar mayor énfasis en su desempeño con la finalidad de estar en un constante aprendizaje y su desarrollo profesional conforme a su puesto de trabajo, para lo cual (Figura 14) muestra dentro de los GAD Municipales y se representa en los hombres que la mejora en su estándar de desempeño es con un siempre el 58% y casi siempre un 14%, mientras que el género femenino su respuesta va siempre en 23% y casi siempre 5% reflejando así una brecha de 35% en las mujeres.

Figura 14. Mejora continua en el estándar de desempeño

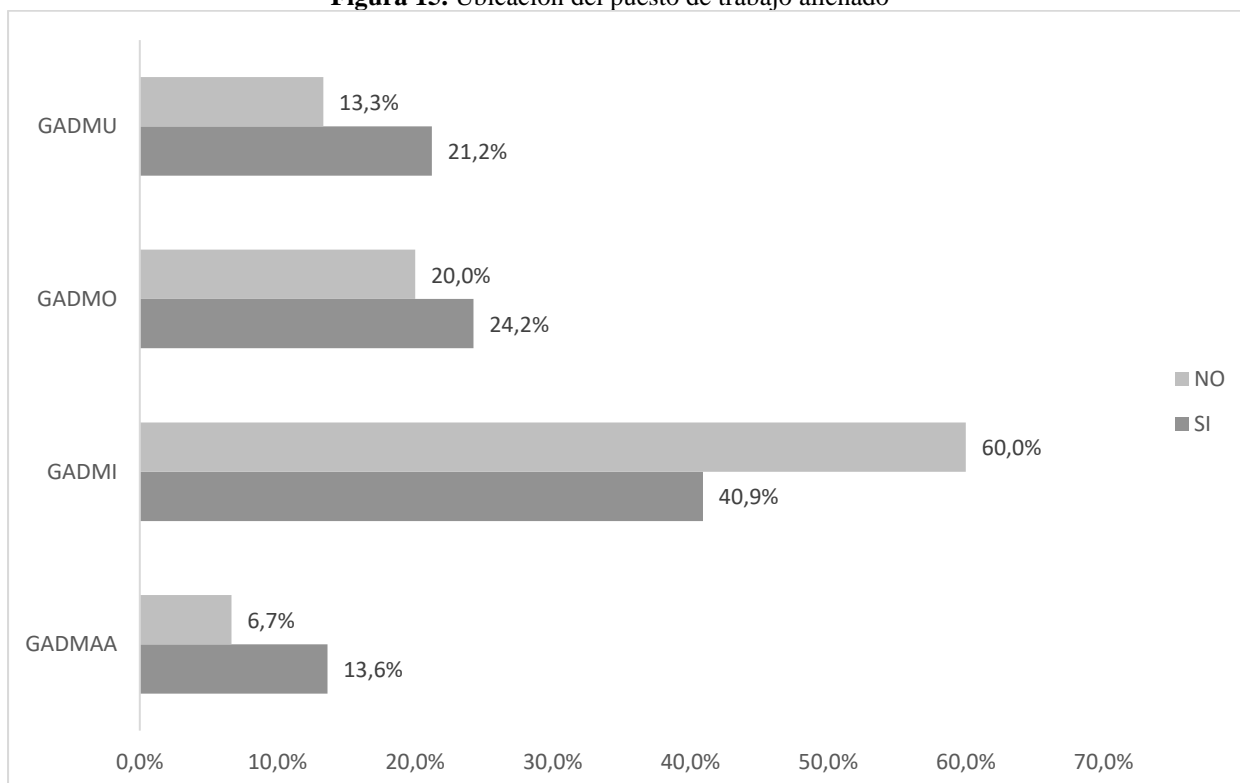


Nota. La figura representa la mejora continua que poseen para mejorar su estándar de desempeño en cada puesto de trabajo

Ubicación del puesto de trabajo alineado según actitudes, capacidades y conocimientos

Es esencial que en el ámbito laboral los puestos de trabajo estén alineados conforme las actitudes, capacidades y conocimientos que posea cada miembro de la empresa para tener una inserción equitativa que prevalezca ante los méritos que el personal demuestre para ocupar un puesto de trabajo y no se elegido en base a factores que emergen a una desigualdad social. Es así (Figura 15) muestra que en su mayoría en los GAD Municipales si existe esta ubicación en los puestos de trabajo por el género masculino en 54% y 17% que afirma que no hay dicha ubicación de acuerdo a los parámetros indicados mientras que en las mujeres en 27% afirma que la ubicación en los puestos de trabajo es idónea aunque el 1% responde lo contrario.

Figura 15. Ubicación del puesto de trabajo alienado



Nota. La figura representa la ubicación del puesto de trabajo alineado por capacidades, conocimientos y actitudes.

Análisis Estadístico

En la (Tabla 16) se aprecia la correlación entre las dos variables digital y administrativo. Por lo que la hipótesis del investigador (hi) “La brecha digital de género existe en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales en la provincia de Imbabura” tiene un nivel de significancia 0,05 con un p value 1,99045021 a lo cual se acepta la hipótesis del investigador en el que determina a las variables: brecha digital y competencias administrativas están en una correlación positiva moderada entre dichas variables.

Tabla 16. Correlación entre las variables brecha digital y competencias administrativas

		Brecha Digital	Competencias Administrativas
Brecha Digital	Correlación de Pearson	1	,415**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	81	81
Competencias Administrativas	Correlación de Pearson	,415**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	81	81

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fase 3. Test

De dicha manera y en relación a las dos variables: brecha digital y competencias administrativas, por medio de un test desarrollado por el autor de la presente investigación e implementado en un blog *competenciasjazba.wixsite.com* (Figura 16). La finalidad fue ahondar más allá las variables y determine el nivel (alto, medio y bajo) en habilidades digitales y profesionales por parte de los directores/as departamentales y jefes o responsables de área de los cuatro Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales visitados y evidenciar la relación o no entre los mismos y sea una razón fundamental para que se genere la brecha digital de género en la gestión administrativa.

Figura 16. Blog



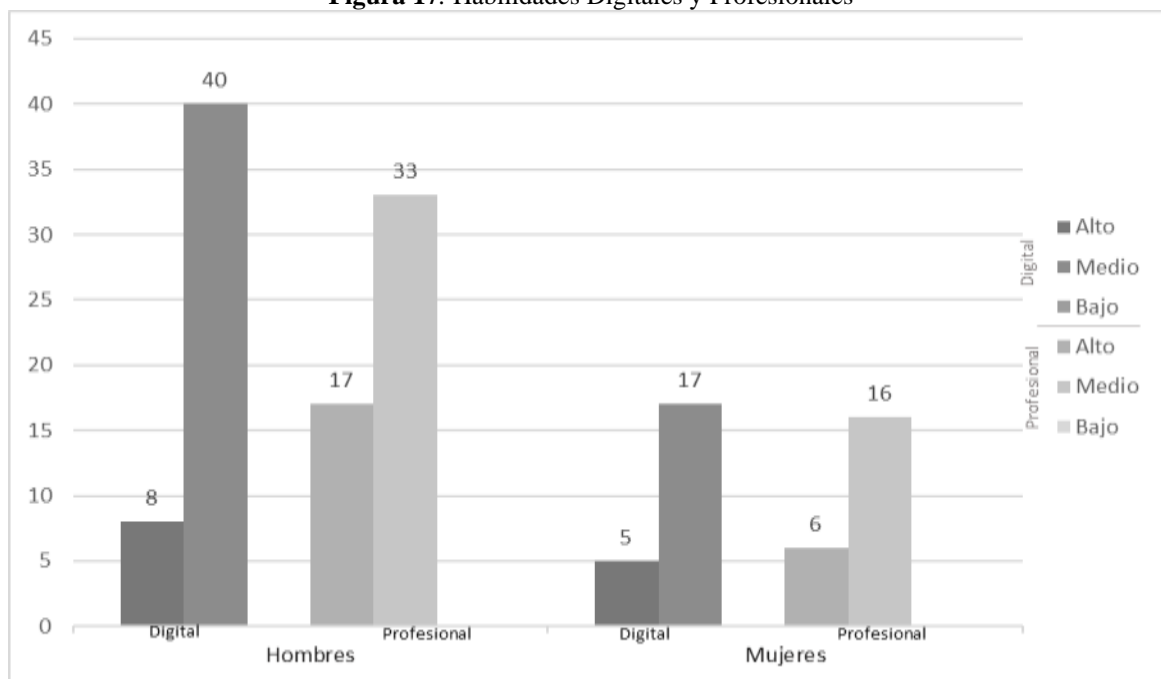
Nota. Ilustración que visualiza la estructura del blog creado por el autor y permite acceder a los test de habilidades digitales y profesionales.

