

Capítulo II

Las mujeres y la paridad de
género en puestos directivos en la
Dirección General de Tecnología
de Información (DGTI) de la
Universidad Veracruzana



Capítulo II

Las mujeres y la paridad de género en puestos directivos en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de la Universidad Veracruzana

Carlos Santos Báez*

Manuel Suárez Gutiérrez**

Jorge Alberto Alvarado Martínez***

SUMARIO: I. Introducción. II. Derechos Humanos. III. Los Derechos Humanos en las empresas (organizaciones). IV. Igualdad de género. V. Roles de género. VI. Perspectiva de género en el trabajo. VII. Las mujeres en DGTI de la Universidad Veracruzana. VIII. Conclusiones. IX. Lista de fuentes.

I. Introducción

Sin duda, el tema de los Derechos Humanos ha tomado gran importancia en los últimos años. Con la entrada de los medios de comunicación masiva a nivel mundial, como Facebook, Twitter, entre otros, es más fácil transmitir información a miles de personas en sólo unos instantes. Todo esto ha servido para que todos estemos más actualizados en relación con todos los temas de interés común.

* Alumno de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y Administración, realizó movilidad nacional en la Maestría de Derechos Humanos y Justicia Constitucional, sede Xalapa del Sistema de Enseñanza Abierta de la Universidad Veracruzana, zS22000504@estudiantes.uv.mx

** Miembro del Núcleo Académico Básico de la Maestría en Gestión de las Tecnologías de Información en las Organizaciones de la Facultad de Contaduría y administración de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico de contacto: mansuarez@uv.mx

*** Applications Leader en Christus Muguerza, jorge.alvarado@christus.mx

Con todas las herramientas que existen en la actualidad, es casi imposible no enterarse de lo que pasa en otros lugares del mundo, por ejemplo, los logros que se obtienen en otros países en materia de derechos. Al mismo tiempo, existe la oportunidad de poder expresar también nuevas ideas, necesidades, problemas, etcétera.

La equidad de género toma día con día mayor relevancia en los temas relacionados con las diversas áreas del ambiente laboral en que se desenvuelve la gente. De ahí que sea necesario el contar con nuevas ideas y políticas al respecto.

Por estas razones, en este capítulo se pretende abordar los temas de Derechos Humanos y equidad de género para aplicarlos y analizarlos en la Dirección General de Tecnología de Información de la universidad Veracruzana. La finalidad es poder presentar un panorama de la situación actual en la mencionada institución de educación superior (IES), con fines didácticos y señalando la paridad de género en la ocupación de puestos directivos. La base de este capítulo es la información publicada en la página oficial de la IES en el mes de febrero del 2023.

La metodología que se utiliza en el presente capítulo es la cuantitativa, debido a que se analizan dos variables de estudio: por un lado, el número de hombres que ocupan puestos y, por el otro, la cantidad de mujeres. Lo anterior tiene la finalidad de calcular porcentajes de ocupación y presentar los resultados obtenidos a través de gráficos comprensibles para el lector.

II. Derechos Humanos

Durante la historia de la humanidad se ha podido observar que lo que hoy llamamos Derechos Humanos ha sido un conjunto de prerrogativas vulneradas de diferentes formas. Situaciones extremas, como la esclavitud de personas y poblaciones enteras,

o como la obediencia de los súbditos hacia un rey, han sido ejemplos claros de las fuertes violaciones a los Derechos Humanos.

En la actualidad, la situación ha cambiado considerablemente para bien de la humanidad. Sin embargo, dichos cambios no han sido gratis, sino que costaron mucho sufrimiento e incluso implicaron la pérdida de vidas de innumerables personas. Toda ésta situación hace notar que se ha avanzado como humanos, pero que aún falta mucho por hacer.

