

Estrategias de transformación digital en la Corporación de Mujeres

Creciendo Juntas Nariño

Diana Zoleidy Jaramillo Sierra

Administradora Financiera, Especialista en Gerencia del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Magister en Administración. Docente Universitaria

Correo electrónico: diana.jaramillo-s@uniminuto.edu.co

Filiación institucional: Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9315-4727>

Aura Cristina Cortez Aguirre

Contadora Pública, Maestrante en Administración de empresas

Correo electrónico: aca1299@hotmail.com

Filiación institucional: Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-7850-1969>

Henry Alexander Díaz Mongua

Técnico en Automatización, Tecnólogo en Informática, Diplomado en Seguridad Informática, Diplomado en gestión de servicios TI, Ingeniero de Sistemas, Maestrante en Administración de empresas

Correo electrónico: hdiazmon@uniminuto.edu.co

Filiación institucional: Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6136-024X>

Artículo derivado de un proyecto de investigación
"Optimización de estrategias de transformación digital en la
Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño"

Como citar:

Jaramillo-Sierra, D., Cortez-Aguirre, A., Díaz-Mongua, H.
(2025). Estrategias de transformación digital en la
Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño. *Revista
Sinergia*, (18), 36-70. Recuperado a partir de
http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revista_sinergia/article/view/140

DOI: 10.54997/rsinergia.n18a3

Enviado: 14 de mayo de 2025

Aceptado: 24 de junio de 2025

Publicado: 28 de diciembre de 2025

Correo principal: diana.jaramillo-s@uniminuto.edu.co

Editor: PhD Mario Heimer Flórez Guzmán

RESUMEN

La transformación digital se ha convertido en un proceso clave para el fortalecimiento y sostenibilidad de las organizaciones, incluidas aquellas de carácter social. La Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño enfrenta desafíos estructurales para avanzar en este proceso, especialmente debido a limitaciones en infraestructura tecnológica, formación digital y planificación organizativa. Esta investigación tuvo como propósito diagnosticar el estado actual de la transformación digital en la organización, diseñar un marco de trabajo para su implementación y proponer estrategias adaptadas al contexto. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, con predominio del análisis descriptivo, apoyado en la aplicación de encuestas a las integrantes de la corporación y entrevistas semiestructuradas. Se trabajó a partir de tres variables fundamentales: tecnologías digitales, habilidades y transformación digitales, lo que facilitó la elaboración de un diagnóstico completo sobre la situación actual de la organización frente a su camino hacia la transformación digital. Los resultados evidenciaron que, si bien hay un interés auténtico por parte de las participantes en integrar tecnologías digitales, el acceso a estos recursos es restringido y el nivel de competencias digitales se mantiene en rangos básicos o inexistentes. Aunque existe una actitud favorable hacia la formación en este campo, no se han desarrollado procesos formativos continuos que fortalezcan dichas habilidades. Asimismo, la organización carece de una estructura organizativa sólida que le permita direccionar de forma estratégica el uso de herramientas digitales en sus procesos productivos y administrativos. La comparación entre el marco teórico y los respectivos hallazgos evidenció que la transformación digital en la Corporación, aunque reconocida como una necesidad, se encuentra en una etapa inicial y enfrenta limitaciones derivadas de factores estructurales, económicos y organizativos. La implementación de estrategias debe partir del fortalecimiento de habilidades digitales básicas, el acceso progresivo a infraestructura tecnológica adecuada, y el acompañamiento institucional sostenido. La transformación digital, en este contexto, se proyecta no como un fin inmediato, sino como una ruta de desarrollo a mediano plazo para mejorar las capacidades organizativas y productivas de las mujeres que integran la Corporación.

PALABRAS CLAVE: Transformación digital, Habilidades digitales, tecnología digital, Corporación.

Digital Transformation Strategies in the Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño

ABSTRACT

Digital transformation has become a key process for the strengthening and sustainability of organizations, including those of a social nature. The Nariño Corporation of Women Growing Together faces structural challenges in advancing this process, particularly due to limitations in technological infrastructure, digital training, and organizational planning. This study sought to assess the status of digital transformation within the organization, develop a framework to guide its implementation, and formulate strategies tailored to its specific context. The study was conducted using a mixed-method approach, with a predominance of descriptive analysis, supported by surveys administered to the corporation's members and semi-structured interviews. Three main variables were addressed: digital technologies, digital skills, and digital transformation, which allowed for a comprehensive assessment of the organization's status in relation to its digital transformation process. The findings revealed that, although there is genuine interest in incorporating digital technologies, access is limited, and knowledge of digital skills is basic or nonexistent. Most participants expressed a willingness to pursue training on the subject but have not experienced systematic training processes. Furthermore, the organization currently does not have a solid structure to guide the strategic use of digital technologies in its productive or administrative activities. The contrast between the theoretical framework and the empirical results established that digital transformation in the Corporation is a necessary but still incipient process, conditioned by structural, economic, and organizational barriers. The implementation of strategies must be based on strengthening basic digital skills, progressive access to adequate technological infrastructure, and sustained institutional support. In this context, digital transformation is not seen as an immediate goal, but rather as a medium-term development path to strengthen the organizational and productive capacities of the women who make up the Corporation.

KEYWORDS: *Digital transformation, Digital skills, Digital technology, Corporation.*

INTRODUCCIÓN

El contexto empresarial actual se caracteriza por una creciente competitividad y una dinámica globalizada, lo que convierte a la transformación digital en un elemento clave para el desarrollo y la sostenibilidad de las organizaciones en el mercado. No obstante, aunque muchas empresas emprenden acciones para incorporar herramientas digitales en sus procesos, suelen enfrentar obstáculos a la hora de implementar estrategias digitales de manera eficiente e integrarlas adecuadamente en sus estructuras

operativas. Esta situación puede generar una distancia significativa entre el potencial que ofrece la transformación digital y los resultados reales que las organizaciones esperan alcanzar. Por ello, resulta fundamental identificar y analizar los factores que dificultan ese proceso, con el fin de potenciar la competitividad empresarial y cerrar dichas brechas.

De acuerdo con lo anterior, es importante mencionar que, de acuerdo con Mordor Intelligent (s.f), “El tamaño del mercado de transformación digital se estimó en 1,70 mil millones de dólares en 2024 y se espera que alcance los 4,46 mil millones de dólares en 2029, creciendo a una tasa compuesta anual del 21,32% durante el período previsto” (Párr.1). Para el año 2023, más del 90 % de las organizaciones en todo el mundo ya habían adoptado soluciones en la nube, consolidándose como la tecnología emergente con mayor nivel de implementación global (Statista, 2024).

Lo anterior, pone en manifiesto el incremento en la inversión económica que se realiza actualmente frente a la transformación digital, y esto, entre razones, obedece a que los países, han entendido que su aprovechamiento puede servir para la creación de valor, sin embargo, siguen existiendo brechas digitales en Países Menos Desarrollados (PMD), que están relacionados con el acceso a internet, una fuerza laboral menos cualificada y un entorno político y normativo en el que estos países no cuentan con políticas habilitadoras que les ayuden a aprovechar las oportunidades digitales que tienen a la mano (Foro Económico Mundial, 2024). Para el caso de América Latina, Costa et al, (2022), encontraron que las empresas objeto de estudio, aún se encuentran en proceso de crecimiento, además, existen factores que “suponen retos para la región son: desigualdad digital, resistencia generacional al cambio, ausencia de marco legal que establezca lineamientos claros” (Valdiviezo, et al., Pág. 1529)

En cuanto a Colombia, el Banco Mundial (2023), informa que este es uno de los países que más avances ha realizado frente a la transformación digital, sin embargo, existe acceso desigual a las tecnologías digitales, lo cual implica desigualdad y exclusión social, sumado a esto, el país enfrenta riesgos asociados con la protección de datos personales, el fraude y la ciberseguridad. Respecto al sector empresarial, de acuerdo con Bayona et al. (2022), “en los últimos años se vienen presentando muchos avances en la transformación digital empresarial” (Pág.3), sin embargo, de acuerdo con Parejo, Nuñez y Nuñez (2021), en Colombia, las pequeñas y medianas empresas representan la mayor parte del tejido productivo del país. No obstante, debido a su propia estructura organizativa, estas empresas enfrentan significativas brechas en su desarrollo, lo que afecta directamente su sostenibilidad y proyección de crecimiento. Frente a este escenario, la transformación digital se presenta como una estrategia viable para reducir dichas limitaciones de forma ágil y sin requerir elevadas inversiones económicas. A pesar de ello, se denotan dificultades para comprender y apropiar las tecnologías digitales, así como en la percepción del potencial que estas herramientas ofrecen para impulsar el fortalecimiento empresarial.

En relación con el caso de las empresas ubicadas en el departamento de Pasto (Nariño), Villota y Flórez (2024), señalan que las MiPymes constituyen el 99% del total de empresas en la región y cumplen un papel fundamental en el desarrollo económico local. No obstante, su avance en la adopción de tecnologías es limitado debido a restricciones de recursos financieros, niveles educativos insuficientes y factores externos que dificultan el acceso a un entorno tecnológico más avanzado. Esta situación coloca a las MiPymes en una posición crítica frente al desafío de la transformación digital, enfrentando la disyuntiva entre adaptarse a estos cambios o quedar rezagadas frente a las exigencias del mercado.

En relación con este tema, el Plan de Desarrollo Departamental de Nariño (2024-2027) identifica como uno de los retos más relevantes para el sector empresarial la limitada apropiación de tecnologías digitales. Entre las principales dificultades se mencionan el acceso restringido a equipos tecnológicos, la falta de procesos formativos en el uso de herramientas digitales y la escasez de iniciativas orientadas a la innovación social y digital, entre otros aspectos.

Este es el caso de la Corporación de mujeres creciendo juntas Nariño, creada en el año 2021, en San Juan de Pasto, en el marco del proceso de acompañamiento a la implementación del proceso de Paz en Colombia por la Pastoral Social, como proyecto para la reconciliación y la construcción de paz. La Corporación tiene como propósito social, fortalecer la resiliencia y la construcción e implementación de estrategias que ayuden a solucionar de forma perdurable el conflicto armado en Colombia.

Esta organización, está conformada por 16 mujeres, 3 de ellas realizan labores administrativas y 13 las que son operativas. La organización no cuenta con un direccionamiento estratégico que permita tener claridad sobre su misión, visión y valores, tampoco cuenta con estructura organizacional representada en un organigrama definido, por lo tanto, no se cuenta con planes estratégicos, ni se han definido áreas de trabajo, sin embargo, la entidad impacta aproximadamente a 70 personas aproximadamente.

La Corporación busca la generación de ingresos a partir de procesos productivos, formación y educación, participación social y económica, y se ha consolidado en el territorio como un referente local para la promoción de los derechos de las mujeres, el empoderamiento femenino y la reconstrucción del tejido social, en una comunidad profundamente marcada por el conflicto armado. A pesar de la loable labor que la corporación desarrolla, enfrentan dificultades en la incorporación de procesos de transformación digital en sus actividades organizacionales, los cuales se relacionan con el acceso a la tecnología y a aspectos internos de gestión, planificación y cultura organizacional. Uno de estos es la falta de planificación estratégica orientada a la transformación digital, toda vez que la organización no cuenta con una estructura organizacional formal o un plan estructurado que contemple la digitalización con una estrategia corporativa.