Nivel de Habilidades Digitales y Profesionales por género en cada GAD Municipal

En relación a ello, podemos observar en la (Figura 17) la mayor brecha de género existe en las habilidades digitales más allá de las profesionales, esto según Foxzie una consultora de España se debe al menor enfoque que se da a la parte digital para desempeñar las funciones en

el puesto de trabajo, por lo que inclusive las empresas se enfocan a que sus trabajadores desarrollen frecuentemente sus habilidades profesionales y las digitales se deja aisladas.

Figura 17. Habilidades Digitales y Profesionales

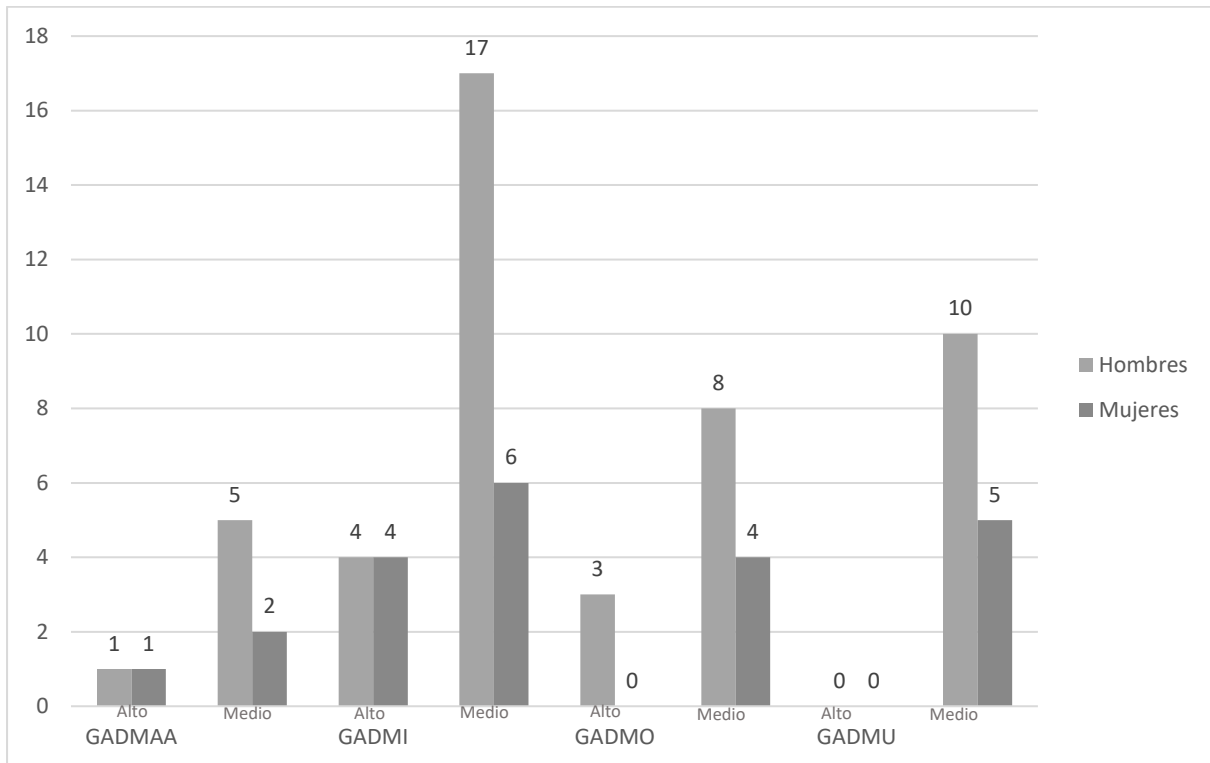


Nota. La figura demuestra el nivel de habilidades digitales y habilidades profesionales que poseen por género en los diferentes GAD Municipales.

Nivel de habilidades digitales por género en cada GAD Municipal

Sin embargo, podemos observar (Figura 18) con mayor profundidad cómo se presenta la brecha por los diferentes GAD Municipales en habilidades digitales, lo que afirma a varios factores observados con anterioridad en la encuesta, lo que reafirma aspectos: autoeducación o capacitaciones por la entidad en TIC.

Figura 18. Habilidades digitales por género

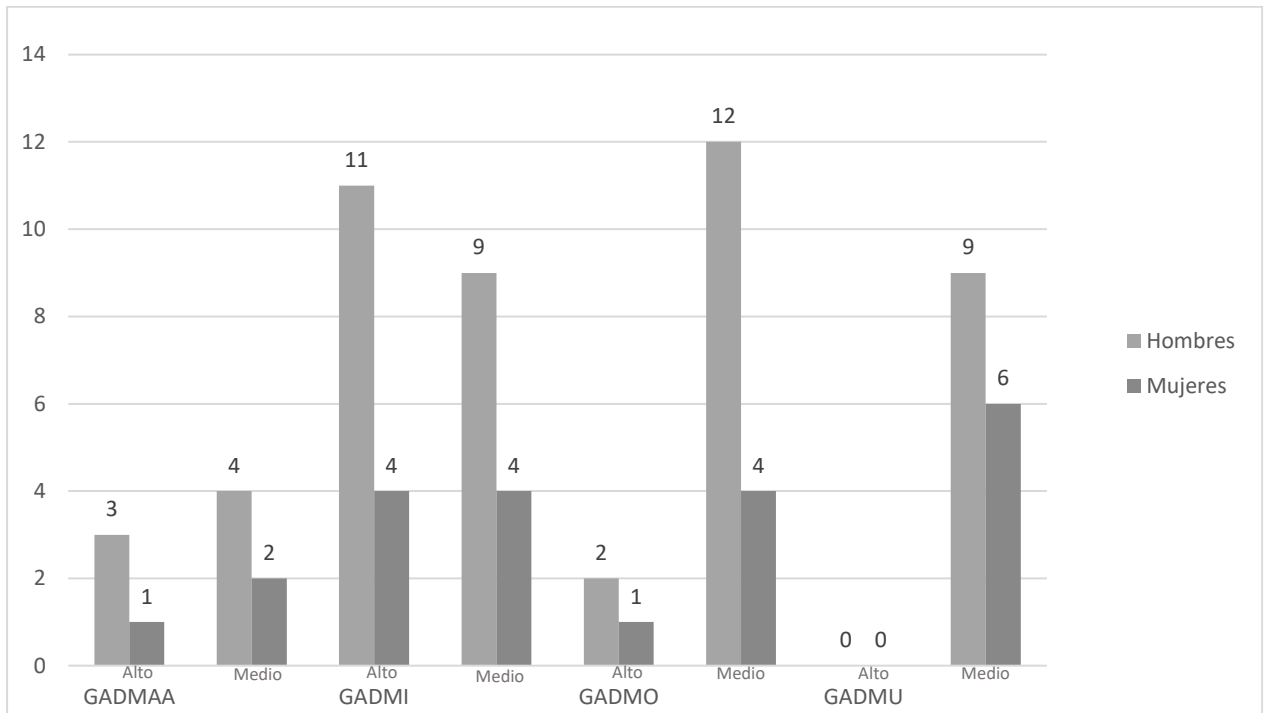


Nota. La figura visualiza el nivel de habilidades digitales por género en los diferentes GAD Municipales.

Nivel de habilidades profesionales por género en cada GAD Municipal

Por otra parte, en la (Figura 19) a pesar de la brecha de género en los diferentes GAD Municipales, el nivel de habilidades profesionales en el género se encuentra más equiparado, esto basado a una empresa consultora española Andalucía, que afirma que su enfoque e intereses independientemente del género tienden a estar desarrollados en un nivel entre alto o mediano debido a que sus funciones en su puesto de trabajo lo ameritan, es por ello que los resultados reflejan que su nivel en habilidades profesionales es medio, lo que les permite un desarrollo adecuado en su puesto de trabajo, pero aún se debe sustentar algunos vacíos para llegar a un nivel alto.