Para entrar más a fondo en el tema, tomemos en cuenta algunas definiciones de Derechos Humanos. Para Barba (1997, citado en Sorondo, 1988), los Derechos Humanos son un conjunto de valores básicos e irrenunciables para la persona humana. Por otro lado, se menciona que los Derechos Humanos representan una especificidad humana deseada que ha sido creada, a su vez, en la experiencia vivida en límites sociales reales y establecida como jurídicamente positiva.

Por su parte, ISEA (2011) habla de los Derechos Humanos como los derechos y libertades principales de todo individuo, sin importar su raza, cultura, sexo, religión o cualquier otra condición. También se comenta que, en cuanto a su tipología, los Derechos Humanos pueden ser civiles, políticos, económicos, sociales o culturales. Asimismo, se aclara que no deben confundirse con los derechos jurídicos, debido a que es un tema diferente. Finalmente, como dato histórico se expone que en 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), texto que ha servido para crear los diversos instrumentos internacionales que salvaguardan los Derechos Humanos.

III. Los Derechos Humanos en las empresas (organizaciones)

Para el tema de Derechos Humanos, se debe tomar como base que existe un organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para apoyar en la protección de los Derechos Humanos. Esta institución cuenta con normas bien establecidas al respecto, citadas en Internacional (2015): la Carta de las Naciones Unidas, de 1945, y la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUHD), de 1948. Ambos documentos mencionan un conjunto importante de obligaciones en torno a los Derechos Humanos.

Por otra parte, dentro de las normas definidas por la ONU para las empresas destaca la Ley de No Discriminación (Internacional, 2015), la cual exige a las empresas comerciales que no discriminen por cuestiones que no tengan nada que ver con el empleo, como raza, color, religión, orientación sexual, etcétera. De manera adicional, el acto de no discriminar incluye enfermedades como VIH o condiciones como el embarazo.

IV. Igualdad de género

Relacionado con los Derechos Humanos, existe el problema de la igualdad de género. Para comprender este concepto, se debe mencionar que, aunque en algunas sociedades ya se reconocen y se respetan estos derechos, los mismos no son aplicados de manera equitativa para hombres y mujeres. Actualmente se busca en todas las sociedades que las mujeres no sufran de ningún tipo de discriminación. Por ejemplo, durante muchos años se observó que ellas habían sido designadas para ciertas áreas, principalmente mantenimiento de casas, limpieza de oficinas y fabricación de comida. Sin embargo, algunas mujeres lograron aspirar a mejores áreas como la enfermería o docencia, pero, en general, siempre fueron excluidas de cargos de

mayor jerarquía. La razón era que siempre se pensó que la mujer no debía ocupar puestos de gran importancia o responsabilidad, ya que se creía que sólo podían ser ocupados por hombres. De la misma forma, se pensaba que la mujer no debía opinar sobre asuntos de política y otros de carácter social.

En (Ramos *et al*, 2018) se menciona que en el Artículo 14 de la Constitución española se enuncia que todos los españoles son iguales ante la ley, igualmente que no debe haber discriminación alguna por ninguna causa atribuida a raza, sexo, religión, opinión ni por cualquier circunstancia de carácter personal o social. También se señala que perspectiva de género, análisis de género y enfoque de género son diversos nombres para nombrar a un mismo término o concepto.

V. Roles de género

Desde el nacimiento del ser humano, se puede apreciar que existe cierta diferenciación entre hombres y mujeres. En general, se pueden distinguir dos roles, a saber, hombres y mujeres. Desde el inicio de la historia del hombre hubo una división sexual del trabajo, debido a cuestiones de practicidad o conveniencia mutua. De esta forma, se acostumbró que la mujer fuera la encargada del hogar gracias a sus cualidades y habilidades para alimentar y cuidar a los hijos. Por otro lado, el hombre fue el encargado de salir a conseguir los alimentos mediante la caza, al inicio, y posteriormente a través del trabajo.