También, existe limitada capacidad de gestión tecnológica, toda vez que no existe un encargado que sea responsable del componente tecnológico, lo que puede generar desorganización o dependencia de actores externos, además, la carencia de procesos internos estandarizados para el manejo de la información, las comunicaciones, bases de datos o seguimiento a proyectos, impiden en gran manera la optimización del uso de herramientas digitales.

Por otro lado, si bien es cierto, este tipo de corporaciones reciben apoyo del gobierno nacional para su consolidación y fortalecimiento en el territorio, la desarticulación con actores estratégicos en el contexto digital, pueden generar un desaprovechamiento notorio de plataformas digitales para optimizar sus procesos internos. Así mismo, los recursos financieros se destinan principalmente a actividades sociales y/o productivas, por lo cual, la inversión en transformación digital no es una prioridad, esto genera una gestión financiera limitada en cuanto a la inversión tecnológica.

En relación con las características de quienes conforman la organización, sus integrantes son todas ellas mujeres víctimas de la violencia y mujeres firmantes del acuerdo de paz, quienes en su totalidad son cabeza de hogar y no cuentan con medios formales de generación de ingresos, por tanto, sus recursos económicos son escasos para su sustento y el de sus familias. La conformación de esta organización, se debe a que, las mujeres firmantes del acuerdo de paz y las mujeres víctimas de la violencia, se han enfrentado a grandes retos para su reincorporación social y económica, especialmente en las zonas rurales, donde hay escasas oportunidades de empleo, educación, salud y participación política, estas condiciones limitan su autonomía, su empoderamiento y su calidad de vida; es por ello, que se hace necesario generar estrategias de emprendimiento que les permitan generar ingresos, mejorar sus capacidades, fortalecer sus redes de apoyo y promover su liderazgo.

En cuanto a aspectos tecnológicos, la mayoría de las mujeres vinculadas han experimentado procesos de exclusión, baja escolaridad, acceso limitado a tecnologías digitales, y rezago en habilidades digitales básicas. Esta situación limita su capacidad para optimizar la gestión de sus iniciativas económicas y sociales, restringiendo su alcance y sostenibilidad en el tiempo.

En términos de cómo podría impactar a la organización el hecho de no transformar digitalmente la operación de su objeto social, es importante recordar que la transformación digital, no puede ser vista como una opción sino como una necesidad estratégica para cualquier tipo de empresa, y por lo tanto, el no considerar su implementación implicaría pérdida de competitividad y oportunidades para acceder a la ejecución de proyectos de alto impacto para su territorio, además, el no contar con herramientas digitales, como plataformas, software, redes sociales, entre otras, puede generar una desarticulación con redes de apoyo y cooperación, pero también, riesgo de invisibilizarse, en virtud a que podrían quedar rezagados o desconocidos en su territorio, específicamente en escenarios donde las redes sociales son imprescindibles para fortalecer la interacción con actores sociales o grupos de interés.

METODOLOGÍA

El estudio se abordó desde un enfoque mixto, en el cual, según (Hernández y Mendoza, 2018), se recolectan y analizan datos cualitativos y cuantitativos cuya información es interpretada en conjunto, es decir que, mediante este, se utilizan datos no solo numéricos, sino también verbales, simbólicos, visuales y textuales (De la Torr y González, 2020), buscando que “los datos cualitativos se acoplen a los datos cuantitativos” (Cortez, 2018, p.1105), desde este sentido, la enfoque mixto, enriquece la investigación con una mayor amplitud, profundidad, diversidad, riqueza interpretativa y sentido de comprensión (Delgado et al., 2018).

Dentro de esta investigación este proyecto es de tipo no experimental, al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014), infieren que es un enfoque metodológico que permite estudiar los fenómenos en su entorno natural, con el fin de interpretarlos y comprenderlos a partir de su propio contexto. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque exploratorio que buscaba mediante instrumentos, identificar las condiciones de adopción tecnológica de esta fundación, su nivel de madurez y su proceso de transformación digital.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque descriptivo, ya que su propósito es analizar y caracterizar las estrategias de transformación digital en la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño. De acuerdo con Ramos, (2020), en este tipo de alcance, “ya se conocen las características del fenómeno, y lo que se busca es exponer su presencia en determinado grupo humano” (p.2). De esta forma, se justifica la necesidad de realizar un proceso de descripción inicial; que sirva de base para entender el fenómeno identificado.

En relación con la población y muestra, según Arispe, (2020), la población se define como conjunto de casos o elementos que tienen en común una serie de especificaciones y que se ubican dentro de determinado espacio; dichas unidades, se determinan de acuerdo con la naturaleza de la investigación y del diseño teórico adoptado, teniendo muy en cuenta el propósito que se quiere lograr” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Desde esta noción, la población está representada por todos los colaboradores que hacen parte de la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño, que para el caso son las 16 mujeres que la conforman; estas mujeres tienen entre 35 y 60 años y pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2, que corresponden a los niveles de más bajos ingresos y condiciones socioeconómicas del país. En relación con la muestra, de acuerdo con Mesa y Caicedo (2020), Cuando la población es demasiado amplia o incluso infinita, resulta inviable considerar la totalidad de sus elementos en el estudio, por lo que se hace necesario seleccionar una muestra representativa que permita desarrollar la investigación de manera viable y eficaz. Sin embargo, en este caso, las unidades de análisis para tener en cuenta son pocas, por lo cual no se requiere tomar la respectiva muestra.

Los instrumentos empleados tuvieron como objetivo identificar la etapa de avance de la transformación digital en la corporación, a partir de un proceso de diagnóstico, a través del cual se conoció la fase en la que se encuentra la corporación; para ello se eligieron instrumentos para recolectar los datos, que para el caso fueron la encuesta

y la entrevista. En relación con la encuesta, se aplicó un instrumento de diseño propio, a partir de las variables abordadas dentro de la fundamentación teórica de este estudio. Este instrumento permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Al respecto, Useche et al. (2019), afirman que la encuesta implica la aplicación de un procedimiento estandarizado por medio del cual se recaba información directamente de las personas que están relacionadas con el objeto de estudio. El instrumento tuvo un diseño de formato tipo Likert, el cual se utiliza para determinar la percepción de algunas variables que por su naturaleza cualitativa denotan algún orden. (Lee, Joo y Lee, 2019).

Para comprobar la validez de ambos instrumentos, se utilizó el método de validez por juicio de expertos, el cual, según Vergara, Rincón y Díaz (2023), constituye un mecanismo que permite verificar la claridad y pertinencia de las preguntas formuladas, así como su capacidad para recoger información alineada con los constructos que se desean evaluar antes de aplicar el instrumento definitivo. En este contexto, la validación tanto de la encuesta como de la entrevista, tiene como finalidad asegurar que cada pregunta sea comprensible, pertinente y adecuada, facilitando la obtención de información precisa y confiable sobre las experiencias, necesidades y percepciones de las mujeres integrantes de la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño en torno a los procesos de transformación digital.

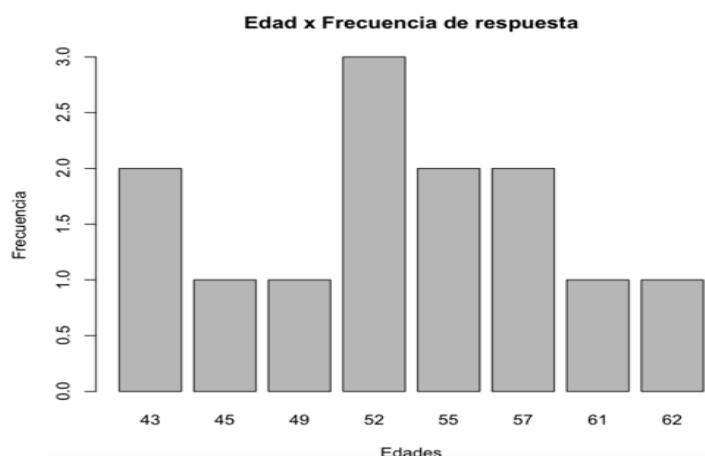
Los resultados de dicha validación realizada por tres jueces expertos, arrojó un alto grado de coherencia y pertinencia en los ítems evaluados para la investigación. La mayoría de las valoraciones se concentran en las categorías de “pertinente” y “muy pertinente”, lo que refleja un consenso positivo entre los evaluadores sobre la adecuación de los contenidos y su relación con los objetivos del estudio. Esta validación confirma que los instrumentos diseñados para la recolección de información poseen solidez conceptual y metodológica, garantizando que los datos obtenidos serán pertinentes para el logro de los propósitos investigativos. Asimismo, el alto nivel de acuerdo entre los jueces respalda la validez de contenido del instrumento, lo que fortalece la calidad del proceso investigativo.

Posterior a esto, se procedió a categorizar y clasificar la información (Matriz analítica), los resultados de la encuesta y la entrevista realizadas en línea con las mujeres de la corporación seleccionadas como muestra se exportaron desde el Microsoft Forms directamente a un archivo Excel, donde se limpiaron los datos, se homologaron los criterios y se posteriormente se cargó al software R, para hacer el análisis estadístico de los datos cuantitativos y los cualitativos obtenidos en los instrumentos aplicados, donde se graficó para poder sacar las conclusiones respectivas de este proyecto de investigación aplicado en la Corporación.

RESULTADOS

De acuerdo con Cárdenas, (2018), “el análisis de los datos tiene como meta responder las preguntas de investigación e identificar tendencias” (p.2), a partir de la descripción de las características de las unidades de análisis (Troya, 2019). Inicialmente, se presentan los estadísticos relacionados con la información demográfica de los encuestados, para el caso, se tuvieron en cuenta el rango de edad, nivel educativo, ocupación e ingresos mensuales.

Figura 1. Edad.



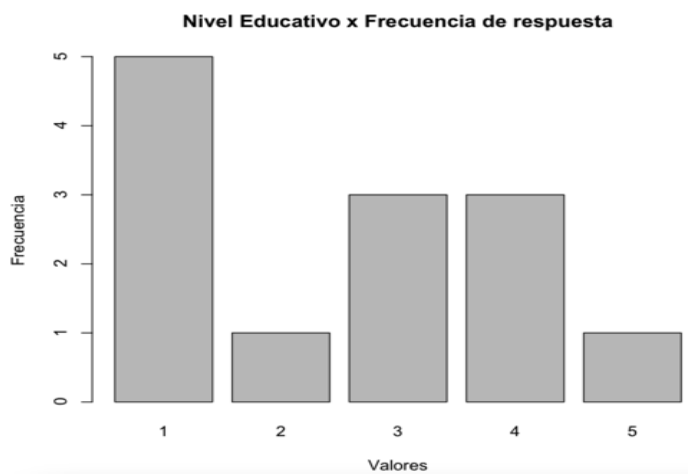
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Se puede observar en la tabla anterior, que el rango de edad es de 43 a 62 años, lo que evidencia que la muestra encuestada está compuesta por mujeres adultas, muchas de ellas en la fase de madurez o cerca de la vejez. Esta característica es significativa ya que puede usarse para relacionar la vulnerabilidad social y económica con trayectorias de vida moldeadas por experiencias prolongadas de violencia, desplazamiento e impedimentos estructurales para desarrollar oportunidades de capacitación.