Figura 19. Habilidades profesionales por género



Nota. La figura visualiza el nivel de habilidades digitales por género en los diferentes GAD Municipales.

5.2. Discusión

Con respecto a la brecha de género en los cuatro GAD Municipales que se llevó a cabo la investigación se genera una brecha considerable ante la escasa posición laboral de la mujer en el sector público por factores: nivel de formación y limitaciones sociales (maternidad y actividades en casa) como lo afirman OEI, CIESPAL, SENECAST & REMCI (2019) que en Ecuador el rezago se presenta por el nivel de educación que no le permite con facilidad obtener una postura importante a la mujer en el sector público y conforme a ello se genera la brecha de género por cargo laboral como lo menciona Olmedo (2018) y se fundamenta por el nivel de formación que lo mencionaba los anteriores autores ya que está relacionado directamente con la oportunidad de obtener un ascenso o un cargo laboral, horas trabajadas y a su vez por limitaciones de maternidad y quehaceres domésticos influye una menor participación de la mujer en el medio laboral.

No obstante, en la brecha digital de género en los distintos GAD Municipales se determinó que el tiempo utilizado en internet es igual a las horas diarias de trabajo y la poca disponibilidad de calidad de recursos en TIC influye en su desempeño lo cual afirma según investigaciones por el INEC (2018) que la infraestructura en equipos informáticos, conexión de internet y banda ancha de conectividad al no encontrarse en óptimas condiciones crea limitaciones en su desempeño laboral y su poca capacidad de mejorar sus habilidades digitales. Así también, el tipo de uso de herramientas digitales son importantes para mantener un progreso permanente y efectivizar las tareas laborales, es por ello que en el sector público se afirma según el INEC (2015) que la capacitación en TIC no es una prioridad para los funcionarios, sino más bien para justificar en el presupuesto solo se invierte en equipos, software o dispositivos pero no en reformar habilidades o conocimientos por lo que se afirma que el motivo principal de el origen de la brecha digital de género en los GAD Municipales visitados en la provincia de Imbabura es por la poca capacitación en TIC.

En lo que concierne al momento de investigar sobre la brecha digital de género en la gestión administrativa, las competencias administrativas muestran ser importantes para determinar de acuerdo al género quien aplica una mejor gestión administrativa, es así como dentro de los GAD Municipales se obtiene: capacidad para analizar y sintetizar cualquier tipo de información, capacidad para solucionar problemas en el puesto de trabajo, facilidad para aplicar los conocimientos teóricos en la práctica, aplicar estrategias para lograr mayores resultados y el perfil profesional adecuado con el actual puesto de trabajo son importantes para cerrar dicha brecha, por lo que investigadores Capurro & Mamani (2019) afirman que las competencias cardinales influyen en el desempeño laboral del empleado independientemente del cargo laboral y le permite resolver problemas con mayor rapidez gracias a la facilidad de aplicar los conocimientos en su área como lo menciona Sologaitoa, Armenteros, Zermeño & Jaramillo (2015) que las competencias laborales en el talento humano son importantes para que

el estándar de desempeño sea frecuente y la paridad de género se rija en conocimientos y destrezas y según Jaramillo (2015) afirma que para escalar un mejor puesto de trabajo es necesario contar con un perfil profesional idóneo que avale los conocimientos para poder ocupar cargos directivos altos y que su gestión sea eficiente. En la investigación sobre la brecha digital de género en la gestión administrativa se afirma la hipótesis del investigador en la cual se demuestra que las variables: brecha digital y competencias administrativas tienen una correlación positiva moderada.

6. Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

La finalidad de la investigación fue determinar la brecha digital de género en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la provincia de Imbabura, por medio de variables, constructos e indicadores que permitieron a través de cuestionarios reflejar la información requerida.

Es así como, se identificó los indicadores que determinan la brecha digital de género en la gestión administrativa: infraestructura, equipamiento y red, procesamiento, conocimientos especializados y capacitación, según los autores Buenrostro & Hernández, (2019) afirman que dichos indicadores permiten medir la brecha digital de género. En ese sentido, los resultados demuestran que los cuatro Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales: Antonio Ante, Ibarra, Otavalo y Urcuquí, permitieron observar en cuanto a los recursos y equipos tecnológicos que poseen se encuentran en buen estado, pero la brecha digital de género, radica en la poca presencia de capacitaciones en TIC por parte de las entidades que no permite el adecuado desarrollo digital en el ámbito laboral.

En relación al objetivo que planteaba detectar las competencias administrativas y digitales que poseen las mujeres, por medio de constructos: competencias cardinales, competencias

específicas, competencias específicas por áreas y competencias de entrenamiento; en las competencias administrativas así como: el nivel de compromiso para la solución de problemas, estrategias para dar mejores resultados y mejorar su estándar de desempeño según Arevalo (2018) menciona que permiten de manera integral medir la gestión administrativa que tiene el personal en su puesto de trabajo. Es así como en la investigación se afirma y fueron primordiales para conocer su desempeño y tener información para esclarecer el escenario y la diferencia entre las mujeres y hombres, por lo que la brecha no era significativa en los grupos. Conforme a las competencias digitales en manejo de herramientas, seguridad en la red, si bien es cierto, no eran abismal, pero sí arrojaba mayores competencias en el género masculino. Para lo cual, en busca de mayor sustento a los objetivos, se aplicó el test de habilidades digitales y profesionales con lo cual se reflejó aún más la brecha digital de género en la gestión administrativa, por lo que las habilidades digitales son mayores en el hombre, mientras que en las habilidades profesionales no existe una brecha muy grande entre el género.

Finalmente, para analizar la brecha digital de género de acuerdo con el puesto de trabajo, según el autor Martínez (2017) menciona que la postura de la mujer en el campo social se encuentra limitado por variantes sociales e ideologías machistas que aún no permiten ver a la mujer en cargos directivos. Por lo que en la investigación se afirma y se amplía lo que la autora menciona, ya que se encontró dos puntos claves en la vasta brecha de género que predominaba en la mujer, de tal manera, el hombre es quien ocupa mayores cargos de director departamental y jefe o responsable de área en los GAD Municipales. Razón de ello, fue los puestos de trabajo con carácter “director departamental” ocupados en virtud del criterio que tenga la máxima autoridad para ser ocupados, son de libre remoción, es decir, el puesto no es otorgado en base a quien posea mayores habilidades, capacidades o conocimientos, es ahí la razón esencial para tener una brecha de género tan alta. Sin embargo, los puestos de trabajo como “jefes o responsables de área” reflejan que el principal motivo para que la participación femenina no se

encuentre en esos cargos, que van en virtud de concurso de méritos, el cual debe estar sustentado con el nivel de formación, experiencia laboral, entre otros, conlleva por factores sociales que siguen arraigados al machismo, es decir, los cargos directivos requieren mayor tiempo y preparación, lo que no ha permitido que sean ocupados por las mujeres y su desarrollo profesional y laboral tenga que ir a un menor ritmo por cumplir con el cuidado de hijos o actividades domésticas.

6.2. Recomendaciones

En la presente investigación surgieron limitaciones debido al acceso, específicamente en dos GAD Municipales de la provincia de Imbabura para poder levantar información. En el GAD Municipal de Cotacachi, la pérdida de trámites administrativos sin interés de solución por parte de la entidad, imposibilitó el inicio en la investigación, mientras tanto en el GAD Municipal de Pimampiro debido a su lugar de ubicación, dificultó la visita por la actual pandemia, Covid-19 y por medios digitales no se obtuvo ninguna respuesta.

En relación a ello, el acceso en los cuatro GAD Municipales en donde se realizó la investigación siguió siendo la limitante principal, a pesar de contar con los permisos correspondientes algunos funcionarios no brindaron apertura por asuntos laborales y poca disposición, principalmente el género femenino mostro mayor resistencia al momento de realizarles entrevistas y que el tema a abordar sea la brecha de género por ideologías y aspectos culturales que no querían ser abordadas. Es importante realizar más investigaciones que no solo permitan analizar la brecha digital de género, más bien examinar el origen de dicha brecha en los distintos campos laborales públicos y privados con la finalidad de obtener resultados de fondo para un adecuado enfoque de género.