Saldívar Garduño (2015) comenta que las mujeres son de la casa y pertenecen al mundo “femenino”, mientras que los hombres son de la calle y pertenecen al mundo “masculino”. A la vez, el autor expone que en México se han realizado diversos estudios sobre roles de género para conocer cómo éstos se manifiestan en los diversos grupos de población. Con base en encuestas sobre muestras de población, se identifican tres tipos de roles:

1. Roles femeninos;
2. Roles masculinos; y
3. Roles tradicionales para hombres y mujeres.

Por último, recuperamos las ideas que aporta la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género* (2014), en la cual se comenta que el investigador John Money, en 1955, acuñó el término *rol de género* para describir el conjunto de conductas socialmente atribuidas a las mujeres y a los hombres. También se explica que a las mujeres se les atribuyen los roles de cuidado y protección, al tiempo que los hombres reciben los roles de poder y control. Por primera vez se reconoce también que las funciones de ama de casa o proveedor puede asignársele a mujeres y hombres indistintamente.

VI. Perspectiva de género en el trabajo

De acuerdo con todo lo anterior, no se puede negar que siempre ha habido una división marcada entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al tipo de trabajo. Esta diferencia ha estado determinada por el género, el cual ha impuesto una línea que separa, a nivel general, el tipo e importancia de la labor que se destina a hombres y mujeres.

Quizás debido a que muchas empresas u organizaciones están dirigidas por líderes masculinos —las cuales son consideradas como patriarcado—, o quizás por cuestiones de la propia naturaleza de la mujer, las cuales las ponen en desventaja en cuanto a la disponibilidad de trabajo, el injustamente llamado *sexo débil* ha sido discriminado en un sinnúmero de sectores. Las causas que ocasionan que algunas empresas releguen a la mujer, son, por mencionar algunas: el ausentismo por embarazo y los permisos de lactancia. También cabe señalar actividades que requieren de esfuerzos físicos pesados, como cargar cajas,

muebles o algún otro artículo, y que, por cuestiones obvias, no pueden ser llevadas a cabo por ellas.

Sin embargo, en la actualidad, la mujer ya es considerada para casi cualquier tipo de trabajo. En México, diversas profesiones, como docencia, Medicina o Ingeniería, ya son ocupadas con éxito por mujeres. Por si fuera poco, desde finales del siglo pasado los partidos políticos han abierto la entrada a mujeres para ocupar cargos como Presidente Municipal, Gobernador, Síndico, etcétera, alcanzando una cuota mínima pero significativa de género en algunos puestos.

A pesar de todos estos logros y avances, la gran mayoría de las organizaciones aún no incluyen, en sus políticas de contratación, consideraciones de equidad de género. Signani *et al*, (2015) apuntan que existe discriminación hacia la mujer y que ésta generalmente se reproduce por el sistema social de pertenencia; este sistema es casi siempre masculino/patriarcal. Por otro lado, se puede afirmar que las organizaciones son masculinas y que ven a las mujeres como una casualidad, no como componentes estructurales de la organización. En otras palabras, las empresas generalmente no reconocen la ciudadanía organizacional que une a todas las personas que son y se sienten parte de ellas.