Tabla 1. Nivel educativo.

Nivel educativo	Cantidad
Primaria	1
Secundaria	2
Bachiller	3
Técnico	4
Profesional	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Figura 2. Nivel educativo

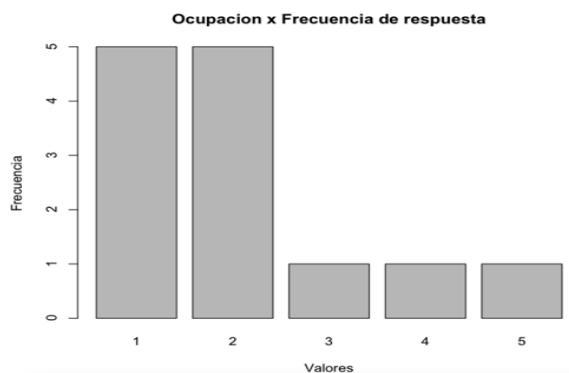
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Como se indica en la figura anterior, la educación primaria es el nivel educativo más común, con cinco mujeres, lo que equivale a más del 30% de la muestra total. Este último dato refleja la corta cantidad de tiempo que la mayoría de los participantes recibieron educación formal, lo cual puede estar directamente relacionado con el impacto del conflicto armado (desplazamiento, interrupción de procesos educativos, barreras económicas o culturales para la educación formal).

Tabla 2. Ocupación.

Ocupación	Cantidad de mujeres
Independiente	1
Modista	2
Ama de casa	3
Contratista	4
Psicóloga	5

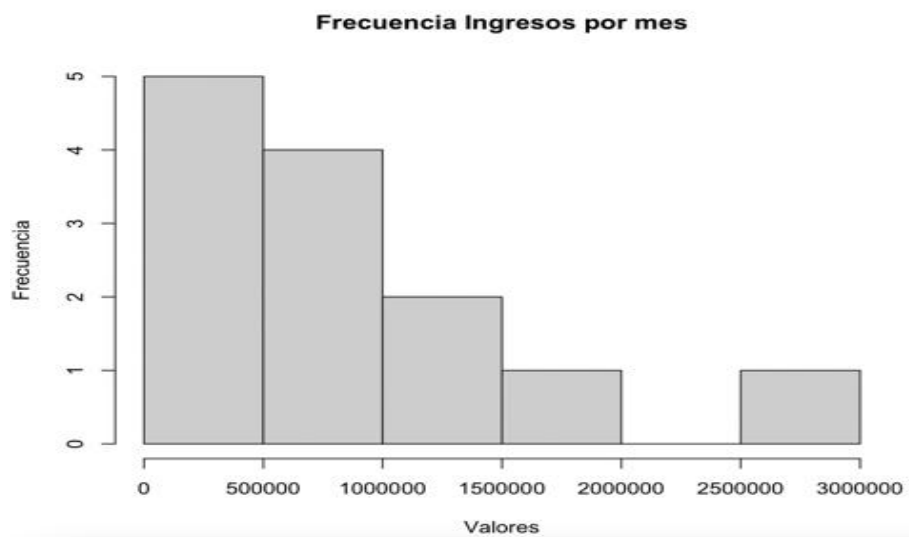
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Figura 3. Ocupación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Según la figura anterior, más del 60% de las mujeres encuestadas están empleadas en puestos informales y de baja educación (Independiente, Costurera y Ama de casa). Esto indica que el perfil ocupacional de las mujeres muestreadas está marcado por la prevalencia de trabajos informales y por cuenta propia. El bajo nivel de participación en trabajos profesionales o en trabajos formales, materializado en el caso de la Psicóloga, resalta los obstáculos estructurales que estas mujeres enfrentan al no poder acceder a nuevas oportunidades de empleo de manera digna y estable. Esta concentración refleja una tendencia hacia el trabajo productivo por cuenta propia o de manera informal, frecuentemente relacionado con el trabajo manual, el comercio local o las microempresas familiares.

Figura 4. *Ingreso Mensual.*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Como se puede ver en la figura anterior, hay una marcada concentración de ingresos en los cuartiles inferiores, y se muestra que la mayoría de los trabajadores no ganan ingresos mensuales por encima del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). En especial, el nivel de frecuencia mucho mayor es el que se encuentra entre COP\$0 y COP\$500.000 y COP\$500.000 a COP\$1.000.000, lo que indica un alto tenor de presencia económica. Estas son manifestaciones de un problema de pobreza e informalidad que impide a estas mujeres acceder a condiciones económicas dignas y sostenibles. Tal realidad económica está altamente asociada con otros indicadores analizados previamente, como la baja educación mínima y principalmente trabajos informales y mal remunerados.

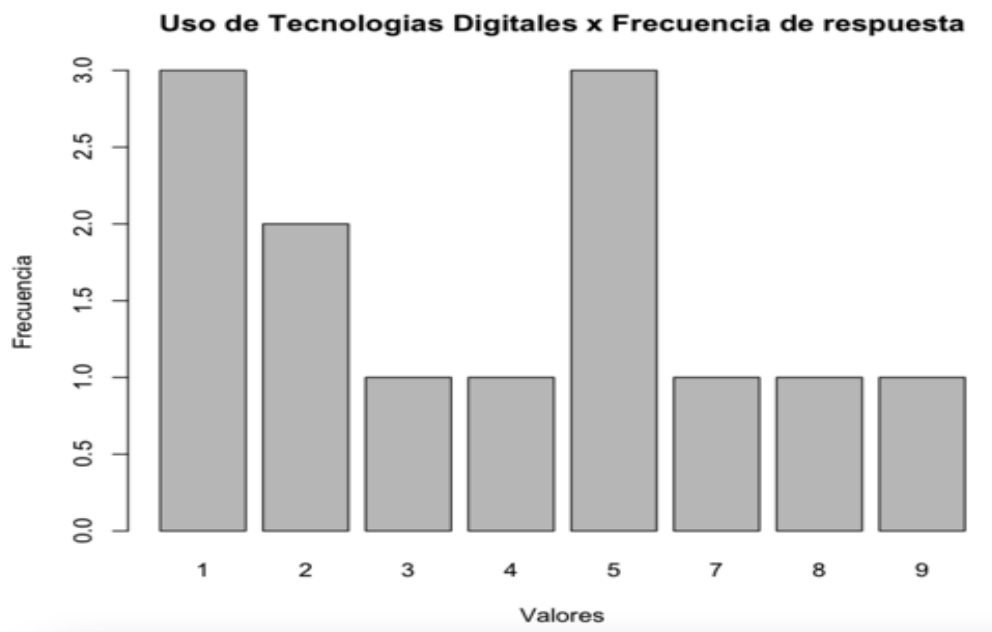
Una vez abordados los anteriores estadísticos descriptivos de tipo demográfico, se procede al análisis de frecuencias sobre las respuestas que dieron los encuestados a cada una de las preguntas formuladas en la encuesta:

Tabla 3. *Uso de Tecnologías Digitales. ¿Para qué actividades utiliza las tecnologías digitales?, usando en la respuesta (Trabajo, Ocio, Diversión, Estudio).*

Ocupación	Cantidad de mujeres
Ocio + Diversión	1
Diversión	2
Trabajo+Ocio+Diversión	3
Trabajo+Estudio+Diversión+Ocio	4
Trabajo	5
Trabajo+Ocio	6
Trabajo+Diversión	7
Trabajo+Ocio+Estudio	8
Diversión+Trabajo	9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Figura 5. *Uso de Tecnologías Digitales. ¿Para qué actividades utiliza las tecnologías digitales?, usando en la respuesta (Trabajo, Ocio, Diversión, Estudio).*

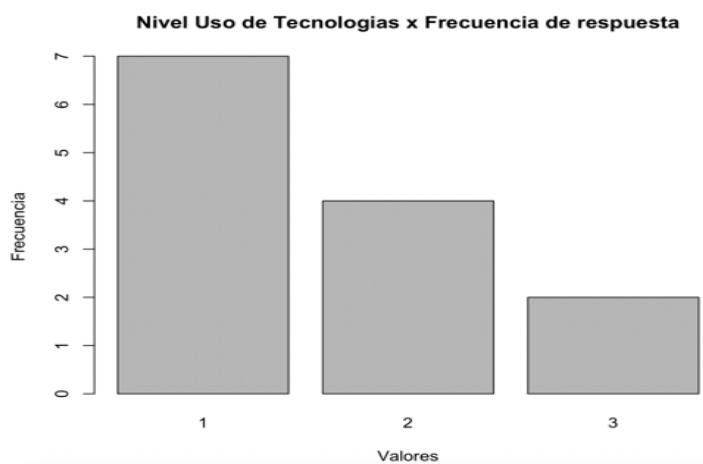


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Los resultados de la anterior figura muestran que las actividades más comunes realizadas con tecnologías digitales son “Ocio + Diversión” (1) y “Trabajo” (5), con $N = 3$ respuestas. Esto indica que los estudiantes están utilizando la tecnología digital principalmente para fines de ocio, así como para el trabajo. El par “Ocio + Diversión” y “Trabajo” son los más relevantes, cada uno con 3 respuestas, siendo así el uso con fines de entretenimiento y trabajo el más habitual en la población entrevistada.

Sin embargo, la frecuencia del uso de dispositivos digitales en un contexto académico (Estudio), individualmente o en conexión con otras actividades, es mucho menor: las personas rara vez participan en el uso de herramientas digitales por razones académicas o en un contexto de aprendizaje. Esto nos lleva a afirmar que las tecnologías digitales de este grupo consideran el trabajo recreativo y productivo como más ligado a ellas, siendo la parte formativa o educativa secundaria o marginal.

Figura 6. *Uso de Tecnologías Digitales. ¿Qué tan segura se siente al usar las tecnologías digitales?, usando en la respuesta (Muy bien, bien, regular, mal, muy mal).*

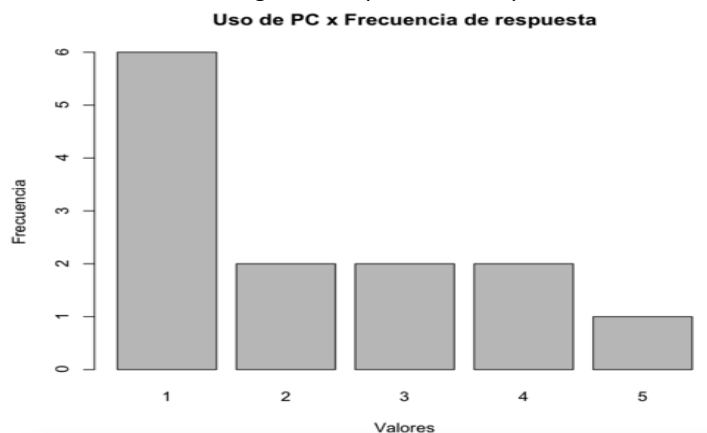


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

De la figura anterior, se puede inferir que la mayoría de los participantes están seguras a la hora de utilizar herramientas digitales, lo cual se evidencia en el valor "Muy bien" con el número de respuestas igual a 7, que fue el más frecuente. Esto demuestra una actitud positiva y alta autoeficacia en relación con las tecnologías aplicadas en la población encuestada.