Referencias bibliográficas

- Alva de la Selva, A. (2015). Los nuevos rostros de la desigualdad en el siglo XXI: la brecha digital. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LX(223), 265–285. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42132948010>
- Andalucía. (2018). *Andalucía. Empresa Digital*. https://www.empresa.andaluciaesdigital.es/diagnostico?utm_source=blogaed&utm_medium=post
- Arevalo, A. (2018). Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <http://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2753/2840>
- Berrío, C., Marín, P., Ferreira, E., & Chagas, E. (2017). Desafíos de la Inclusión Digital: antecedentes, problemáticas y medición de la Brecha Digital de Género. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 7(2), 162–198. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26864/pcs.v7.n2.8>.
- Buenrostro, H., & Hernández, M. (2019). La incorporación de las TIC en las empresas. Factores de la brecha digital en las Mipymes de Aguascalientes. *Economía Teoría Y Práctica*, 50(27), 101–124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/502019/Buenrostro>
- Buitrago, E., & Rubio, N. (2019). Modelo de Gestión de Competencias para la empresa TSION Consultoría e Ingeniería [Universidad Piloto de Colombia]. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. [http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6127/Trabajo de Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/6127/Trabajo_de_Grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Capurro, A., & Mamani, K. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S.A. de la ciudad de Arequipa, 2018* [Universidad Tecnológica de Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2117>
- del Moral, L., & Pais, I. (2018). Feminization of labour, defeminization of time banks: Digital time banking and unpaid virtual work. *International Journal of Media & Cultural Politics*, 14(1), 55–75. https://doi.org/https://doi.org/10.1386/macp.14.1.55_1
- Escuder, S. (2019). Regionalización de la brecha digital. Desarrollo de la infraestructura de las TIC en Latinoamérica y Uruguay. *PAAKAT: Revista de Tecnología y Sociedad*, 9(17). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32870/Pk.a9n17.356>
- Flores, L., & Salas, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, XXX(75), 89–112. <https://www.redalyc.org/pdf/413/41343702004.pdf>
- Foxzie. (2020). *Foxzie*. Sitio Web. <https://www.foxize.com/diagnostico-para-empresas>
- Garabiza, B., Pluas, V., & Rojas, V. (2018). Alcances de la economía de género en el Ecuador. *Revista Espacios*, 39(45), 10. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/a18v39n45p10.pdf>
- Gasca, L. (2018, November). El impacto de las competencias digitales en el emprendimiento

- Primera edición digital. *Failure Institute*, 35. <https://hipotecagenial.info/wp-content/uploads/2019/01/El-impacto-de-las-competencias-digitales-en-el-emprendimiento-en-México.pdf>
- González, L., Ibarra, M., & Cervantes, K. (2017). El impacto de las tecnologías de la información y comunicación en la industria manufacturera de Baja California. *Región Y Sociedad*, 29(69), 153–183. <https://doi.org/10.22198/rys.2017.69.a292>
- INEC. (2015a). Empresas y TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación). In *Módulo de TIC de las Encuestas de Manufactura y Minería, Comercio Interno y Servicios*. <https://doi.org/www.ecuadorencifras.gob.ec>
- INEC. (2015b). *Módulo de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) de las Encuestas de Manufactura y Minería , Comercio Interno y Servicios Metodología*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Tecnologia_Inform_Comun_Empresas-tics/2015/2015_TICEMPRESAS_METODOLOGIA.pdf
- INEC. (2015c). *RESUMEN EJECUTIVO. Módulo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Tecnologia_Inform_Comun_Empresas-tics/2015/2015_TICEMPRESAS_RESUMEN_EJECUTIVO.pdf
- INEC. (2018). Tecnologías de la Información y Comunicación. Encuesta Multipropósito-TIC 2018. In *Encuesta Multipropósito [ENEMU]*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/TIC/2018/201812_Principales_resultados_TIC_Multiproposit o.pdf
- Instituto Geográfico Militar [IGM]. (2018). Situación, perspectivas, desafíos y oportunidades para la transformación digital y la reducción de la brecha digital en el ámbito geoespacial. In *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento* (Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111–120. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v38n2a03>
- Jiménez, R., & Fernández, C. (2016). The gender gap in technology education. [La brecha de género en la educación tecnológica]. *Ensaio*, 24(92), 743–771. <https://doi.org/10.1590/S0104-403620160003000010>
- Kerras, H., Sánchez, J., López, E., & de Miguel, M. (2020). The impact of the gender digital divide on sustainable development: Comparative analysis between the european union and the maghreb. *Sustainability*, 12(8), 1–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12083347>
- Lévano, L., Sanchez, S., Guillen, P., Tello, S., Herrera, N., & Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propositos y Representaciones*, 7(2), 569–588. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- López, G. (2020). *RocaSavatella*. RocaSavatella Blog. <https://doi.org/https://rocasavatella.com/>
- Mariscal, J., Mayne, G., Aneja, U., & Sorgner, A. (2019). Bridging the Gender Digital Gap.

Economics, 13, 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-9> Bridging

- Marquez, A., Acevedo, J., Castro, D., & Cruz, B. (2014). La brecha digital y la integración de tecnologías de información y comunicación en los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de la región Valles Centrales de Oaxaca, México. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 321, 1–20.
- Martínez, C. (2017, August). Estudio sobre la equidad de género en el ámbito ejecutivo. Un camino que debe ser transitado. *Mercado KPMG*, 61–65. <https://doi.org/www.mercado.com.ar>
- Martínez, M., Sábada, C., & Serrano, J. (2018). La competencia midiática de la ciudadanía en medios digitales emergentes. Desarrollo de competencias digitales en comunidades virtuales: Un análisis de «Scolartic». *Prisma Social. Revista de Ciencias Sociales*, 20, 129–159. <https://revistaprismasocial.es/article/view/2318>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica-Dominio de Las Ciencias*, 3, 947–964. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Mimbero, C., Pallarés, S., & Guil, R. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos Sobre a Mulher*, 35, 55–71. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=pt&tlng=es.
- Mimbero, C., Pereira, J., & Cantera, L. (2017). Competencias De Género Y Cultura Del Trabajo En Una Federación. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1–10. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i157579>
- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (2017). La Sociedad de la Información en el siglo XXI : un requisito para el desarrollo. Buenas prácticas y lecciones aprendidas. In Ministerio de Ciencia y Tecnología (Ed.), *ENRED* (Primera). ENRED & Consultores S.L. <https://www.itu.int/net/wsis/stocktaking/docs/activities/1103547250/sociedad-informacion-sigloxxi-es.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2018-2021. In *Ministerio de Trabajo*. <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/Plan-Nacional-de-Capacitación-2018.pdf>
- Monroy, M. (2019). La sociedad del conocimiento y las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(29). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i29.2871>
- Morales, R., & Domingo, S. (2014). Desigualdad de Género en Ciencia y Tecnología: un estudio para América Latina. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(13), 95–110. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030399006.pdf>
- Moreira, J., Palomares, J., Serrano, R., & López, J. (2017). Un breve análisis de la brecha digital de acceso en el Ecuador. *Jornadas SARTECO*, 321–324. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.1025815>
- Mumporeze, N., & Prieler, M. (2017). Gender digital divide in Rwanda : A qualitative analysis of socioeconomic factors. *ELSEVIER*, 34(7), 1285–1293.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.05.014>