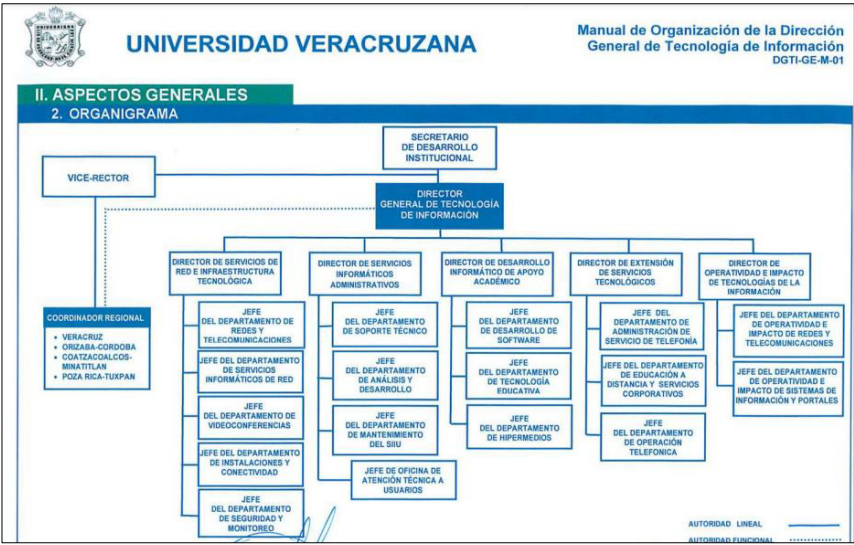
Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se sugiere en este capítulo que es tiempo de que las organizaciones consideren reglas que exhorten a las empresas, o, incluso, que esta invitación se haga por medio de leyes para que las mismas tengan la obligación de mantener un porcentaje igual de hombres y mujeres en su plantilla. Se sugiere que: Por ejemplo, a nivel del área de Tecnología Informática se intente regular de alguna forma, que, si cuenta con veinte hombres contratados, deba existir un número igual o muy similar de mujeres contratadas en la misma área; o puede ser en otra área, pero que al final, a nivel Empresa exista una paridad lo más similar posible. De esta forma,

avanzaríamos, sociedad y empresas, para ser un país con Derechos Humanos que enfaticen la equidad de género.

VII. Las mujeres en DGTI de la Universidad Veracruzana

Para abordar el tema del papel que juegan las mujeres en la Dirección General de Tecnología de Información (DGTI) de esta casa de estudios, se realiza un análisis de tipo cuantitativo. Tomamos como datos de entrada los publicados en la página oficial de la institución. Para este estudio se contabilizan las asignaciones de cargos de puestos directivos para hombres y mujeres y se realiza un cálculo de porcentajes para hacer la comparativa. A continuación, se presentan el desarrollo y los resultados.

Figura 1: Organigrama actual de la Dirección General de Tecnología de información.



Fuente: UV, Organigrama DGTI, 2023

Esta gráfica se presenta únicamente para entender cómo está organizada la Dirección General.

A continuación, se presenta la forma en que están ocupadas las plazas en la DGTI, ya sea por personas del sexo masculino o femenino.

Figura 2. Ocupación de plazas de la Dirección General de Tecnología de Información.

Dirección General		
Dirección General de Tecnología de Información	Apoyo Dirección General de Tecnología de Información	Apoyo Dirección General de Tecnología de Información
Lic. Juan Carlos Jiménez Márquez Director jjimenez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-85 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11785, 11786, 11787	Lic. Diana Yazmin Díaz Amaro Administradora didiaz@uv.mx Lomas del Estadio S/N, Zona Universitaria, Edificio A 5to. Piso, C.P. 91000 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-85 Conmutador: (228) 842-27-00 Extensión: 11785, 11786	Lic. Marco Antonio Campos Álvarez marcocampos@uv.mx Lomas del Estadio S/N, Zona Universitaria, Edificio A 5to. Piso, C.P. 91000 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-00 Conmutador: (228) 842-27-00 Extensión: 12794

Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/>

En esta figura se puede apreciar que la cabeza de la DGTI está ocupada por una persona del sexo masculino. Las dos áreas de apoyo se encuentran en igualdad de paridad: una para una persona del sexo masculino y otra para el sexo femenino.

Figura 3. Ocupación de plazas de la Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica.

Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica		
Dirección de Servicios de Red e Infraestructura Tecnológica	Departamento de Redes y Telecomunicaciones	Departamento de Servicios Informáticos de Red
Mtro. Héctor Bonola Virues Director hbonola@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 1 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11790 Fax: (228) 842-17-94	C. Gabriel Lozano García Jefe de Departamento glozano@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 1 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00	Mtro. Daniel Zúñiga Andrade Jefe de Departamento dzuniga@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 2 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-90 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11542 Fax: (228) 842-17-94

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DSRIT>

En esta figura se puede apreciar que la Dirección de Servicios está presidida por una persona del sexo masculino, al tiempo que las dos jefaturas de departamento también están ocupadas por hombres.