La respuesta "Regular" sigue, con 4 respuestas, y luego "Bien" con 4 respuestas, mientras que hay valores menores para la participación de "Regular" (2 respuestas). Esta muestra evidencia de que pocas mujeres afirman tener inseguridad o dudas en el manejo de tecnologías digitales. Por un lado, la tendencia gradual en la empresa es hacia que las mujeres en la empresa se perciben a sí mismas en un buen nivel al tratar con nuevas tecnologías.

Figura 7. Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de PC).

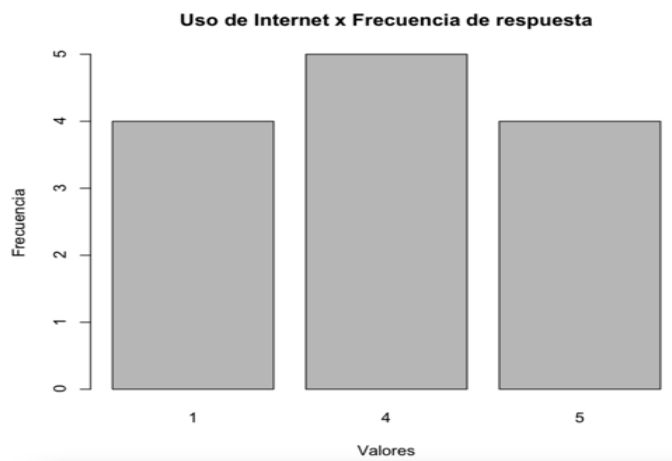


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

De los resultados anteriores, se puede observar que un gran número de mujeres participantes calificaron con mayor proporción el nivel a la escala inferior (valor 1) con 6 respuestas. Esta tendencia indica una deficiencia general en términos de alfabetización y competencia informática. Las frecuencias para niveles más altos de conocimiento y habilidades disminuyen y rara vez hay casos en los que las mujeres se califiquen a sí mismas en niveles más altos que este.

Todo esto refleja que, a pesar de las pocas mujeres que tienen conocimiento básico o intermedio, hay una apropiación limitada de esta herramienta digital en general. Por lo tanto, estos hallazgos muestran la necesidad de mejorar los procesos de capacitación y educación con el uso de computadoras en el tema específico del uso de TIC para estas mujeres, si se pretende que asuman un papel más activo en el entorno digital en el que se requiere el uso de estas herramientas.

Figura 8. Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Internet).

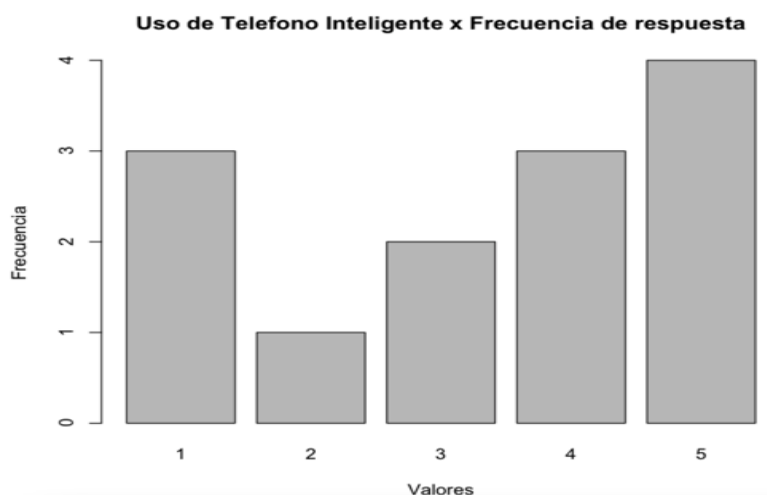


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Estos resultados indican que la mayoría de las mujeres encuestadas sitúan su conocimiento del uso de Internet en la categoría "media" (valor 4), con un valor creíble de 5 respuestas, valor que denota que las mujeres sienten que tienen habilidades para manejar esta herramienta en su vida cotidiana.

En segundo plano, el nivel "básico" (valor 1) y el nivel "alto" (valor 5) tienen una frecuencia similar (4 respuestas cada uno), lo que indica que hay una parte relevante de mujeres con conocimientos escasos y otras con habilidades consolidadas. Esta distribución implica cierta diversidad de niveles de conocimiento con un sesgo promedio.

Figura 9. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Teléfono Inteligente).*

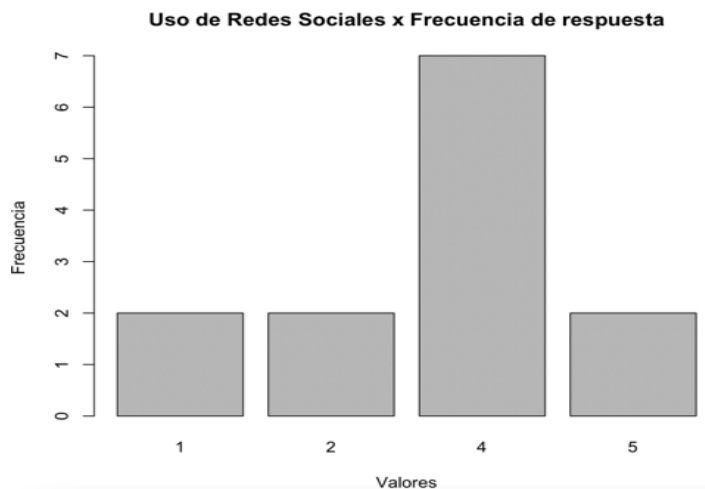


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

La figura anterior ilustra que una parte sustancial de las mujeres encuestadas (4 respuestas) siente tener un nivel "alto" de conocimiento (valor 5) al operar un teléfono inteligente, lo que significa que para ellas este dispositivo digital se ha convertido en una rutina diaria y, por lo tanto, manejan sus funciones con confianza.

De manera similar, el nivel "básico" (valor 1) también tiene una frecuencia importante (3 respuestas), y, por lo tanto, hay un grupo relevante que necesita ser reforzado en la formación de esta competencia. La representación de las fases intermedias es reducida, y el nivel "nulo" (valor 2) es el menos representado (1 respuesta). Es decir, se observa un escenario optimista, en el que prevalecen los niveles medios y altos de conocimiento en el uso del teléfono inteligente, aunque todavía es necesario fomentar estrategias de capacitación orientadas a aquellas mujeres que aún se encuentran en niveles básicos o bajos de conocimiento, para que puedan acceder a oportunidades digitales de manera plena y equitativa.

Figura 10. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Redes Sociales).*

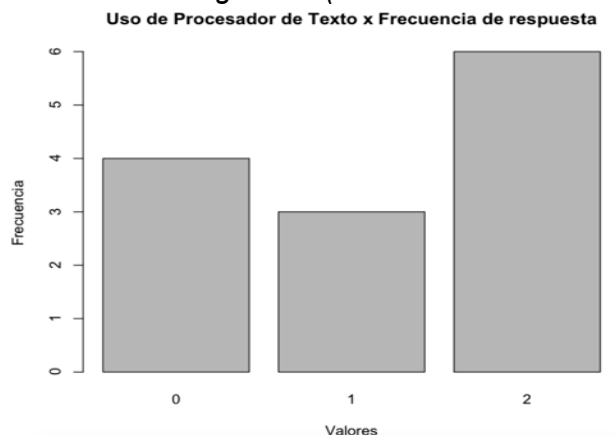


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

La mayoría de las encuestadas (7) calificaron su nivel de conocimiento (en el uso de redes sociales) como "medio", valor 4. Esto muestra una adecuada aculturación en el uso de estas plataformas, quizás como resultado de su amplia aplicación para la vida diaria, la comunicación y la información. En contraste, los niveles "básico" (valor 1), "bajo" y "alto" (valores 2 y 5, respectivamente) tienen una baja frecuencia de ocurrencia similar (2 casos cada uno), lo que indica que hay alguna diferencia en el nivel de conocimiento entre los miembros.

Sin embargo, aunque el nivel medio es dominante, todavía queda algún nivel bajo (básico o bajo), lo que sugiere que sería apropiado promover el desarrollo de habilidades digitales en redes sociales, principalmente cuando se utilizan de manera productiva, comercial o educativa, no solo como entretenimiento recreativo o social. Aquí, la actividad en redes sociales es frecuentemente realizada por el universo de mujeres en la corporación.

Figura 11. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Procesador de Texto).*

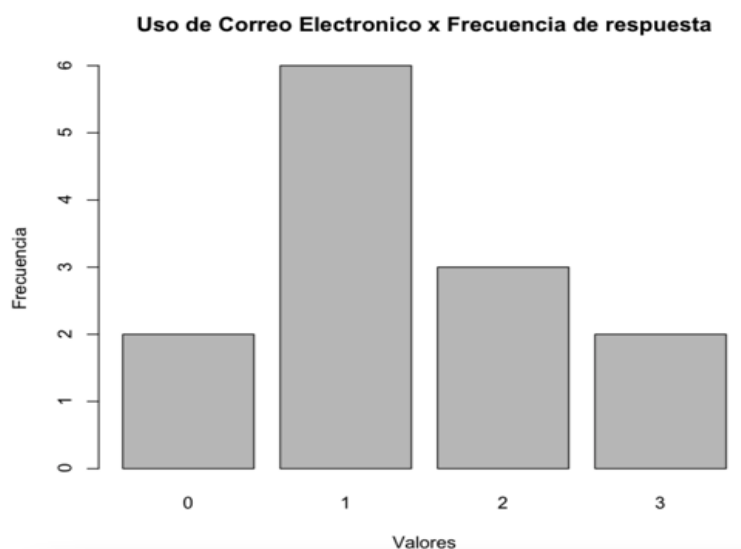


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que, la mayoría de las participantes (6 respuestas) consideran que poseen un grado "bajo" de conocimiento (valor 2) sobre el uso de esta herramienta. De manera similar, una cantidad sustancial (4 respuestas) califica un nivel "nulo" (o 0), lo que indica deficiencias significativas en la compilación de textos. Mientras tanto, un número pequeño, pero no insignificante de personas (3 con 10%) afirma tener conocimientos "básicos" (valor 1), demostrando que en este caso preciso dicho conocimiento está en general bastante ausente en la muestra considerada.

Este resultado subraya la necesidad de establecer planes de capacitación centrados en el refuerzo de habilidades de procesamiento de textos, ya que tales herramientas son vitales para la gestión de procedimientos administrativos, para la preparación de documentos formales y para el desempeño de actividades productivas.