- Ocaña, C. (2017). Las desigualdades digitales. Los límites de la sociedad red. *Panorama Social*, 25, 9–16. https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15025
- OEI, CIESPAL, SENECAST, & REMCI. (2019). Impacto de las mujeres en la ciencia. Efecto del género en el desarrollo y la práctica científica. In C. Molina (Ed.), *Ciespal*. Pessina, María. <https://ciespal.org/wp-content/uploads/2019/06/Mujeres-en-la-cienciaDigital-VFJUL19.pdf>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. In *Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales - ILDIS* (1st ed.). Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador; Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Paz, A., Harris, J., & García, J. (2015). Toma de decisiones: reto para crear ventajas competitivas en las distribuidoras de alimentos gourmet. *Desarrollo Gerencial*, 7(2), 100–118. <https://doi.org/10.17081/dege.7.2.1183>
- Pérez, L., Ramfis, M., & Diallo, A. (2015). Methodology for calculating the Index of the digital divide in SMEs of the agricultural sector in Panama. *LACCEI Annual International Conference*, 13, 0–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18687/LACCEI2015.1.1.079>
- Rebollo, Á., Mayor, V., & García, R. (2017). Competencias digitales de las mujeres en el uso de las redes sociales virtuales: Diferencias según perfil laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 427–444. <https://doi.org/10.6018/rie.35.2.270881>
- Rodrigo, J., Rodrigo, E., & González, M. (2015). Gestión de competencias administrativas en empresas. *Retos de La Dirección*, 9(2), 14–34. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552015000200002
- Rodríguez, D. (2018). Brecha Digital de género entre estudiantes de la PUCESE. *Revista Científica Hallazgos21*, 3(3), 294–309. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/311>
- Rodríguez, H. (2019). Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(29), 4–7. <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i29.2874>
- Rojas, A., Rojas, A., Cárdenas, J., Mori, M., & Pasquel, A. (2018). Aplicación del módulo de alfabetización digital y desarrollo de competencias digitales en docentes. *Comuni@cción*, 9(2), 101–110. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000200003&lng=es&tlng=es.
- Romero, L., & Aguaded, I. (2016). Consumption of information and digital competencies of journalism students from Colombia, Peru and Venezuela. *Convergencia-Revista de Ciencias Sociales*, 23(70), 35–57. https://pdfs.semanticscholar.org/fe8c/fca798f39aa27075d5a9f5f15831b6a636a1.pdf?_ga=2.79438612.1825912655.1594598098-223032877.1594598098

- Sánchez, M. (2015). De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 20(69), 125–130. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27942241010>
- Sologaitoa, A., Armenteros, M., Zermeño, L., & Jaramillo, M. (2015). Labor Competencies: an Exploratory Study in the Industrial Sector in the Comarca Lagunera, Las Competencias Laborales: Estudio Exploratorio En El Sector Industrial De La Comarca Lagunera. *Revista Internacional Administration and Finanzas. IBFR*, 8(3), 31–51. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>
- Toudert, D. (2019). Digital divide, frequently use of internet and benefits in Mexico. *Convergencia-Revista de Ciencias Sociales*, 26(79), 1–27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10332>
- Trujillo, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307–322. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134026>
- Unidad de estudios Departamento de Estudios y Gestión Estratégica, & Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile. (2017). Diagnóstico Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación en Chile. In Comisión de Investigación Científica y Tecnológica de Chile (Ed.), *Levantamiento de evidencias construyendo avances y proponiendo recomendaciones desde la colaboración pública y privada* (p. 58). https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2015/03/Diagnostico-Equidad-de-Genero-en-CTI-MESA-CONICYT_2017.pdf
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas-Serie Asuntos e Género N° 154. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Vaca, M., & Merchán, C. (2017). Tecnologías de información y comunicaciones: evolución y brecha digital en Ecuador. *Revista Renovatio. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil*, 1(1), 1–12.
- Valle, C. (2018). *Atlas de Género. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos* (M. Pozo & L. Moreno (eds.); Digital, Vol. 2). INEC. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf
- Villafuerte, J., & Benites, R. (2018). Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento. *Revista Educación*, 42(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27559>

Bibliografía

- OEI, CIESPAL, SENEYCST, & REMCI. (2019). Impacto de las mujeres en la ciencia. Efecto del género en el desarrollo y la práctica científica. In C. Molina (Ed.), *Ciespal*. Pessina, María. <https://ciespal.org/wp-content/uploads/2019/06/Mujeres-en-la-cienciaDigital-VFJUL19.pdf>
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. In *Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales - ILDIS* (1st ed.). Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Ecuador; Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS). <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (2017). La Sociedad de la Información en el siglo XXI : un requisito para el desarrollo. Buenas prácticas y lecciones aprendidas. In Ministerio de Ciencia y Tecnología (Ed.), *ENRED* (Primera). ENRED & Consultores S.L. <https://www.itu.int/net/wsis/stocktaking/docs/activities/1103547250/sociedad-informacion-sigloxxi-es.pdf>
- Vaca, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Naciones Unidas-Serie Asuntos e Género N° 154. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf
- Valle, C. (2018). *Atlas de Género. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos* (M. Pozo & L. Moreno (eds.); Digital, Vol. 2). INEC. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf

Anexos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Indicaciones: Lea con detenimiento las preguntas del presente cuestionario, este atento a los mensajes marcados con **negrita** que lo ayudaran como guía para el desarrollo del presente cuestionario, marque con una X dentro del casillero que corresponda a su respuesta. Agradecemos de antemano el tiempo y la atención prestada al presente.

Nombre de la entidad: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Género: Hombre _____ Mujer _____ LGTBI _____

Edad: 20-30 años __ 30-40 años __ 40-50 años __ 50-60 años ____ 60 años en adelante ____

Nivel de estudio: Segundo nivel (Bachillerato) __ Tercer nivel (Profesiones universitarias, tecnológicas o politécnicas) ____ Cuarto nivel (Maestrías, Doctorado) ____

Ubicación de su cargo laboral: Nivel Ejecutivo__ Nivel Directivo__

Nivel de Apoyo__ Nivel Operativo__

Departamento al que pertenece: _____

Cargo laboral: Directora Departamental ____ Jefa o Responsable de área _____

ENTREVISTA

1. **¿Qué porcentaje de las posiciones como directoras departamentales o jefas de área de la entidad diría usted que ocupan hoy las mujeres?**

2. **En los próximos 5 años en el ámbito laboral, usted. se imagina a la mujer ocupando mayores cargos directivos? ¿Por qué?**

3. **En su opinión, ¿contar con mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos genera mayor o menor beneficio en campos sociales y económicos?**

4. **¿Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres se encuentran con mayor inclusión de oportunidades?**

5. De acuerdo al ámbito laboral, ¿usted por qué cree que los hombres cuentan con mayores oportunidades y pueden obtener con mayor facilidad cargos directivos?

6. La entidad, ¿cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales o de dirección?

7. En su caso, ¿la entidad en donde trabaja la apoya en su desarrollo profesional?

¡Muchas gracias por su colaboración!

Firma: _____



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Indicaciones: Lea con detenimiento las preguntas del presente cuestionario, este atento a los mensajes marcados con **negrita** que lo ayudaran como guía para el desarrollo del presente cuestionario, marque con una X dentro del casillero que corresponda a su respuesta. Agradecemos de antemano el tiempo y la atención prestada al presente.

Nombre de la entidad: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Género: Hombre _____ Mujer _____ LGTBI _____

Edad: 20-30 años __ 30-40 años __ 40-50 años __ 50-60 años ____ 60 años en adelante____

Nivel de estudio: Segundo nivel (Bachillerato) ____ Tercer nivel (Profesiones universitarias, tecnológicas o politécnicas) ____ Cuarto nivel (Maestrías, Doctorado) ____

Ubicación de su cargo laboral: Nivel Ejecutivo____ Nivel Directivo__ Nivel de Apoyo__ Nivel Operativo____

Departamento al que pertenece: _____

Cargo laboral: Director/a _____ Jefe o Responsable de área _____

Remuneración según su grado ocupacional:

Servidor Público 1. SPU1 ____

Servidor Público 2. SPU2 ____

Servidor Público 3. SPU3 ____

Servidor Público 4. SPU4 ____

Servidor Público 5. SPU5 ____

Otro: _____

Años de trabajo en la entidad: 1 a 5 años__ 5 a 10 años __ 10 a 15 años__ 15 años a más____

ENCUESTA

HABILIDADES DIGITALES

INFRAESTRUCTURA: EQUIPAMIENTO, INTERNET Y RED

1. ¿Su departamento se encuentra adecuado con equipos tecnológicos modernos con programas actualizados para su desempeño laboral?

Si__ No__

2. ¿Qué tipos de dispositivos y recursos tecnológicos se utilizan en su departamento?

Ordenador de escritorio____ Ordenador portátil____ Tablet__ Móvil__ Otro: _____

3. ¿Los dispositivos electrónicos cuentan con conexión a internet?

