
IV. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.

Para el logro de una auténtica profesionalización de la mujer en la función pública, la educación sobresale como un factor estratégico para impulsar el mejoramiento de la condición de la mujer, toda vez que, además de brindar conocimientos y contribuir a desarrollar destrezas y habilidades, inculca valores esenciales que propician el desarrollo integral de las personas, fortalecen su dignidad, fomentan nuevas opciones y perspectivas de vida.

La educación y capacitación para la mujer repercute no sólo en su provecho, sino también en el de su familia. Por ello, es necesario que la mujer mexicana se prepare desde los centros educativos de enseñanza para enfrentar un doble reto: superar la brecha educativa en relación con el varón y el de contribuir al progreso económico de nuestro país en igualdad de condiciones .

La profesionalización de la mujer está orientada a que cada día en mayor proporción ejerzan sus derechos y sólo así se esté en posibilidad de cristalizar una igualdad profesional plena, y sobre esta base sólida, cumplir con sus responsabilidades como ciudadanas y como servidoras públicas.

En este marco es preciso mencionar que el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000, contempla entre sus objetivos contar con un servicio profesional de carrera que garantice el desarrollo profesional del servidor público, ya que no puede concebirse el progreso administrativo sin el desarrollo de quienes lo llevarán a cabo. Esta etapa comprende el establecimiento de mecanismos que garanticen la actualización permanente de los conocimientos y habilidades administrativas y técnicas que requieren los diversos puestos; dotarlos de las capacidades y actitudes que demanda el nuevo enfoque de calidad en la atención de la población y la mejora en los estándares de servicio.

Así, resulta imperativo fortalecer los programas de capacitación y promover una amplia participación de la mujer que desempeña un empleo, cargo o comisión dentro de la administración pública, con el propósito de que se actualice permanentemente en los conocimientos y desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas de tipo jurídico, administrativo y técnico que requieran en los cargos que ocupan.

Se trata del desarrollo profesional simultáneamente al desempeño laboral, que conduzca no únicamente a la permanencia o ascensos en cargos de connotación “feminista”, sino que cierre la brecha de desarrollo profesional que existe en relación con el varón.

Lo anterior, no significa que la distancia que separa a la mujer del varón en la ocupación de puestos de decisión y mandos superiores dentro de la administración pública federal se mantenga igual que hace veinte años.

Sin embargo, de acuerdo a las estadísticas que señala el Programa Nacional de la Mujer, de 1953 a 1999 sólo siete mujeres han sido Secretarías de Estado -en comparación con 190 Secretarios hombres. En puestos de alta dirección dentro de la estructura gubernamental representan menos del 10% en promedio.

Un área por demás interesante es la de administración e impartición de justicia, donde la participación de las mujeres desde 1980 hasta 1994 es más alta que en otras áreas del sector público. En la Suprema Corte de Justicia han alcanzado una importante presencia en los puestos de mayor jerarquía: 20% de los ministros, 12% de los magistrados y 23% de los jueces de distrito. En conjunto las mujeres ocupan alrededor del 19% de los puestos de mayor importancia en el Poder Judicial.

Al respecto, es de suponer que la participación de la mujer en el ámbito de la impartición y administración de justicia, es la más alta en la administración pública, probablemente en razón de la duración de la jornada laboral, ya que de ello depende la inserción de la mujer en la vida econó-

mica. Le permite disponer de tiempo para dedicarlo a la capacitación, ya sea dentro de su área de trabajo o el acceso a especialidades, maestrías o doctorados, principalmente en las materias que requiere para su práctica profesional o bien, el ejercer la docencia, de tal manera que se actualizan permanentemente los conocimientos y habilidades necesarios para el desarrollo de las funciones.

De esta forma, en las otras esferas públicas la mujer que ocupa un cargo medio o alto tiene menos posibilidades de realizar actividades de capacitación. Debe realizar un mayor esfuerzo tanto personal como institucional que la lleve a acelerar el proceso de desarrollo profesional.