Figura 12. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Correo electrónico).*

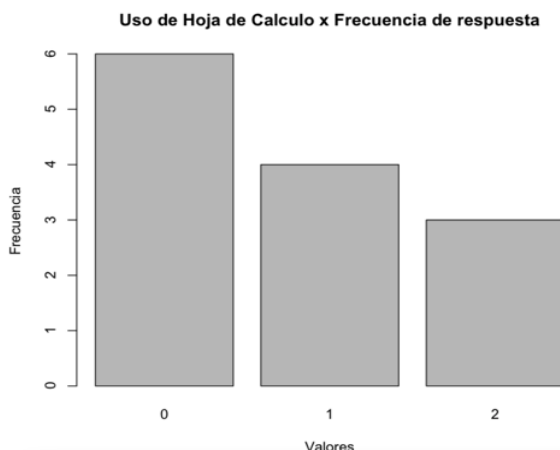


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos

Como se puede ver en esta figura, la gran mayoría de las encuestadas (6 respuestas) consideran tener un uso simple (valor 1) de la herramienta. Esto indica que su experiencia es poco sofisticada y limitada, probablemente centrada en tareas superficiales como abrir y leer correos electrónicos. Además, tres de ellas indicaron tener un conocimiento "poco" (valor 2), y dos sujetos un conocimiento "medio" (valor 3). También vale la pena mencionar que dos de los participantes expresan un nivel "nulo" (estado 0), lo que indica la necesidad de apoyo para una gran parte de la muestra con el fin de mejorar sus habilidades en esta dirección.

Esto revela que el correo electrónico como una herramienta crítica para la comunicación formal y profesional aún no tiene su gobernanza completamente consolidada en este grupo, limitando sus posibilidades de participar en entornos digitales más formales.

Figura 13. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Hoja de Cálculo).*

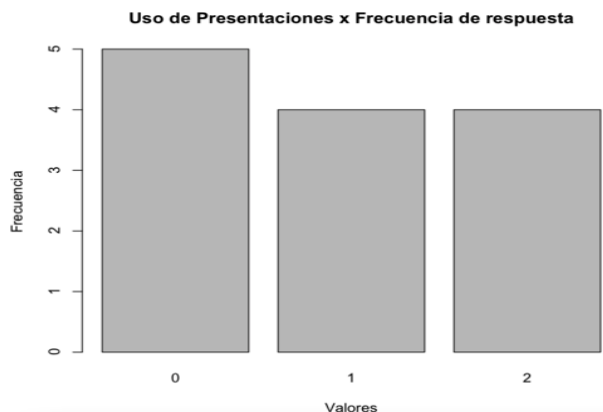


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

En cuanto al grado de conocimiento y habilidades en el uso de hojas de cálculo, la mayoría de las participantes (6 respuestas) informaron tener un nivel cero (valor 0) en el uso de este software. Esto sugiere que rara vez se ha usado una hoja de cálculo en su vida y que, por lo tanto, no tiene la opción de realizar procesos básicos de hojas de cálculo o de organizar datos.

Además, 4 no tenían o tenían poca experiencia (nivel 1), lo que implica una cierta cantidad de aplicación y probablemente limitada a prácticas que incluyen ingresar datos en celdas y mirar archivos ya existentes. Finalmente, 3 participantes tenían un nivel "poco" (valor 2), es decir, un conocimiento mínimo de familiaridad.

Figura 14. *Habilidades digitales. ¿Podría calificar su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de las siguientes herramientas digitales? (Uso de Presentaciones).*

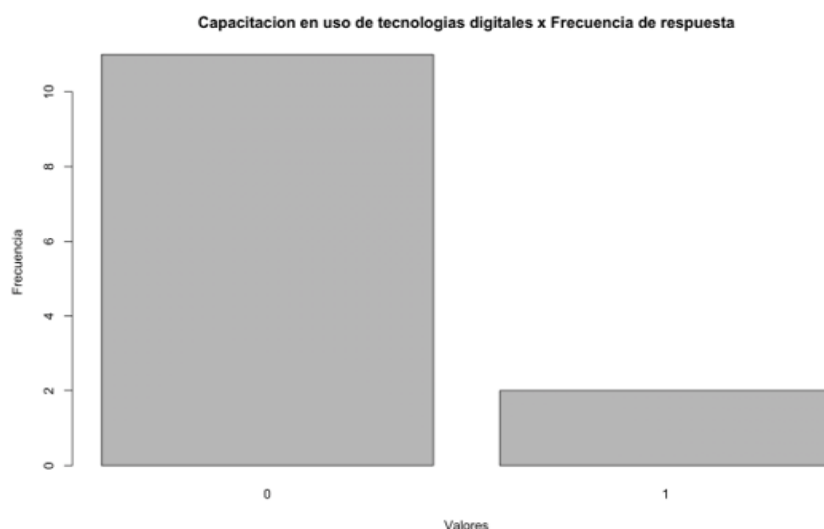


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Esta figura muestra que la mayoría de las participantes (5) respondieron que no tienen ningún nivel (valor 0) o ninguna experiencia en el uso de aplicaciones en el campo de interés que incluyen PowerPoint o similares. Por otro lado, 4 usuarios mostraron un nivel de principio (valor 1), lo que significa que apenas aprenden a realizar tareas simples como, por ejemplo, insertar texto o insertar una imagen. Por último, 4 respuestas se refieren a un nivel bajo (valor 2), lo que significa un conocimiento modesto y restringido sobre estas herramientas.

En general, estos resultados revelan una pronunciada brecha digital en el uso de presentaciones electrónicas, indicando la necesidad de promover la capacitación en esta técnica, desde sus aspectos más básicos (preparación de diapositivas, uso de plantillas, manejo de recursos visuales básicos).

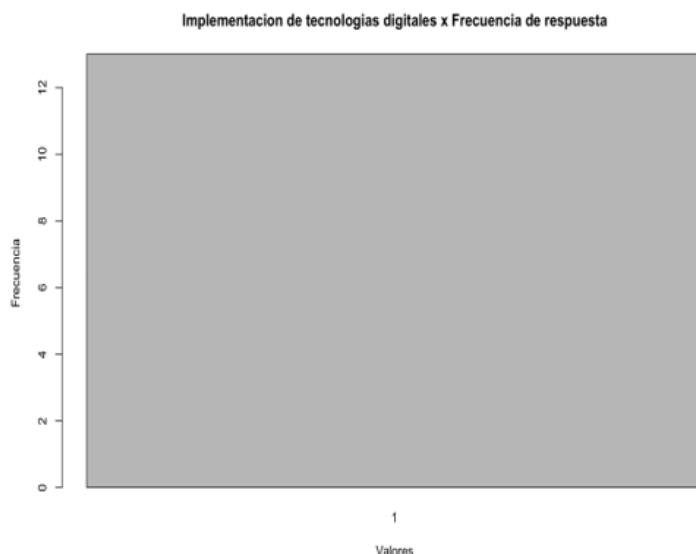
Figura 15. *Habilidades digitales. ¿Ha recibido alguna capacitación en el uso de tecnologías digitales?*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Con base en lo anterior, se tiene que la mayoría de ellos (casi 10 de ellos) nunca han recibido ninguna capacitación (valor 0), lo que significa que hay una profunda carencia de experiencias de capacitación en este dominio particular. Por el contrario, pocos (1's) informaron haber recibido alguna capacitación, quizás indicando una disponibilidad insuficiente de espacios de capacitación, o una baja participación por parte de los miembros del campamento. Esta situación realmente demuestra la urgente necesidad de proporcionar capacitación estructurada y flexible en tecnologías digitales para todos en niveles desde básico hasta avanzado en habilidades digitales.

Figura 16. Actitudes hacia la transformación digital. ¿Han implementado tecnologías digitales?.

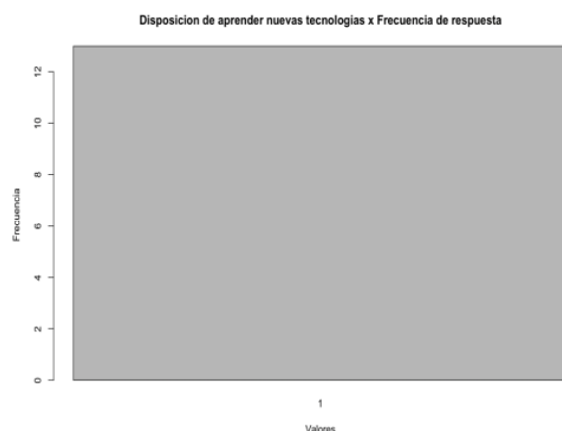


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

La figura anterior muestra que todas las encuestadas coincidieron en que han adoptado tecnologías digitales en sus rutinas. Esta es un resultado positivo, ya que indica que efectivamente hay una voluntad organizacional o colectiva de transformarse digitalmente. Pero, dados los resultados de los gráficos anteriores, especialmente la baja capacitación en habilidades digitales, podría ser el caso de que se esté implementando de manera elemental o documentada.

Por lo tanto, a pesar del interés y la disposición positiva hacia la transformación digital, se sugiere fortalecer las habilidades técnicas del grupo a través de cursos de capacitación adecuados para garantizar que la explotación de estas tecnologías digitales representa, en el futuro, una ventaja que sea útil, eficiente y que perdure en el tiempo.

Figura 17. Actitudes hacia la transformación digital. ¿Está dispuesta a aprender nuevas tecnologías digitales?.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Lo anterior indica que todas las participantes afirmaron estar abiertas a aprender nuevas tecnologías digitales. Esto indica una posible apertura y disposición para aprender, lo cual es una base para implementar la transformación de una manera orgánica a digital de producción en cualquier organización o grupo. Este es un muy buen resultado porque aumenta el nivel de compromiso organizacional de los participantes.

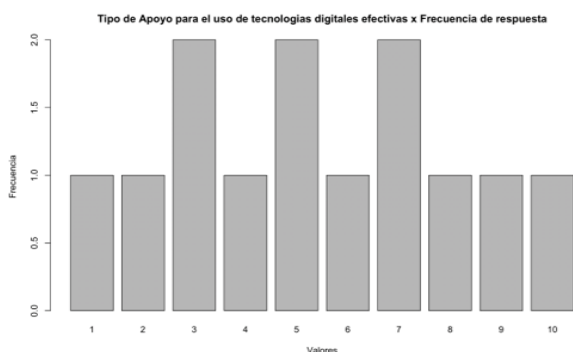
El deseo de aprender es una oportunidad valiosa para compensar las brechas detectadas en habilidades digitales particulares, como procesadores de texto, hojas de cálculo y presentaciones. En este sentido, la verdadera motivación para trabajar en la adquisición de nuevas habilidades tecnológicas es una excelente oportunidad para proponer y diseñar la implementación de programas de capacitación de acuerdo con sus demandas y nivel de conocimiento actual que permitan consolidar los procesos de transformación digital de manera eficiente.

Tabla 1. Actitudes hacia la transformación digital. ¿Qué tipo de apoyo necesita para utilizar las tecnologías digitales de manera efectiva?.