Figura 4. Ocupación de plazas en la Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos.

Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos		
Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos	Departamento de Administración de Servicios de Telefonía	Departamento de Operación Telefónica
Lic. Patsy Lilliana Sánchez Flores Directora psanchez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-99 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11799 Fax: (228) 842-17-75	Lic. Ericka Graciela Hernandez Aldama Jefa de Departamento ghernandez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-99 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11522 Fax: (228) 842-17-75	Mtro. Javier Cano Delgado Jefe de Departamento jcano@uv.mx Ciruito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-95 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12795, 11795

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DEST>

En este gráfico se puede apreciar que la Dirección de Extensión de Servicios Tecnológicos está a cargo de una mujer. Lo mismo para una de las jefaturas de departamento, mientras que la otra jefatura es dirigida por un hombre.

Figura 5. Ocupación de plazas en la Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico.

Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico		
Dirección de Desarrollo Informático de Apoyo Académico	Departamento de Desarrollo de Software Académico	Departamento de Tecnología Educativa
Mtro. Alejandro Colunga Moreno Director acolunga@uv.mx Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12724, 12735	Lic. José Carlos Rodríguez Barrera Jefe de Departamento jbarrera@uv.mx Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán S/N Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11513	Lic. Gustavo Antonio Ruiz Zapata Jefe de Departamento gurui@uv.mx Circuito Gonzalo Aguirre Beltrán Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11512 Fax: (228) 842-27-35

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DDIAA>

En esta figura se puede apreciar que la dirección de la DDIAA y las dos jefaturas de departamento están a cargo de una persona del sexo masculino.

Figura 6. Ocupación de plazas en la Dirección de Servicios Informáticos Administrativos.

Dirección de Servicios Informáticos Administrativos		
Dirección de Servicios Informáticos Administrativos	Departamento de Soporte Técnico	Departamento de Análisis y Desarrollo
Lic. Rafael Gómez Quezada Director ragomez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso PB Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-35, (228) 842-27-91 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12791 Fax: (228) 842-27-29	Lic. Ericka Fernández Flores Jefa de Departamento efernandez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso PB Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-69 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11511 Fax: (228) 842-27-29	Mtro. José Aroldo Alfaro Ávila Jefe de Departamento de Análisis y Desarrollo aalfaro@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio E Piso 2 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-17-35 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11504 Fax: (228) 842-27-29

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DSIA>

La DSIA está a cargo de una persona del sexo masculino, mientras que sólo una de las jefaturas de departamento está al mando de una mujer, como puede observarse en la Figura 6.

Figura 7. Ocupación de plazas en la Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información.

Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información		
Dirección de Operatividad e Impacto de Tecnologías de Información	Departamento de Operatividad e Impacto de Sistemas de Información y Portales	Departamento de Operatividad e Impacto de Redes y Telecomunicaciones
Mtra. María Dacia González Cruz Directora dagonzalez@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 842-27-82 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 12782	Lic. Bárbara Vargas Vera Jefa de Departamento bvargas@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 141-10-77 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11077	Lic. Citlali Rodríguez Ceballos Jefe de Departamento citrodriguez@uv.mx@uv.mx Lomas del Estadio S/N Edificio A Piso 5 Col. Zona Universitaria C.P. 91090 Xalapa, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (228) 141-10-77 Conmutador: (228) 842-17-00, (228) 842-27-00 Extensión: 11576

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#DOTI>

En esta Figura 7 se puede apreciar que la DOITI y sus dos jefaturas estás bajo el mando de tres personas del sexo femenino.

