

**PONENCIA: CRISIS Y FUTURO DE LA MUJER PROFESIONAL EN CIENCIAS
ECONÓMICAS EN EL SECTOR PÚBLICO.**

***XV CONGRESO NACIONAL DE CONTADURÍAS GENERALES
RAWSON – CHUBUT – PATAGONIA ARGENTINA
15 AL 18 DE NOVIEMBRE DE 2000***

AUTORA:

PALLADINO, CARMEN

DOMICILIO PROFESIONAL:

CONTADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

HIPÓLITO IRIGOYEN 250 OFICINA 301

CAPITAL FEDERAL

TEL: 4349-6555/6557 – FAX: 4349-6559

E-MAIL : cpalla@mecon.gov.ar

CRISIS Y FUTURO DE LA MUJER PROFESIONAL EN CIENCIAS ECONOMICAS EN EL SECTOR PUBLICO

La ponencia que presento del papel de la Mujer Profesional en Ciencias Económicas, en el Sector Público, su crisis y su futuro, esta convalidado por las vivencias personales a lo largo de 18 años de ejercicio de la profesión.

No puedo dejar de marcar cuáles fueron los motivos por los cuales elegí la carrera de Contadora: primero y fundamental, la afinidad que con ella tenía, el gusto que sentía en hacerla, pero existía una especial convicción en mí, que dicha carrera me iba a permitir desarrollarla sin necesidad de descuidar mi familia, la casa y, fundamentalmente, la maternidad.

Hoy en día sigo pensando lo mismo y, más aún, lo reafirmo: que nuestra profesión es una de las que mejor se adapta a una mujer, y estoy convencida de no haberme equivocado en la elección.

El trabajo está dirigido a la mujer Profesional en Ciencias Económicas, en el ámbito del Sector Público, ya que el destino ha querido que fuera ese el ámbito en el que he desarrollado mi Profesión, pero se puede aplicar muy bien a la actividad privada.

Espero que la misma sea un aporte para “el pleno reconocimiento del ejercicio de los derechos y garantías de la mujer”, sobre la base “de la igualdad de oportunidades.”

No quiero entrar en la vieja discusión de mujer vs. hombre. Entrar en esa discusión es quedarme en la historia y eso no resuelve la crisis que nuestra generación enfrenta, ni abre los caminos para el futuro.

Pero sí apoyo la complementariedad entre el hombre y la mujer, porque considero que tanto los hombres como las mujeres podemos aportar riquezas personales y profesionales para formar un mundo más armónico.

Tenemos que aceptar lo demostrado por cientos de estudios científicos con respecto a que existen **diferencias biológicas y psicológicas** entre hombres y mujeres, ya que ambos poseen una serie de habilidades innatas y diferentes.

Sin entrar en mucho detalle y a modo de ejemplo, se puede inferir que los hombres tienen habilidades tales como:

- **Talento para resolver problemas mecánicos complejos**
- **Capacidad para centrar la atención**
- **Habilidad para controlar sus emociones**
- **Tendencia a dividir su tarea**

Administran una empresa, tomándola en forma compartimentada tal que sea más fácil su manejo.

Se puede decir que el razonamiento masculino es: **centrado, compartimentado y gradual**, lo que Helen Fisher denomina en su libro “El primer sexo”: pensamiento “**por paso o lineal**”.

En tanto que las mujeres tienen otras habilidades:

- **Capacidad para interpretar en las personas gestos, posturas, etc o cualquier otro signo no verbal.**
- **Alta sensibilidad emocional.**
- **Capacidad para hacer varias cosas simultáneamente.**
- **Planear a largo plazo.**
- **Talento para negociar y consensuar.**
- **Coordinar equipos de trabajo.**
- **Administrar una empresa como un todo integrado.**

Lo que la mencionada autora denomina: pensamiento **en red**. Es fundamental que tanto hombres como mujeres empiecen a reconocer sus **diferencias y valorizarlas**.

De ser así, tanto los hombres como las mujeres, **potenciarían y enriquecerían sus virtudes**.

En la medida que se tienda a una relación igualitaria, se reforzará mucho más la complementariedad. Nunca la mujer caminando atrás del hombre, ni adelante, sino caminar a la par.

Si analizamos algunas de las características que el género femenino tiene, veremos en qué medida cada una de ellas ayuda a gestar una nueva profesional en Ciencias Económicas.

- **INTUICIÓN FEMENINA**

La intuición femenina es poco creíble a nivel profesional, pero sí a nivel familiar, ya que siempre se reconoce que las esposas han tenido razón.

Pero en el ámbito profesional no es aceptada, no fue una materia de la facultad, ni un principio contable aplicable a una empresa, y más aún una base de apoyo para la toma de decisiones. Se ve como un despropósito.

Pero es necesario advertir que sé esta cometiendo un grave error, ya que la misma ha sido reconocida neurológicamente, que existen circuitos entre el cerebro y el cuerpo que producen lo que se denomina “reacción visceral”, comúnmente llamada “Corazonada”. (Dr., Antonio Damasio Facultad de Medicina Universidad de IOWA EEUU).