Solo desde el puesto de trabajo___

En cualquier lugar del departamento___

Desde cualquier lugar dentro y fuera del departamento de trabajo___

No existe conexión a internet___

4. ¿Cómo es la calidad de conexión a internet en la entidad? *

Muy buena___ Buena ___ Regular___ Mala___

PROCESAMIENTO

5. ¿Qué tiempo usted hace uso del internet? *

1-2 horas___ 2-4 horas___ 4-6 horas___ 6-8 horas___

CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

6. ¿Cuándo navega en internet se asegura de que las gestiones que realiza online son confiables?

Ejemplos: Verifico "https", certificado digital.

Lo aplico frecuentemente___ Lo aplico alguna vez___ No lo aplico___ Desconozco___

7. ¿Cuáles de las siguientes herramientas digitales son utilizadas en la entidad? *

Herramientas ofimáticas___ Herramientas de gestión de trabajo colaborativo___

Herramientas de productividad___ Herramientas de gestión social media___

Herramientas y software especializados de trabajo___

Otro:_____

8. ¿Utilizo filtros avanzados para que mis búsquedas de información sean más efectivas?

Ejemplos: Filtros por fecha de google, por contenido adjunto en el correo electrónico, palabras clave.

Lo aplico frecuentemente___ Lo aplico alguna vez___ No lo aplico___ Desconozco___

9. ¿Contrasto las diferentes fuentes de información en la red para comprobar su fiabilidad?

Ejemplos: no difundo nunca información sin haber consultado antes la fuente oficial/original, no comparto noticias en redes sociales habiendo leído solo el titular. *

Lo aplico frecuentemente___ Lo aplico alguna vez___ No lo aplico___ Desconozco___

10. ¿Comparto información a través de la red interna de la entidad? Ejemplo: leo las novedades publicadas en la red, subo información nueva y apporto mis comentarios.

Lo aplico frecuentemente___ Lo aplico alguna vez___ No lo aplico___ Desconozco___

11. ¿Participo, activamente, en las redes sociales sobre temas específicos de mi profesión?

Ejemplo: hago aportaciones y grupos en LinkedIn, comentarios sobre la entidad para visualizar el apoyo al trabajo realizado

Lo aplico frecuentemente___ Lo aplico alguna vez___ No lo aplico___ Desconozco___

12. ¿Distingo qué herramienta de comunicación tengo que utilizar en cada momento y adapto el lenguaje usado en cada una de ellas? Ejemplo: No utilizo textos en mayúsculas, me presento ante nuevos interlocutores, escribo de forma clara y concisa, sé diferenciar la extensión y formalidad que requiere una conversación por teléfono, correo electrónico, mensajería instantánea, audio y videoconferencia, blogs, redes sociales corporativas

Lo aplico frecuentemente__ Lo aplico alguna vez__ No lo aplico__ Desconozco__

13. ¿Sé utilizar las herramientas digitales de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar? Ejemplos: editar el correo, documentos, agenda, calendario, tareas... desde el PC, portátil, tablet, smartphone *

Lo aplico frecuentemente__ Lo aplico alguna vez__ No lo aplico__ Desconozco__

14. ¿Aprovecho las tecnologías para flexibilizar la ubicación del puesto de trabajo? Ejemplos: utilizo herramientas digitales en la oficina, casa, en itinerancia; compartir pantalla

Lo aplico frecuentemente__ Lo aplico alguna vez__ No lo aplico__ Desconozco__

15. ¿Elaboro y comparto documentos con otras personas de mi entorno laboral mediante herramientas colaborativas? Ejemplo: Dropbox, Google Drive u otras herramientas

Lo aplico frecuentemente__ Lo aplico alguna vez__ No lo aplico__ Desconozco__

16. ¿Aplico las herramientas digitales para organizar el trabajo propio y del equipo? Ejemplo: Tareas Outlook, JIRA, aplicaciones GTD, tareas, Tomato, Microsoft Planner, Trello, ASANA * Marca solo un óvalo.

Lo aplico frecuentemente__ Lo aplico alguna vez__ No lo aplico__ Desconozco__

CAPACITACIÓN

17. ¿La entidad realiza capacitaciones respecto a las TIC?

Sí__ No__

18. ¿Con qué frecuencia de tiempo la entidad realiza capacitaciones con respecto a las TIC?

Mensual__ Bimestral__ Trimestral__ Semestral__ Anual__ Nunca__

HABILIDADES PROFESIONALES

COMPETENCIAS CARDINALES

19. ¿Soy capaz de analizar y sintetizar cualquier tipo de información o datos que me tenga en el medio laboral?

Siempre__ Casi siempre__ Pocas veces__ Nunca

20. ¿Tengo conocimientos generales básicos en campos temáticos que me permiten desarrollar actividades en mi puesto de trabajo?

Siempre__ Casi siempre__ Pocas veces__ Nunca

21. ¿Tengo la capacidad para solucionar problemas que se presenten en el ámbito laboral?

Siempre__ Casi siempre__ Pocas veces__ Nunca

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

22. ¿Se me facilita aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en la práctica en mi puesto de trabajo?

Siempre___ Casi siempre___ Pocas veces___ Nunca

23. ¿Aplico estrategias para lograr de mejor forma resultados en las actividades que competen en cada puesto de trabajo?

Siempre___ Casi siempre___ Pocas veces___ Nunca

24. ¿Usted de manera continua se preocupa por mejorar su estándar de desempeño?

Siempre___ Casi siempre___ Pocas veces___ Nunca

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS O POR ÁREAS

25. ¿La ubicación de puestos de trabajo se encuentra alineados según las actitudes, capacidades y conocimientos de cada funcionario?

Sí ___No___

Otro: _____

26. ¿El perfil profesional se encuentra alineado adecuadamente con el actual puesto de trabajo?

Sí ___No___

COMPETENCIAS DE ENTRENAMIENTO

27. La rotación en el puesto de trabajo es: *

Trimestral___ Semestral___ Anual___ Nunca___

Otro: _____

28. ¿Se realiza capacitaciones para todo el personal sin distinción alguna para potencializar sus conocimientos, habilidades y destrezas?

Siempre___ Casi siempre___ Pocas veces___ Nunca

¡Muchas gracias por su tiempo!

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE. FACULTAD EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS. CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Trabajo de Investigación para la obtención del título universitario



NOTA: El test ayudará a cubrir el objetivo 2 de la investigación de forma adicional a la otra encuesta que cubre los indicadores de la brecha digital y la gestión administrativa. Adicional, dicho test se encuentra generado en un Blog por autoría del investigador del trabajo, basado en test de consultoras españolas que miden de dicha forma los niveles digitales y profesionales. Adjunto el link del BLOG para que puedan observar de forma conjunta con dicho test

Enlace: <https://competenciasjazba.wixsite.com/diagnostico>

TEST DE HABILIDADES DIGITALES

Cultura Digital

1. ¿Qué importancia crees que tiene Internet y los cambios tecnológicos que estamos viviendo?

No hay preguntas correctas o incorrectas, responde según tu criterio.

- Poca, es una moda pasajera.
- Me parece relevante pero tampoco diría que es crucial para todos los sectores.
- Es importante porque ha cambiado muchos procesos y hábitos, pero sobre todo del entorno personal.
- Estamos ante un cambio de era, todos los negocios tendrán que reinventarse y nuestra forma de trabajar ya no será la que era.

2. ¿Ha cambiado Internet tu forma de trabajar?

- Para nada, sigo haciendo lo mismo, pero con otras herramientas
- Ha cambiado algo, pero la base de mi trabajo sigue siendo la misma.
- Siempre he trabajado con Internet.
- Sí, considerablemente.
- Sí, y sé que la seguirá cambiando.

3. ¿Te definirías a ti mismo como un “profesional digital”?

0-Nada digital; 4- Muy digital

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Gestión de la información

4. ¿Contrastas con diferentes fuentes la calidad, fiabilidad y pertinencia de la información que obtienes en Internet?

- No entiendo a qué te refieres.
- Yo reenvío todo lo que me llega, nunca me equivoco.
- No te puedes creer nada de lo que hay por Internet, es todo falso.
- Lo que aparece en los medios de comunicación siempre es cierto.
- Cuando me llega algo demasiado sorprendente siempre contraste con otras fuentes.
- Busco de forma activa y tengo el sentido crítico muy despierto.