Es de señalar que en cualquiera de las anteriores hipótesis, para la atención de la vida familiar se debe fundar en la delegación de estas actividades, bajo supervisión y vigilancia de quien le compete ejercer dichas funciones, ya sea a través de estancias infantiles públicas o privadas, o la colaboración de algún familiar o contratación de personas para que realicen las actividades (domésticas, transporte escolar, guía de tareas, etc.).

Estos mecanismos permiten a la mujer que se dedica a la función pública mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia, ésta como motor que impulsa a dar el máximo rendimiento en aptitudes y capacidades. Por ello, es necesario empezar desde a raíz, es decir, en los propios hogares de las familias mexicanas, a efecto de brindarles a partir de la infancia mejores oportunidades e igualdad de condiciones en relación al varón, de las que generaciones anteriores e incluso la actual han enfrentado.

En el tema de la **profesionalización de la función pública** se ha mencionado que el factor educativo es de gran importancia porque la mujer que se forma profesionalmente debería, a la par de recibir los conocimientos propios de la carrera profesional que curse, ser dotada de una conciencia profunda sobre una **visión de largo plazo** en su carrera profesional.

Debido a la dualidad entre la dedicación a la familia o la vida profesional, que con frecuencia se le presentan a la mujer mexicana como universos excluyentes, la mayoría de las profesionistas bien preparadas se integran y excluyen del servicio público de acuerdo a las diferentes etapas y edades que viven, en función de las opciones que van realizando entre ambos espacios. Ello se empieza a mostrar desde la educación universitaria. Actualmente la eficiencia terminal en las universidades públicas es muy baja -no rebasa el 40%- y la proporción más alta de deserción lo ocupa el género femenino porque la cultura tradicional asignó la función de “estudiar mientras llega el matrimonio”. Dicha actitud se reflejará más tarde en el desempeño profesional.

Esta es, sin duda una de las herencias culturales que deben ser modificadas para que el desarrollo profesional de las mujeres pueda consolidarse. Por una parte, las restricciones presupuestales del mundo contemporáneo ya no permiten que la mujer realice tránsitos interrumpidos en tiempo e intensidad en el servicio público. Cuando ello ocurre es con costos muy altos en lo económico y en la desactualización en los conocimientos de la mujer profesional.

Por otra parte, tampoco parece ser lo más consecuente y ético. Las universidades, que trabajan con limitaciones financieras muy graves, invierten enormes recursos en formar mujeres profesionales que no van a ejercer su carrera o lo harán de manera intermitente, o lo que es peor, asumiendo de antemano un desempeño “de bajo perfil” porque sus otras obligaciones les impiden recrear y aportar toda su capacidad intelectual al trabajo profesional.

Resulta entonces prioritario el emprender una verdadera cruzada en todos los niveles educativos y a través de los medios de comunicación sobre la necesidad de desarrollar en el género femenino una **visión de largo plazo** respecto a la carrera profesional y acerca de su inserción en el servicio público.

Sin esta visión, la mujer profesional se autoexcluye de la posibilidad de trabajar en la modificación de un entorno y de ella misma.

El éxito dentro de cualquiera de las organizaciones gubernamentales comienza por la reafirmación constante, como un plebiscito cotidiano, de que la vocación profesional es algo definitivo y de que al incorporarse al servicio público o a la actividad productiva en general se inicia algo que es para toda la vida; que responde a un auténtico compromiso personal y con la solución de los problemas de interés general.

La construcción de una cultura con **visión de largo plazo** es un imperativo, no sólo en la educación y en las expectativas personales de las mujeres. Se ha convertido también en el desafío fundamental para cualquier rediseño de la administración pública mexicana que se emprenda hacia el futuro.