Tipo de apoyo	Cantidad de mujeres
Capacitación/Equipos/ Herramientas digitales	1
Capacitación/Equipos/Apoyo económico/Soporte en línea/Herramientas digitales	2
Capacitación/Equipos/Herramientas digitales/Soporte en línea/Apoyo económico	3
Capacitación/Equipos	4
Herramientas digitales	5
Capacitación/Herramientas digitales/Apoyo económico	6
Capacitación/Herramientas digitales	7
Capacitación/Apoyo económico	8
Capacitación	9
Capacitación/Equipos/Apoyo económico	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Figura 18. Actitudes hacia la transformación digital. ¿Qué tipo de apoyo necesita para utilizar las tecnologías digitales de manera efectiva?.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

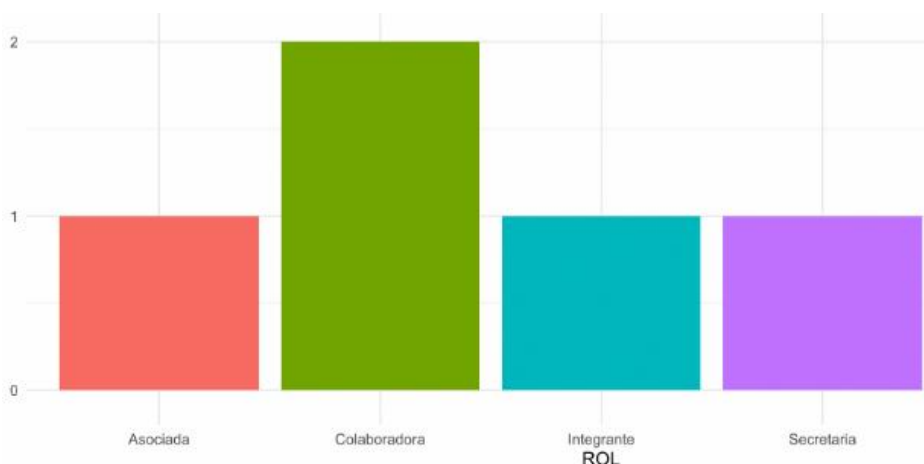
La figura anterior, muestra la diversidad de necesidades expresadas por las mujeres encuestadas y los diferentes tipos de apoyos necesarios para utilizar con éxito las tecnologías digitales se destacan. Los resultados revelan que hay una dispersión en las respuestas y los apoyos más comunes son las combinaciones de capacitación, equipamiento, herramientas digitales y apoyo económico, y capacitación y herramientas digitales.

Estos aspectos enfatizan la importancia fundamental de la capacitación, los recursos y el respaldo económico para lograr una adecuada integración de la tecnología digital en su trabajo. También es la diversidad de reacciones la que muestra que estamos lidiando con diferentes circunstancias y niveles de oportunidad para todas estas personas dentro de su entorno.

Análisis de resultados de la entrevista realizada

En relación con la aplicación de la entrevista, se decidió tomar como herramienta en línea Mentimeter, en virtud de que permite obtener respuestas en tiempo real y visualizar resultados de forma dinámica, además, favorece respuestas más honestas en temas sensibles y su interacción, hace que la entrevista sea más participativa y atractiva y finalmente los resultados pueden descargarse en formato Excel o gráficos para facilitar su análisis.

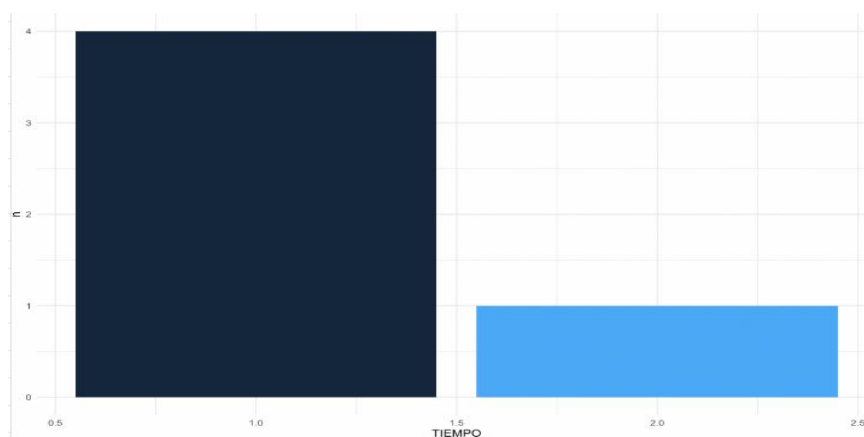
Figura 19. ¿Qué rol tiene usted dentro de la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño?.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

De acuerdo con lo anterior, se observan cuatro categorías de rol: Asociado, Colaborador, Miembro y Secretaría. Por lo tanto, el rol más común es Colaborador a nivel total de grupo (2 respuestas). Los otros tres roles (Asociado, Miembro y Secretaría) tienen frecuencias de 1 cada uno, lo que sugiere que aparecen en diversos grados en la organización. Este resultado indica que las mujeres que integran la Corporación pertenecen a diferentes espacios de participación, aunque predomina una mayoría de colaboradores participantes. Esto implica una dinámica de grupo funcional: las mujeres también prefieren trabajos de apoyo y son parte del desarrollo de la organización.

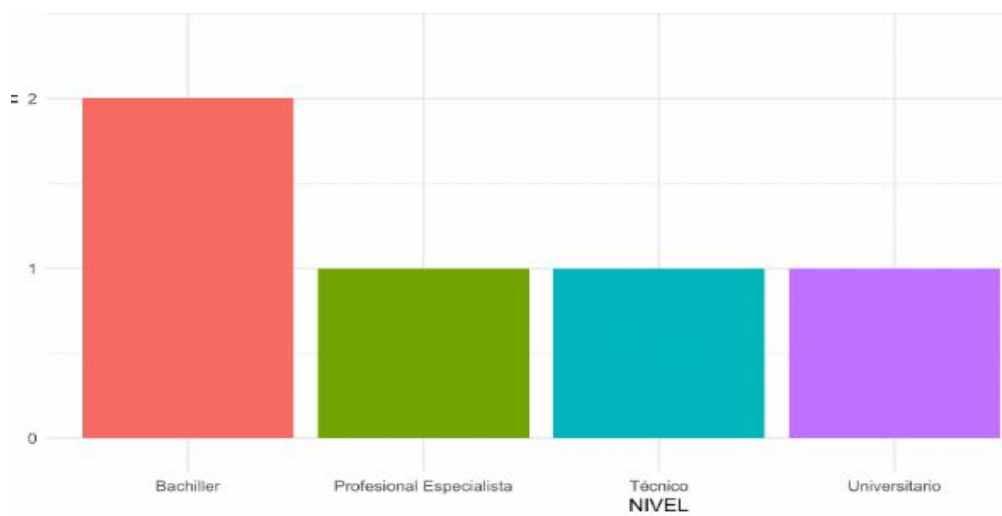
Figura 20. ¿Hace cuántos años hace parte del grupo de la Corporación?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

Por lo anterior, la mayoría del personal femenino muestreado de la empresa ha servido por más de 1 año. También se notan dos grupos principales: menos de 2 años en servicio y más de 2 años en el campo. El resultado indica que la gran mayoría de las participantes (4 mujeres) han tenido menos de 2 años de mando, y una minoría más pequeña (2 mujeres) tiene más de 2 años de experiencia en mando. Esta información sugiere que la organización ha experimentado una reciente infusión o adición de miembros (y que este reciente influjo de membresía puede estar relacionado con una preocupación por la necesidad de reforzar procesos o ampliar la participación). Esta mezcla de antigüedad puede ser beneficiosa, reuniendo lo "viejo" y lo "nuevo" para crear un ambiente propicio para el éxito.

Figura 21. ¿Cuál es su nivel de escolaridad?

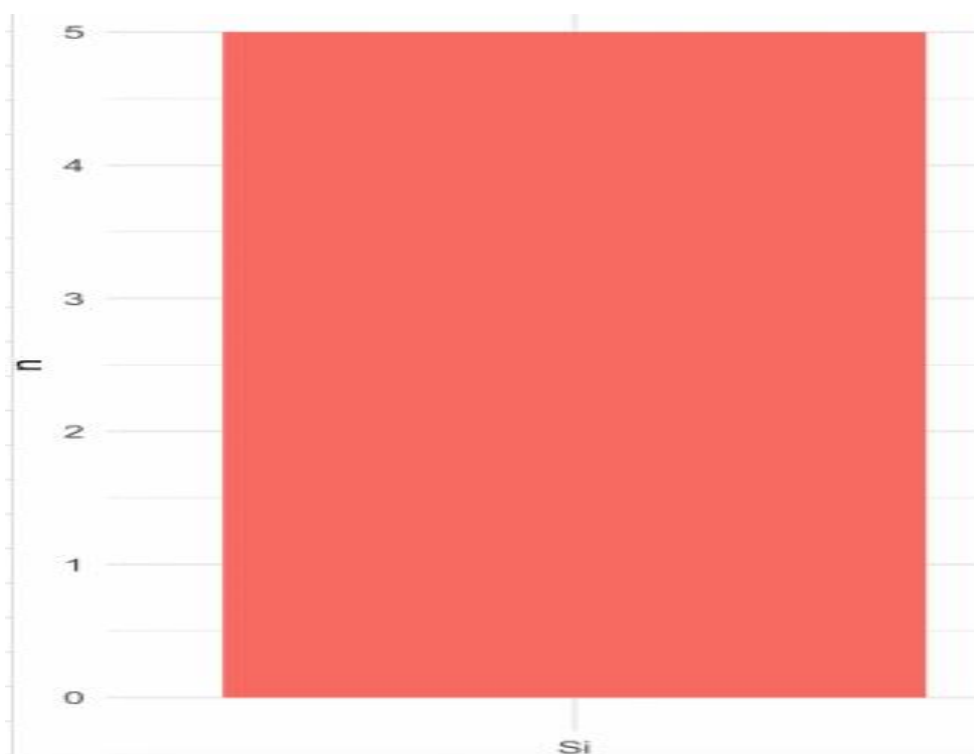


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

La anterior figura, muestra una diversidad en el nivel educativo alcanzado, la cual se categoriza en cuatro tipos: Secundaria, Técnica, Universitaria y Especialista Profesional. La mayor proporción de mujeres diagnosticadas es la que tiene educación secundaria (2), seguida por técnica (1), universitaria (1) y especialista profesional (1).

Esta diversidad implica además que mujeres con diferentes antecedentes académicos se involucran en la organización, lo cual es una fortaleza ya que reúne diferentes conocimientos, puntos de vista y experiencias. No obstante, el predominio del tipo de escuela secundaria general apunta a oportunidades para mejorar los procesos de capacitación, particularmente con respecto a aspectos de competencia digital, gestión organizacional y liderazgo.

Figura 22. ¿Le interesa o se inclina por el uso de las tecnologías?.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

De acuerdo con la información recopilada, se observa que todos los participantes tienen un interés o predisposición a usar tecnologías. Este es un resultado muy positivo, significa que la organización está abierta a la transformación digital.

La motivación actual para agregar dispositivos tecnológicos prevé una situación favorable para organizar y llevar a cabo procesos de formación para reforzar las competencias digitales. También ayuda a la inclusión de nuevas formas de trabajar, comunicarse y gestionar que podrían mejorar el desarrollo de sus actividades organizativas, productivas y sociales.



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

La nube de palabras muestra las respuestas de las mujeres sobre su experiencia personal de vida dentro de la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño. Las palabras que son más grandes son las que aparecieron con más frecuencia en sus historias. Aquí, las palabras de mayor frecuencia son “mujeres”, “corporación”, “trabajo”, “víctimas” y “social”, lo que sugiere que la experiencia de quienes están involucradas con la corporación está significativamente asociada con el trabajo grupal para sostener a las mujeres, particularmente aquellas afectadas por el conflicto, dentro de un contexto de empoderamiento social.