Figura 8. Ocupación de plazas en el departamento de Coordinaciones Regionales de TI

Coordinaciones Regionales de TI		
Coordinación Regional de TI Veracruz	Coordinación Regional de TI Orizaba	Coordinación Regional de TI Poza Rica
Ing. Uriel Heriberto Lomeli Dorantes Coordinador hlomeli@uv.mx Av. Ruiz Cortines y Juan Pablo II. Edificio USBI Piso 2 Col. Fracc. Costa Verde C.P. 94294 Boca Del Río, Veracruz, MÉXICO Conmutador: (229) 775-20-00 Extensión: 22115	Lic. Eli Centeotl Hernández Hernández Coordinador elichemandez@uv.mx Poniente 7 1383 Col. Centro C.P. 94300 Orizaba, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (272) 725-94-17 Conmutador: (272) 726-30-66 Extensión: 33203, 33205	Mtro. Antonio Robles Guerra Encargado arobles@uv.mx Blvrd. Ruiz Cortines Entre Justo Sierra Y Cedro 306 Col. Obras Sociales C.P. 93240 Poza Rica, Veracruz, MÉXICO Teléfono: (782) 822-58-78 Conmutador: (782) 824-15-40 Extensión: 41120

Fuente: Recuperado de: <https://www.uv.mx/dgti/directorio/#Regiones>

En esta figura se puede apreciar que las dos coordinaciones de Tecnologías de la Información y el puesto de encargado son ocupados por hombres.

De acuerdo con los datos obtenidos de las fuentes anteriormente presentadas (las cuales fueron publicadas por la Universidad Veracruzana al mes de febrero de 2023), se muestran ahora los resultados obtenidos en la tabla siguiente.

Tamaño de la población	21	
% Mujeres con cargo	38.09524	%
% Hombres con cargo	61.90476	%

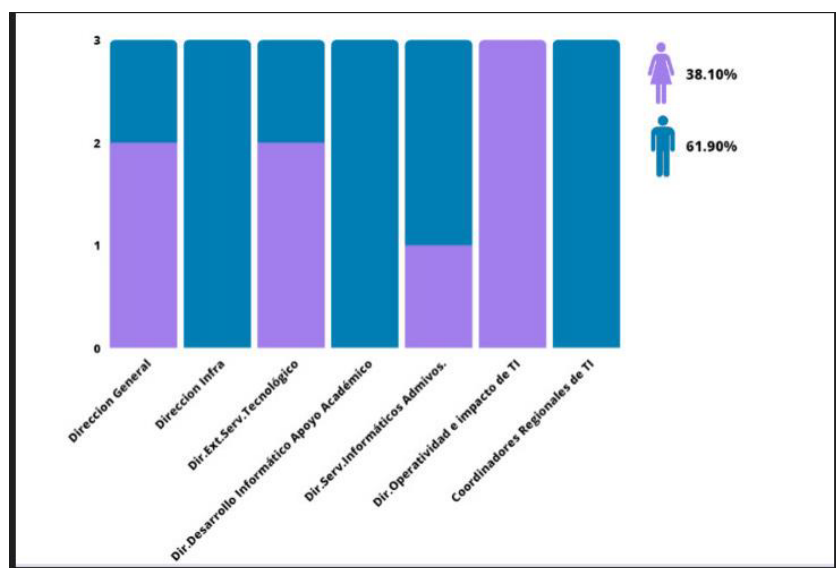
Área	Mujeres	Hombres
Dirección General	2	1
Dirección Infra	0	3
Dir. Ext. Serv. Tecnológico	2	1
Dir. Desarrollo Informático Apoyo Académico	0	3
Dir. Serv. Informáticos Admivos.	1	2
Dir. Operatividad e impacto de TI	3	0
Coordinadores Regionales de TI	0	3
Suma	8	13

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de los porcentajes presentados se obtienen a partir de la sumatoria de todas las plazas ocupadas por personas del sexo femenino, dividida entre el total de las plazas consideradas en la muestra. Asimismo, el otro rubro considerado es la sumatoria de todas las plazas ocupadas por personas del sexo masculino, dividida de igual forma entre el total de plazas consideradas para la muestra.