5. Cuando encuentras información interesante en la red ya sea para tu trabajo o para algún tema que te interesa a nivel personal, ¿cómo la guardas?

- No la guardo, tengo buena memoria.
- Me la envío por email para guardarla.
- La comparto para poderla encontrar cuando la busque.
- Me la guardo en favoritos.
- Me la guardo en alguna herramienta de lectura posterior (como por ejemplo Pocket).

Comunicación y colaboración digital

6. Cuando tienes que comunicarte con una persona de tu empresa, ¿cuál de los siguientes criterios utilizas?

- No suelo hablar ni comunicarme con nadie.
- Principalmente el e-mail o teléfono.
- Envío un email y si quiero que me contesten rápido también un WhatsApp y luego una llamada.
- Dependiendo del mensaje utilizo un canal u otro: e-mail no es para todo y sé que no es eficiente

- 7. Si tengo que enviar varios documentos a través de un correo electrónico, ¿cuál de las siguientes opciones es mejor?**
- Como adjuntos, pero sin comprimir, ya que los destinatarios no reconocen ficheros comprimidos
 - Enviarlos de forma separada, para evitar que se pierdan ficheros
 - Comprimir los ficheros para que no ocupen tanto espacio
- 8. Si queremos enviar un correo electrónico a varios destinatarios pero que cuando estos reciban el correo no sepan a quién más va dirigido debemos...**
- Usar la opción “Nuevo mensaje de correo electrónico oculto”
 - Escribir sus direcciones de correo en el campo CC separado por punto y coma, el propio gestor de correo se encargará de que estos no puedan ver los otros destinatarios
 - Enviar el correo con asunto “Copia Carbón Oculta”
 - Ninguna de las respuestas anteriores es la correcta

Trabajo en red

- 9. ¿Utilizas algún tipo de servicio para compartir archivos o documentos con varias personas dentro y fuera del trabajo?**
- Nunca.
 - Alguna vez.
 - A menudo.
 - Muy a menudo.
- 10. ¿Compartes un sistema de gestión de calendarios con más de una persona?**
- Nunca.
 - Alguna vez lo he hecho.
 - A menudo.
 - Muy a menudo.

Aprendizaje continuo

- 11. ¿Sabes resolver tú solo/a incidencias técnicas sencillas como instalar un nuevo programa, eliminar un virus o instalar una impresora?**
- Nunca, siempre pido ayuda.
 - Casi nunca, normalmente necesito ayuda.
 - Algunas veces.
 - A menudo.
 - Siempre.
- 12. Cuando necesitas algún software o aplicación...**

Escoge una sola respuesta, con la que te sientas más identificado/a.

- No sueles necesitar nada.
- Te quedas con las ganas.
- Se lo pides a algún conocido o familiar.
- Te lo bajas directamente de Internet.
- Lo compras.

Creación de contenidos digitales

13. ¿Es posible separar las páginas de un documento PDF?

- Sí, pero con Adobe Acrobat Pro
- No, un PDF es creado precisamente para que el contenido se mantenga inalterable
- Sí, pero es aconsejable ya que no será posible que estas partes vuelvan a formar del documento
- Sí, es posible dividir el documento en partes distintas páginas

14. ¿Puedes utilizar cualquier imagen, texto o vídeo que esté disponible en internet?

- No, nunca se puede utilizar recursos de internet; está prohibido y tiene consecuencias jurídicas
- Sí, al estar público en internet puedo utilizarlo sin consecuencias éticas o legales
- Dependiendo del tipo de licencia que tenga cada recurso podré darle un uso u otro trabajo bajo ciertas condiciones

Visión Estratégica

15. ¿Utilizas las herramientas digitales para conocer mejor a tus competencias o colaboradores?

- Miro de forma habitual en LinkedIn.
- Tengo detectadas algunas webs que me dan información.
- A veces hago una búsqueda rápida en Google antes de actuar.
- No suelo hacerlo para temas profesionales.
- No, nunca lo había pensado.

16. ¿Cuándo hablamos de Transformación Digital qué descripción crees que es más adecuada?

- No sé a qué te refieres.
- Es un cambio como muchos otros que hemos vivido en la compañía.
- Es un cambio fundamentalmente tecnológico.
- Es un cambio en la forma de trabajo de la compañía.
- Es un cambio para anticipar cómo será la empresa en el futuro en un entorno cada vez más acelerado.

17. ¿Cómo crees que está afectando la digitalización a tu empresa?

Marca solo una respuesta, la que consideres más inminente y más relevante.

- No afecta.
- Cambia los procesos de la empresa.
- Cambia las herramientas que utilizamos para trabajar.
- Permite crear nuevos canales de comunicación.

Seguridad y hábitos digitales

18. ¿Cómo afecta internet a lo público/privado?

Escoge una respuesta, la que consideres más relevante.

- En Internet todo es público.
- En Internet los dos ámbitos están expuestos y no se pueden gestionar.
- En Internet los dos ámbitos están expuestos y podemos controlarlos.
- Yo gestiono mi privacidad y presencia en Internet de forma activa.

19. ¿Tienes criterios para determinar si una gestión o transacción que realizas en Internet es segura?

Escoge una sola respuesta, la que consideres más representativa.

- Sí, siempre me fijo en protocolos y certificados.
- Lo hago cuando sospecho que hay algo raro.
- Solo me fío de las webs que conozco.
- Comprar en Internet no es seguro.

20. ¿Es recomendable hacer una copia de seguridad de nuestros datos?

- No, si usamos wifi para navegar todos nuestros datos son guardados de forma automática en la red
- Sí, pero una vez hecha cuando estrenamos el dispositivo no es necesario hacerla nunca más.
- No, esta función esta implementada en nuestros dispositivos cuando hacemos la configuración inicial y supone un gasto innecesario de recurso hacerlas con frecuencia.
- Sí, al realizar una copia de seguridad con frecuencia nos permite recuperar datos importantes

21. ¿Tienes un sistema de gestión de passwords?

- No necesito, siempre uso un único passwords para todo.
- Voy cambiando el passwords dependiendo del sitio.
- Tengo una fórmula para crearme un passwords diferente.
- Tengo un software para no tener que acordarme de los passwords.

¡Casi terminas el test!

Solo necesitamos conocer datos generales y enseguida conocerás tu nivel de habilidades digitales.

- **Género**

Femenino

Masculino

LGBTIQ+

- **¿A qué GAD'S Municipal de la provincia de Imbabura perteneces?**

Antonio Ante

Cotacachi

Ibarra

Otavalo

Pimampiro

Urcuquí

- **¿Cuántos años de experiencia profesional tienes? Es decir, cuántos años llevas trabajando.**

1-5 años

5-10 años

10-15 años

15 años en adelante

- **¿Cuál es el puesto de trabajo que ocupa dentro de la entidad?**

Director/a Departamental

Jefe o Responsable de área

TEST HABILIDADES PROFESIONALES

Habilidades individuales innovación

1) **¿De qué forma te pones al día de todo lo que ocurre en tu sector?**

- La verdad es que no estoy nada al día.
- Me entero por lo que me cuentan mis compañeros de oficina.
- Suelo informarme con fuentes especializadas de mi sector.
- Tengo una dieta informativa perfectamente estructurada con medios generalistas y especializados a través de herramientas digitales.
- Tengo un sistema de alertas para recibir las noticias más destacadas en cuanto ocurren y un sistema RSS que me filtra las noticias según los medios que me interesa seguir.
- Ninguna de las anteriores.

2) **Cuando recibes un encargo de trabajo, ¿cuál de estos comportamientos es el más habitual en ti?**

- Ejecuto lo que me han pedido.
- Lo ejecuto, pero con un toque extra personal.
- Reflexiono sobre los detalles del encargo antes de ejecutarlo.
- Hago preguntas del encargo para estar seguro de que lo he entendido de manera correcta.
- Me suelen encargar trabajos que no me corresponden, así que la mayoría no me los creo y los dejo en espera hasta que me lo vuelven a pedir.
- Ninguna de las anteriores.