Además, el uso de las palabras “aprendizaje”, “fortalecer”, “proceso”, “asociatividad”, “humano”, “conflicto”, “profesional”, “psicólogo” [y] “voluntario” y las que siguen, nos permite identificar que el trabajo que desarrollamos dentro de la organización es integral e incluye no solo brindar apoyo psicosocial, sino también construir capacidades organizativas, apoyo emocional y desarrollo profesional. Esto puede sugerir que los participantes sientan que su experiencia es valiosa y mejora su sentido personal de las cosas, en términos de su compromiso con el trabajo social, pero también en cuanto al aprendizaje asociado con su práctica.

Ilustración 2. ¿Cómo describiría su nivel de conocimiento y habilidades en el uso de tecnologías digitales?



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

En este caso, palabras claves como “conocimiento” y “básico” aparecen como las más dominantes, sugiriendo que la mayoría de los participantes son conscientes de tener un nivel bajo o básico. De manera similar, la presencia de palabras como “falta”, “formación” y “medio” indica la necesidad de una formación complementaria para reforzar sus competencias en tecnología. Otras palabras como “relativamente”, “nivel”, “digital”, “uso” y “tecnologías” transmiten además que, aunque algunas mujeres tienen algunas habilidades, estas son limitadas y deben ser ampliadas a través de una formación organizada. Podemos deducir que los participantes reconocen explícitamente que carecen de estas habilidades en competencias digitales, pero que también tienen la voluntad de mejorar y capacitarse para poder apropiarse del conocimiento tecnológico requerido.

Ilustración 3. *¿Qué opina sobre la transformación digital y su potencial para mejorar la vida de las mujeres en la Corporación?*



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

De acuerdo con lo anterior, las palabras más destacadas por su tamaño son: importante, calidad, tecnologías, vida. Esto indica que los participantes identifican la transformación digital como una herramienta clave para mejorar la calidad de vida al hacer los procesos más ágiles y potenciar el desarrollo personal y productivo. Términos como "mejorar", "conocimiento", "actual", "productivo", "área" y "necesario" transmiten la sensación de que el uso de tecnologías es una herramienta cercana a las necesidades de las mujeres, crucial para impulsar sus acciones en el ámbito organizacional y social.

Además, las palabras "sociedad", "realizar", "mejora", "procesos" y "poder femenino" indican que la transformación digital se ve como un instrumento para ganar independencia, para llevar a cabo su propio gobierno y para beneficiarse de mejores perspectivas. Lo anterior, muestra que las mujeres entrevistadas reconocen la importancia que la realidad ha dado a la transformación digital y cómo esto puede ser una especie de empoderamiento, una victoria, para algunas de ellas, así como la posibilidad de cerrar las brechas en relación con estos procesos, pero también que puede mejorar su actuación dentro de la Corporación y socialmente.

A word cloud of terms related to digital technology and its impact. The words are arranged in a circular pattern around the central word "tecnologías". The words include: educación, permite, competitivas, rápido, gran, ayuda, logros, campo, nuevas, herramientas, ser, óptimo, tener, transformación, daría, manejo, ndo, actual, manera, alecer, digital, cotidianas, conocimiento, beneficiaria, uso, áreas, cada, puesto, mercado, día, tareas, ayudando, corporación, mujeres, and ser.

Esta nube de palabras muestra las percepciones de las entrevistadas sobre los beneficios potenciales que pueden proporcionar la transformación digital en la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño. En medio del discurso está la palabra "tecnologías", protagonista que indica que es el centro reconocido del cambio promovido por la transformación digital. Términos como "herramientas", "nuevas", "mujeres", "corporación", "logros", "áreas" y "conocimiento" también evidencian la visión de que, a través del uso adecuado de las tecnologías, es posible fortalecer la organización, favoreciendo capacidades ampliadas, tareas optimizadas y acceso a mejores oportunidades en diferentes áreas.

A word cloud of terms related to entrepreneurship and technology. The words are arranged in a circular pattern, with some appearing more frequently than others. The terms include: buen, dar, corporación, fortalecer, conocimientos, saber, tecnología, maravilloso, tema, manejo, conocer, puesto, mujeres, usar, tecnológicas, mejoraría, crear, beneficien, emprendimientos, poder, capacidades, and herramientas.

61

La nube de palabras anterior describe las principales dificultades que las entrevistadas tienen en su experiencia con las tecnologías digitales. Los términos variados son una indicación de desafíos y de lo que las mismas aspiran. Entre las frases que incluyen las palabras más relevantes, encontramos "gestión de herramientas tecnológicas", "tema de gestión", "conocer capacidades", "conocimiento" y "fortalecer", que son indicativas de uno de los principales problemas, el desconocimiento o la mala gestión de las herramientas digitales y la necesidad de fortalecer el conocimiento para usarlas de manera más efectiva.

Igualmente, el uso de frases como "mejoraría", "crear", "beneficio", "emprendimientos" son evidencia de la apreciación de las participantes sobre lo que la tecnología puede aportar a sus proyectos o emprendimientos, pero también lo que se requiere para acceder y explotar este potencial superando las barreras de capacitación y acceso.

Ilustración 6. *¿Qué sugerencias tiene para que la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño implemente estrategias de transformación digital de manera efectiva?*



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

Estos resultados, permiten identificar que las palabras más destacadas son "capacitaciones", "herramientas", "digitales", "uso", "conocimiento", "talleres" y "tecnologías", lo que refleja que la formación constante es la principal recomendación planteada por las entrevistadas.

Las entrevistadas, consideran esencial instruir e instruirse en el uso adecuado de herramientas digitales, con énfasis en talleres prácticos y procesos de acompañamiento. Términos como "constante", "conocimientos", "cambian", "avances" e "incrementando" evidencian la conciencia que tienen sobre la velocidad con la que evolucionan las tecnologías digitales, por lo que sugieren que las capacitaciones deben ser periódicas para mantenerse actualizadas.

Por otro lado, palabras como "ejecución", "sugerencia", "donde", "desafío" y "además" sugieren que las entrevistadas perciben que la implementación efectiva de la transformación digital no solo requiere formación técnica, sino también organización, planificación y recursos adecuados para superar los desafíos existentes. Se infiere entonces que las sugerencias giran en torno a fortalecer los procesos formativos de

manera continua, práctica y estructurada, asegurando que las mujeres puedan apropiarse de las tecnologías y aprovechar sus beneficios en el contexto organizacional y personal.

Ilustración 7. *¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre la transformación digital y la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño?*



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

Lo anterior indica que los términos "importancia", "innovación", "conocimiento", "formación", "plataformas" y "transformación" evidencian que los entrevistados comprenden lo importante que es la transformación digital para fortalecer tanto los asuntos institucionales como personales, en cuanto a mejores oportunidades para las mujeres involucradas en la Corporación. Asimismo, expresiones como "procedimientos", "complicado", "gestión", "documentos" y "solicitudes" parecen revelar que una de sus principales dificultades está asociada a la realización de procesos digitales, especialmente dentro del contexto administrativo o institucional, que exigen habilidades digitales para manejar plataformas virtuales. Palabras como "ayuda", "preguntar", "mejorar", "vida", "diario", "desafíos" y "dar" (por otro lado) expresan una actitud optimista hacia el cambio, y que el desarrollo digital ayudaría a facilitar la vida diaria, marcar una diferencia positiva en la calidad de vida y reforzar el trabajo de la Corporación.

En ese sentido, se podría argumentar que los participantes reconocen que la transformación digital es imprescindible para la innovación organizacional y privada, pero también destacan que el apoyo, la formación y el soporte continuo son necesarios para enfrentar los desafíos tecnológicos, en diversos grados de competencia, particularmente en lo que respecta a la gestión de procedimientos y documentos digitales.

Ilustración 8. ¿Cómo le gustaría que se utilizaran los resultados de esta investigación?



Fuente: Datos obtenidos por las entrevistadas.

Según la ilustración anterior, las palabras principales son: "resultados", "formación", "estrategia", "digital", "proyectos", "práctica", "temas" y "mejorar", lo cual está en línea con el hecho de que los participantes creen que los resultados de la investigación deben contribuir a la realización de planos de acción en el desarrollo de competencias digitales en la Corporación. Por lo tanto, es evidente que términos como "poner en práctica", "llevar a cabo", "proyectos", "estrategia", "pendiente" tanto claro como implícitamente muestran la expectativa de un uso más pragmático de la riqueza de información acumulada en planos prácticos, formación y estrategias donde se sientan beneficios reales.

Por otro lado, los términos "apoyo", "ayuda", "importante", "mujeres" y "corporación" señalan que los entrevistados creen que esta investigación puede convertirse en un instrumento de trabajo para fortalecer en las organizaciones y en el desarrollo de las mujeres. Esto significa que los participantes creen que los resultados de la investigación tendrán un alcance operativo, reflejado en la implementación de estrategias con enfoque digital, formación continua y proyectos destinados a responder a las necesidades reales de la Corporación y los socios.

DISCUSIÓN

La transformación digital se define como la integración de la tecnología digital en todas las áreas de una sociedad, provocando un punto de inflexión en las organizaciones y en cómo operan y crean valor (Fernández, 2020). También plantea desafíos estructurales para la organización social, como ocurre en la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño. Desde este punto de vista, la transformación digital no es simplemente agregar más dispositivos o aplicaciones. No es solo eso, es una transformación cultural, estratégica y organizacional.

Por lo anterior, este estudio se centró en tres construcciones importantes en nuestro marco teórico: tecnología digital, habilidad y transformación digitales. Al compararlos con los resultados empíricos derivados de los instrumentos de recolección de datos, se muestra una coincidencia parcial entre los aspectos teóricos y prácticos, así como una serie de ausencias que deben ser abordadas.

En términos de tecnologías digitales, recuerdo que el Banco Mundial (2021) decía que la inclusión digital no se trata solo de tener acceso a los dispositivos, sino de ser consciente de cómo usarlos de manera adecuada y productiva para las necesidades de cualquier contexto. Dentro de este marco, deben ser vistos no solo como instrumentos, sino como facilitadores del cambio organizacional (Herencia, 2022). Con respecto a esto y según los resultados de esta investigación, cabe destacar que incluso si los encuestados tenían acceso parcial a dispositivos como teléfonos inteligentes, el acceso a otros recursos digitales sigue siendo escaso o superficial. Por ejemplo, el uso de Internet está más orientado al ocio diario que a apoyar procesos productivos o educativos.

Además, como señalaron Del Do, Villagra y Pandolfi (2023), las organizaciones sociales y las PYMES sufren restricciones económicas que dificultan la inversión en tecnología, ralentizando así su proceso de transformación digital, algo que hemos escuchado plenamente en el diagnóstico de la Corporación.

En cuanto a las habilidades digitales, podemos pensar en Aranda (2020) cuando dice: "en contextos marginados, el desafío promedio no es acceder a la tecnología, sino adquirir las capacidades para hacer un uso estratégico de ella", así como Hernández et al. (2021) quien enfatiza que la posesión de habilidades básicas en línea es clave para integrarse y sugiere que los niveles "básicos" o "nulo" ya prevalecen en el uso de estas herramientas básicas que incluyen procesador de texto, hoja de cálculo y correo electrónico.