A partir de los datos ya procesados, se representa gráficamente la presencia de las mujeres en la DGTI, en la siguiente gráfica:

Gráfica 1: Representación de la ocupación de personas del sexo femenino y personas del sexo masculino en la Dirección General de Tecnología de Información



Fuente: Elaboración propia

La presente gráfica muestra la cantidad de plazas ocupadas por personas del sexo femenino y masculino en a DGTI.

VIII. Conclusiones

Los Derechos Humanos que han sido frecuentemente vulnerados ahora ya son más reconocidos y respetados por la mayoría de las personas y organizaciones. Con la infraestructura actual de comunicación ya no es fácil ocultar los casos en que alguien vulnera derechos o priva de ellos a las personas, ya sean

del sexo masculino o femenino. Esto ha ayudado a evitar, entre otras cosas, los casos de abuso, al tiempo que ha contribuido a divulgar mejor y de forma más rápida todos los conocimientos relativos a los Derechos Humanos de las personas. Cada día la gente toma más conciencia de la importancia y el respeto de estos derechos fundamentales, sobre todo cuando organizaciones de importancia mundial, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), hacen énfasis en ello y se crean reglamentos y políticas para ello.

En cuanto al tema de la discriminación contra las mujeres, se ha avanzado en un buen porcentaje. Sin embargo, aún falta mucho por hacer. Es indudable que con el paso de los años la mujer ha logrado mejorar su posición en las cuestiones laborales. Puestos que anteriormente eran ocupados siempre por hombres, actualmente ya son ocupados también por personas del sexo femenino.

Con base en la información aquí presentada, y considerando los cálculos realizados mediante un método cuantitativo, se puede observar que la participación de la mujer en la Universidad Veracruzana, específicamente en la Dirección General de Tecnología de Información, ya es de magnitud importante, al menos en las áreas aquí analizadas. Cabe hacer notar que esta participación es más relevante, ya que hablamos de puestos de nivel medio-alto. Por ello, se puede aseverar que la mujer ha avanzado los últimos años de forma significativa en la equidad de género dentro de las organizaciones.

IX. Lista de fuentes

BARBA, J. B. (1997). *Educación para los Derechos Humanos: los Derechos Humanos como educación valoral*. México, D.F, FCE - Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/109451?page=1:5>. México, D.F.

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS (2014). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género*. Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos, se terminó de imprimir en el mes de julio de 2014, en los talleres de Impresos Santiago S.A. de C.V. Trigo núm. 80-B, Col. Granjas Esmeralda, Deleg. Iztapalapa, C.P. 09810, México, D.F

INTERNACIONAL, A. (Il.) (2015). *Las normas de Derechos Humanos de la ONU para las empresas: hacia la responsabilidad legal*. Madrid, Spain: Editorial Amnistía Internacional. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/55445?page=16>.

RAMOS RAMOS, P. (Coord.) (2018). *Género e igualdad de oportunidades* (2a. ed.). Málaga, Editorial ICB. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/105522?page=10>.

SALDÍVAR GARDUÑO, ALICIA; DÍAZ LOVING, ROLANDO; REYES RUIZ, NORMA ELENA; ARMENTA HURTARTE, CAROLINA; LÓPEZ ROSALES, FUENSANTA; MORENO LÓPEZ, MAYRA; ROMERO PALENCIA, ANGÉLICA; HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, JULITA ELEMÍ; DOMÍNGUEZ GUEDEA, MIRIAM (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales *Acta de Investigación Psicológica - Psychological Research Records*, vol. 5, núm. 3, diciembre, 2015, pp. 2124-2148, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

SIGNANI, F. VERA PEREA, M. Y CIFRE GALLEG0, E. (2015). *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/115245?page=21>.

UNIVERSIDAD VERACRUZANA. (2023). *Servicios Tecnológicos. Directorio*. Recuperado de <https://www.uv.mx/dgti/directorio/>

UNIVERSIDAD VERACRUZANA. (2023). *Servicios Tecnológicos. Organigrama DGTI*. Recuperado de <https://www.uv.mx/orgmet/files/2013/06/organigramadgti.pdf>