En efecto, los mejores esfuerzos en enfoques y programas de profesionalización del servicio público pueden perder todo su impacto mientras no consideren la continuidad de los programas gubernamentales y establezcan nuevas reglas del juego para evitar la improvisación de servidores públicos que en nuestro país se volvió una práctica aceptada en virtud de que el sistema político mexicano permeó sus vicios y virtudes a las administraciones públicas.

En esta coyuntura de transformación estructural del sistema político se abren posibilidades de cambios profundos en la función pública. La más apremiante es **la profesionalización**, que implica el diseño de nuevos sistemas de calificación de valoración de la función y estímulos basados en la capacidad, el desempeño y la actualización.

En este contexto, **la profesionalización de la mujer en el servicio público** no se puede plantear desvinculada de la profesionalización de to-

das las estructuras administrativas. Será una consecuencia natural del rediseño institucional del conjunto.

Un objetivo primordial que tiene un impacto directo en la población es lograr la continuidad en los puestos de los servidores públicos, con un eficiente sistema de administración de recursos humanos, normatividad actualizada de estímulos y recompensas. Sólo así se podrá generar confianza, seguridad y motivación, que le van a permitir al servidor, trabajar en una atmósfera de pertenencia con la institución, pero además, apoyarlo en su desarrollo profesional y ético dentro de su entorno laboral, social y familiar. Todo ello resultará en una imagen para la ciudadanía, de eficiencia, prontitud y calidad, como resultado de los servicios brindados.

En la profesionalización del servicio público, el principal elemento a considerar es el capital humano, al que se requiere dignificar y consolidar, tomando en consideración sus conocimientos, experiencia, desempeño y lealtad a la dependencia y poder así conjuntar todos estos conceptos con el establecimiento gradual de un servicio civil de carrera en aquellos ámbitos que sea conveniente. Por otro lado, la continua movilidad lleva al desaprovechamiento de valiosas experiencias y a la persistente insuficiencia de personal de probada capacidad técnica y profesional.

Es de todos conocido, que la improvisación de funcionarios y la forma tradicional de designación de los mismos se ha mantenido como una constante en el desarrollo de la función pública mexicana. Por ello, la selección de servidores públicos debe realizarse con base en un perfil claramente definido y específico para las acciones que la función le atribuye. No obstante, frecuentemente encontramos funcionarios que han desempeñado una gran cantidad de cargos no relacionados con su formación profesional ni con la experiencia necesaria para desempeñar la función pública.

Debemos considerar que en nuestro país existe una sociedad cada vez más demandante de más y mejores servicios, que requieren para su atención de servidores públicos que rijan su actuación en un código ético y un elevado compromiso social.

En este contexto, los objetivos de la profesionalización que impactarán en el desempeño de ambos géneros son:

- Contar con servidores públicos profesionales con estabilidad y seguridad laboral.
- Dar continuidad a los planes y programas de las dependencias y entidades.
- Fortalecer la ética del servicio público.
- Recrear el sentido de pertenencia a las instituciones gubernamentales.
- Enriquecer las habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes de los servidores públicos para que se conviertan en agentes activos del proceso de cambio que requiere el país.

Entre los instrumentos que pueden contribuir al logro de los objetivos mencionados se contarían:

- * Un sistema integral de formación y capacitación de los servidores públicos (nivel medio y superior).
- * Escalafón profesional por méritos laborales, por tiempo de servicios prestados y por preparación y curricula laboral.
- * Promoción de estímulos con base al desempeño.

- * Inclusión del examen de oposición como obligatorio.
- * Promoción de reconocimientos públicos.
- * Impulso a las vinculaciones con universidades e instituciones de educación superior en materia de capacitación.
- * Marco legal y seguimiento del mismo.

Estas acciones se aplican actualmente, si bien de manera parcial, en los niveles más bajos del servicio público, con trabajadores de base, pero no existen para mandos medios y superiores por los impactos que tendría en el sistema político. Sin embargo, una valoración más objetiva del servicio público redundaría de manera directa en la valoración del trabajo público femenino.