3) **Cuando recibes un encargo de trabajo, ¿cuál de los siguientes es tu comportamiento más frecuente en cuanto a la gestión de la información?**

- La verdad es que ejecuto lo que me han pedido sin buscar más información.
- Suelo consultar a otros compañeros de trabajo su opinión para contrastar opiniones.
- Suelo buscar información adicional en Internet para complementarlo.
- Suelo buscar y añadir datos para reflexionarlo mejor y situarlo en contexto.
- Pido datos, busco históricos y presento el trabajo siempre basado en posibles escenarios.
- Ninguna de las anteriores.

Habilidades individuales productividad

4) **¿Cómo aprendes cosas nuevas dentro del área de trabajo?**

Escoge una sola respuesta, con la que te sientas más identificado/a.

- Suelo leer muchas noticias y enlaces por Internet.
- Busco presentaciones y vídeos por Internet.
- Sólo aprendo de verdad yendo a clase.

- Leo de forma periódica libros o ebooks.
- A partir de notas y resúmenes de aquello que me interesa.
- A partir de explicar, escribir, estructurar y analizar las nuevas ideas que descubro.

5) ¿Tienes diseñado un plan de aprendizaje con las temáticas sobre las que te gustaría aprender?

- No.
- Yo aprendo cosas sobre la marcha.
- Más o menos lo tengo claro, aunque tengo dudas.
- Lo tengo en la cabeza -sé qué temáticas me interesan-
- Lo he realizado, pero no lo he ejecutado
- Sí, tengo una lista sobre lo que me gustaría aprender y lo voy siguiendo.

6) Cuando estás trabajando, ¿sueles buscar nuevas ideas y elementos que incorporar a tu trabajo para mejorarlo?

- Nunca.
- Pocas veces.
- De vez en cuando.
- Casi siempre.
- Siempre.

7) ¿Cómo organizas las tareas que tienes que hacer de forma individual?

- Depende del día.
- Organizado de las más importante a la de menor importancia
- Mi e-mail es mi gestor de tareas.
- Siempre hago una lista de las tareas a realizar durante el día.
- Tengo un planning semanal de tareas a hacer.
- Tengo un sistema de trabajo

8) ¿Cómo llevas los días con mucha carga de trabajo?

- Creo que tengo un poco de estrés de forma constante.
- Tengo mucho estrés, estoy siempre sometido a mucha presión.
- Normalmente suelo organizarme bien, aunque a veces hay picos de trabajo y me desbordo.
- Soy capaz de gestionar mi tiempo y las urgencias para evitar sobrecargarme.
- Soy consciente de mi realidad y la acepto por lo que no me genera estrés.
- Soy runner, yo no tengo estrés

Habilidades individuales excelencia

9) De las siguientes frases, elige aquella con la que te sientes más identificado:

- Cumplo las tareas por obligación
- El detalle no es mi fuerte.
- El trabajo hecho es mejor que perfecto.
- Lo importante es la perfección, no la entrega a tiempo.
- Sé equilibrar la importancia del detalle y la urgencia.
- Ninguna de las anteriores.

10) Cuando encuentras información interesante en la red ya sea para tu trabajo o para algún tema que te interesa a nivel personal, ¿cómo la guardas?

- No la guardo, tengo buena memoria.
- Me la envío por email para guardarla.
- Comparto la información en alguna red social
- La comparto para poderla encontrar cuando la busque.
- Me la guardo en favoritos.
- Me la guardo en alguna herramienta de lectura posterior como por ejemplo Pocket o Evernote.

Habilidades interpersonales innovación

11) ¿Sabrías organizar una sesión de trabajo de generación de ideas con un equipo?

- No creo.
- No lo he hecho nunca, pero lo podría intentar.
- Yo lo hago, pero no tengo claro que consigamos ideas válidas.
- Creo que lo haría y que podría conseguir buenos resultados.
- Lo suelo hacer de forma habitual, con resultados más que notables.

12) ¿Cómo organizas tus contactos profesionales?

- Los contactos no son importantes.
- No tengo tantos contactos como para tener que organizarlos.
- Tengo una red profesional de contactos, organizados en tarjetas de visitas.
- Los tengo organizados digitalmente en una agenda de contactos.
- Los tengo organizados digitalmente, integrando redes sociales y agendas.

13) ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?

- La verdad es que mi trabajo me obliga a ser más competitivo que colaborativo.
- Soy colaborativo con otros equipos cuando el proyecto o mi jefe lo requiere.
- Colaboro de vez en cuando, cuando me sobra tiempo.
- Colaboro sobre todo con personas que previamente me han ayudado.
- Suelo compartir los conocimientos y necesidades con personas de mi entorno siempre que creo que pueda ayudarles.
- Suelo ofrecer ayuda de forma desinteresada a cualquiera que me la pide, siempre.

Habilidades interpersonales productividad

14) Cuando escuchas a un jefe o compañero del trabajo explicar un problema que le ha ocurrido, ¿cuál es tu reacción?

- No suelo prestarle atención.

- No suelo opinar sobre lo que les ocurre a otros.
- Pienso qué es lo que le ha ocurrido e intento darle buenos consejos.
- Pienso en el contexto de mi compañero y en cómo se siente, antes de darle mi opinión.
- Pienso en el origen del problema y en cómo se siente mi compañero, pero no suelo decir nada hasta que no tenga una opinión al respecto.

15) ¿Cómo sueles comunicarte profesionalmente?

- Me gusta hablar cara a cara.
- Casi siempre llamo por teléfono.
- Utilizo para todo el e-mail.
- Sigo un sistema de reglas claras de envío / recepción de e-mails.
- Sé ponderar prioridades y cuándo es más conveniente enviar un tema por e-mail o utilizar otros canales como WhatsApp.
- He sustituido en gran parte el e-mail por otros canales más digitales

16) ¿Tomas notas en las reuniones? Si es así, ¿cómo?

Escoge una sola respuesta, con la que te sientas más identificado/a.

- No tomo notas, tengo buena memoria.
- Grabo, las reuniones para evitar tomar notas
- Las anoto en una libreta
- Tomo notas en el ordenador.
- Las anoto en una libreta y luego les hago fotos para acordarme.
- Utilizo un gestor de notas como Evernote

Habilidades interpersonales excelencia

17) Tienes que preparar una presentación para una reunión para mañana, ¿con qué frase te sientes más identificado?

- Pido a alguien que me dé haciendo las presentaciones
- ¡Vaya! No sé utilizar PowerPoint para crear presentaciones ni programas similares.
- Hacer presentaciones no es mi fuerte...
- Creo que la haría, no sería bonita pero sí útil.
- Haría una presentación preciosa con imágenes en movimiento y toda la información bien estructurada.
- Ningún problema, soy capaz de hacer diferentes tipos de presentaciones, y las adapto según el contenido y la audiencia.

18) Tienes que hacer una exposición en público de los resultados de tu trabajo delante de toda la empresa en una sala de conferencias, ¿cómo te sientes?

- Ni de broma, no puedo hablar en público.
- Lo pasaría fatal.
- Creo que estaría algo nervioso/a pero no me asusta especialmente.
- Creo que puedo explicar de forma perfecta mi trabajo.
- Conseguiría que se levantaran de sus asientos y me aplaudieran al acabar.

19) Tienes que explicar un tema muy complicado y técnico a unas personas con poco conocimiento en la materia. ¿Cómo lo haces?

- Se lo explico tal y como me nace.
- Se lo explico poco a poco.
- Les cuento lo básico para no liarles mucho.
- Soy capaz de contar alguna anécdota o ejemplo para ponerles en situación.
- Soy capaz de preparar historias, analogías y ejemplos para que lo entiendan de forma clara.

¡Casi terminas el test!

Solo necesitamos conocer datos generales y enseguida conocerás tu nivel de habilidades profesionales.

- **Género**

Femenino

Masculino

LGBTIQ+

- **¿A qué GAD'S Municipal de la provincia de Imbabura perteneces?**

Antonio Ante

Cotacachi

Ibarra

Otavalo

Pimampiro

Urcuquí

- **¿Cuántos años de experiencia profesional tienes? Es decir, cuántos años llevas trabajando.**

1-5 años

5-10 años

10-15 años

15 años en adelante

- **¿Cuál es el puesto de trabajo que ocupa dentro de la entidad?**

Director/a Departamental

Jefe o Responsable de área