Aunque el teléfono inteligente es el más frecuente, se utiliza para fines de comunicación regular, en lugar de trabajo educativo o productivo. En este sentido, la diferencia es evidente: hay una disposición para aprender, todos respondieron afirmativamente a la disposición para capacitarse, pero no hay procesos de capacitación orientados a lo mismo, lo cual limita la apropiación real de las tecnologías. Este resultado es concurrente con lo que mencionó el Banco Mundial (2021) de que las personas no pueden tener acceso a la tecnología y carecen de capacitaciones bien estructuradas y organizadas.

En cuanto a la transformación digital, Herencia (2022) señala que es un proceso global que requiere cambios en la estructura de la organización y los procesos internos para establecer las capacidades del talento humano, además de actuar bajo una estrategia definida y coherente. En este sentido, las mujeres involucradas entienden que el proceso digital es probable que sea una herramienta organizacional natural para ayudar a la calidad de vida y la fortaleza organizacional. Pero al mismo tiempo, también dijeron que, hasta ahora, no se les ha otorgado ningún proceso de capacitación específica o apoyo institucional tangible por parte de la empresa en relación con lo mismo. Como resultado, la transformación digital se ve como una oportunidad, pero una aspiración en la mayoría de

las organizaciones debido a la falta de condiciones organizacionales para llevarla a cabo con éxito.

CONCLUSIÓN

El estudio realizado permitió determinar que las tecnologías digitales que las mujeres de la Corporación de Mujeres Creciendo Juntas Nariño apropiadas están en un nivel incipiente y funcional. Ciertamente, hay un acceso parcial a equipos y herramientas digitales, pero se utilizan casi en su totalidad en la dirección de actividades y no para la organización de prácticas productivas. Esto muestra una gran distancia entre el potencial de estos instrumentos y su uso real en las dinámicas institucionales, esto se debe que la Corporación no cuenta con una plataforma tecnológica estable que permita apoyar sus procesos administrativos y productivos en el uso correcto de tecnologías digitales.

De otro lado, se encontró que la organización de Mujeres Creciendo Juntas Nariño está en una etapa inicial y fragmentada de transformación digital. En general, se reconoce que las tecnologías digitales son importantes y que las integrantes están dispuestas a participar en procesos de innovación, pero el acceso a recursos tecnológicos es restringido, el uso de herramientas digitales es esporádico e instrumental, y no hay una planificación organizativa estructurada para esto. Este diagnóstico demuestra una gran discrepancia entre la percepción del potencial por parte de los participantes y la realidad de la operación dentro de la organización.

Además, se evidencia la necesidad de implementar estrategias ajustadas a las necesidades formativas de la Corporación; esto debido al bajo nivel de conocimiento del uso de herramientas digitales, así como la ausencia de procesos sistemáticos de capacitación. Esto implica contemplar no solo el componente tecnológico, sino también el fortalecimiento de capacidades organizativas, administrativas y humanas, con estrategias que partan desde lo básico y avancen hacia un uso más productivo de las herramientas digitales. La transformación digital solo será viable si se conecta directamente con los objetivos organizativos y con la realidad socioeconómica de sus integrantes. Atendiendo a lo anterior, se debe resaltar que, más que fortalecer el conocimiento en cuanto a tecnologías digitales, se debe también garantizar, desde la organización, una plataforma digital que garantice, desde todas las áreas un uso adecuado de las herramientas digitales que responda a las necesidades de la Corporación

Así las cosas, se requiere inicialmente que el proceso de realización de las estrategias de transformación digital debe ser gradual y realista según las capacidades actuales de la Corporación. Las condiciones de diagnóstico que se han identificado en este proceso investigativo no permiten proponer algunos cambios radicales de una vez, sino que más bien, llevan a avanzar a través de pasos pequeños persistentes y constantes, enfocándose constantemente en el aprendizaje continuo de las integrantes de la Corporación, el acceso a ciertos medios básicos de tecnología y el apoyo organizacional. Se sugiere entonces abordar las siguientes estrategias.

Se sugiere, además, iniciar con un portafolio de capacitación progresiva y accesible, ya que la mayoría de las integrantes de la organización indican no contar con un amplio uso y conocimiento del uso de herramientas digitales, por lo que la formación debe ser gradual y adaptada a las necesidades de estas. Se pueden realizar talleres personalizados, con materiales educativos claros proporcionados, y luego pasar progresivamente a espacios digitales donde puedan practicar lo que han aprendido.

Además, se deben aplicar herramientas tecnológicas fáciles de usar. No todas las plataformas digitales son amigables para el usuario; siempre es mejor elegir aquellas que sean simples de recorrer y que tengan soporte en español. Esto también debe ir en respuesta a la equitación de la empresa con aplicaciones para la gestión administrativa, la comunicación interna y la difusión de sus servicios con la comunidad.

Igualmente, es importante el establecimiento de redes de apoyo y colaboración, toda vez que la mayoría de estas mujeres han crecido en circunstancias desafiantes, y poder compartir con una comunidad, aprender juntas, es un poderoso motivador para participar en la transformación digital. Y las relaciones con empresas y organizaciones con programas de mentoría y capacitación ayudarán a acelerar el proceso para ellas y les brindarán más oportunidades.

También, es importante trabajar en la digitalización de proyectos productivos, ya que muchas de estas mujeres tienen habilidades artesanales o experiencia en servicios que pueden transitar hacia el comercio digital. En ese sentido, el emprendimiento digital, ayuda en la comercialización de productos fabricados por las mujeres y la oferta de servicios ofertados por la Corporación, esto puede permitirles no solo ganar dinero, sino también alcanzar mercados e impactar sus comunidades.

REFERENCIAS

- Aranda, R. M. (2020). Competencias digitales para la transformación de las empresas, las claves, gestión del talento, valores y cultura organización que promueva la educación continua. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(1), 350-354.
- Arispe-Alburqueque, C. Milagros. (2020). La investigación científica. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v15-n1/A24.15\(1\)350-354.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n1/A24.15(1)350-354.pdf)
- Banco Mundial. (2021). Digital Skills: the Why, the What, and the How. Methodological Guidebook V 2.0 for Preparing Digital Skills Country Action Plans for Higher Education and TVET. Washington, D.C.: Banco Mundial. Recuperado de <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0a4174d-70030f27cc66099e862b3ba79-0200022021/original/DSCAP-MethodGuidebook-Part1.pdf>
- Banco Mundial. 2023. Economía Digital para América Latina y el Caribe -

Diagnóstico de país: Colombia. © World Bank. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10986/39906> License: CC BY-NC 3.0 IGO

Bayona-Acevedo, L., Muñoz-Bohorquez, J. C., & Pérez-Franco, J. (2022). La transformación digital de las empresas colombianas en los últimos 5 años. Recuperado de <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/1010f2c9-4ab3-4b21-b986-87040b10d15e/content>

Cárdenas, J. (2018a). Investigación cuantitativa. TriAndes - Programa de Posgrado En Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales En La Región Andina, 1–71. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/337826972_Investigacion_cuantitativa

Cortez-Torrez, J. A. (2018). El marco teórico referencial y los enfoques de investigación: José Antonio Cortez Torrez. *Apthapi*, 4(1), 1036–1062. Recuperado de <https://apthapi.umsa.bo/index.php/ATP/article/view/213>

Del Do, A. M., Villagra, A., & Pandolfi, D. (2023). *Desafíos de la Transformación Digital en las PYMES. Informes Científicos Técnicos-UNPA*, 15 (1), 200–229.

Delgado, K., Gadea, W. F., & Quiñonez, S. V. (2018). Rompiendo Barreras en la Investigación. *Rompiendo Barreras En La Investigación*, 164–184. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=778887&info=resumen&idioma=SPA>

Fernández, T. D. (2020). Taxonomía de transformación digital. *Revista Cubana de transformación digital*, 1(1), 4-23. Recuperado de <https://rctd.uic.cu/rctd/article/view/62>

Foro Económico Mundial (2024). Crecimiento económico. Estos países se están quedando atrás en la transformación digital. Recuperado de <https://es.weforum.org/stories/2024/04/los-paises-menos-adelantados-se-estan-quedando-atras-en-la-transformacion-digital-esto-es-lo-que-hay-que-hacer/>

Herencia, C. A. C. (2022). La transformación digital y su importancia en las pymes. *Iberoamerican Business Journal*, 5(2), 64-81. Recuperado de <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/264>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de https://www.academia.edu/download/64312353/Investigacion_Rutas

_cualitativa_y_cuantitativa.pdf

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. *México DF: McGraw-Hill*. Recuperado de https://metodologiadeinvestigacioncuantitativa.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/08/1-_trabajo_de_investigacion_final_ecofogc3b3n_revisado_rhr_1-8_agosto_2014.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la investigación*, 6, 2-21.
- Lee, P., Joo, S. H., & Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142, 13-20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.01.022>
- Mesa-Guerrero, A. J., & Caicedo-Zambrano, S. J. (2020). Introducción a la estadística descriptiva. Recuperado de <https://sired.udenar.edu.co/6671/>
- Mordor Intelligent (s.f), Análisis de participación y tamaño del mercado de transformación digital tendencias y pronósticos de crecimiento (2024-2029). Recuperado de [https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/digital-transformation-market#:~:text=El%20tama%C3%B1o%20del%20mercado%20de,previsto%20\(2024%2D2029\).](https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/digital-transformation-market#:~:text=El%20tama%C3%B1o%20del%20mercado%20de,previsto%20(2024%2D2029).)
- Parejo, I. Á. B., Nuñez, L. D. N., & Nuñez, W. A. N. (2021). Análisis de la transformación digital de las empresas en Colombia: dinámicas globales y desafíos actuales. *Aglala*, 12, 129-141. Plan de Desarrollo Departamental (2024 -2027). Recuperado de https://narino.gov.co/wp-content/uploads/2024/12/20241202_PDD_2024_2027_Informe_metas_inversion_2024.pdf
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–5. Recuperado de <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621>
- Statista (2024), Transformación digital: estadísticas y hechos. Recuperado de <https://www.statista.com/topics/6778/digital-transformation/#topicOverview>

- Troya, A. H. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista SIGMA*, 15(1), 28–44. Recuperado de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rsigma/article/view/4905>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. (Primera). Editorial Gente Nueva. Recuperado de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Valdiviezo, G. T., Alegre, L. R. R., Ayala, D. M., & Padilla, R. D. P. L. (2022). Transformación digital en América Latina: una revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1519-1536. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890768>
- Vergara, A. P. M., Rincón, M. D., Díaz, O. L. L., & Pérez, O. (2023). Validación por juicio de expertos de un cuestionario sobre conocimientos, actitudes y prácticas del consumo de frutas y verduras. *Interciencia*, 48(1), 46-50. Recuperado de <http://bit.ly/3L3OhkG>
- Villota, M. L. F., & Flórez, L. V. E. (2024). La transformación digital como una oportunidad para la competitividad empresarial y su crecimiento sostenible. El caso de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en Pasto-Nariño–Colombia. *Conocimiento global*, 9(2), 396-421. DOI: <https://doi.org/10.70165/cglobal.v9i2.432>