La intuición está desarrollada más en las mujeres que en los hombres, ya que son ellas las que tienen un extraordinario talento para leer a las personas, sus antenas están siempre activas, captan leves señales, como pueden ser, tensión de la voz, movimientos de las manos, expresiones en la cara que no coinciden con las palabras. Además tienen el don de saber descifrar emociones mirando a los ojos y en instantes descubren los estados de ánimos.

Esta habilidad para interpretar a los demás desde el punto de vista de la profesión es excelente, ya sea en el trato con los clientes, en las negociaciones, como auditoras y, fundamentalmente, en el gerenciamiento del personal.

Estoy segura que las conjeturas de las mujeres, en muchos casos, son más exactas que las certidumbres de los hombres.

Las mujeres deberíamos aceptar y respetar mucho más la intuición, más aún si esta acompañada de años de experiencia profesional, que sumadas las dos, seguro que no daría lugar a equivocaciones.

Actualmente, los psicólogos y analistas de empresas creen que la intuición desempeña una función productiva, aunque no muchas veces reconocida, en las decisiones empresariales. A medida que el nuevo mundo global le solicite a los profesionales que juzguen a los clientes y compañeros, ponderen mercados pocos conocidos, es muy posible que se valore más el juicio de tipo intuitivo en la toma de decisiones y es allí donde la mujer tiene una ventaja profesional.

- **INSTINTO DE SUPERVIVENCIA**

Las mujeres se caracterizan por tener un fuerte instinto de supervivencia, mucha resistencia y capacidad para sobrellevar las adversidades, virtud ésta necesaria en el mundo en el que vivimos, y sobre todo en el mundo económico, donde son cada vez mayores las crisis económicas en las empresas, donde se tiene que buscar y asesorar a las PYMES, y por qué no, para nosotros mismos ante los cambios permanentes que estamos viviendo.

- **EXPRESIVAS, SENSIBLES Y COMUNICATIVAS**

Las mujeres tienen estas tres virtudes que se ponen de manifiesto de las siguientes formas:

- **Comparten el poder, incluyendo y consultando a sus colaboradores, consensuando las decisiones a tomar.**
- **Trabajan en forma interactiva y en equipo.**
- **Alientan a su personal escuchándolos, animándolos y apoyándolos.**
- **Elogian, felicitan y agradecen permanentemente, como así también saben pedir disculpas.**
- **Son sensibles frente a los factores humanos.**

Estas actitudes, propias del género femenino, juegan frente a la administración de una empresa un papel muy significativo y positivo, ayudando al buen desenvolvimiento de la misma y muchas veces hace que el personal se sienta comprometido, despertando en ellos el concepto de pertenencia a la empresa.

Las mujeres prestan mayor atención a los factores humanos. A menudo ellas ven a la organización o empresa como personas vivas y efectivas y pueden llegar a demostrar que una persona humana vale más que todas las cosas. No se puede ver a la empresa sin ver a su gente, ninguna empresa puede tener éxito si el personal no está conforme, o no está comprometido con la misma.

MUJER Y REFORMA DEL SECTOR PUBLICO

Teniendo en cuenta las acciones iniciadas en nuestro país sobre la Reforma del Estado, las mismas generalmente han puesto particular atención en aspectos meramente administrativos sin considerar el “**factor humano**”, ni “**el entorno de trabajo**”.

¡Qué latente está el factor humano en este momento en que la sociedad argentina está viviendo una crisis política y administrativa, donde la “Corrupción” es moneda corriente!.

¡Qué fuerte deberán ser las futuras reformas del Sector Público teniendo este escenario instaurado!

¡Qué incidencia debería tener la mujer en las nuevas reformas! Lamentablemente fue escasa la incidencia de la mujer en las reformas del Sector Público ya realizadas.

Si Consideramos la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Nacional, su artículo 4° establece el “requisito de contar con un personal calificado para desempeñar con eficiencia las tareas que se les asignen...”. No obstante, se observa que los cargos jerárquicos que menciona la ley son acotados exclusivamente al género masculino, como es el caso del cargo de Contador General y Subcontador General de la Nación a que hace referencia el artículo 89 de la misma. ¿Por qué no Contador/a y Subcontador/a?

Si vemos las distintas reformas administrativas que se aplicaron en el país, el papel de la mujer profesional fue casi nulo o de escasa la incidencia y, más aún, con poca participación en los niveles jerárquicos.

Si tomamos un muestreo, en la Administración Pública, de cuántos cargos jerárquicos están ocupados por mujeres, solamente en el Poder Ejecutivo Nacional, con su estructura actual, se arriba a los siguientes indicadores:

De 191 Direcciones Nacionales, sólo el 22,50% del nivel técnico jerárquico está ocupado por mujeres.

Si tomamos la profesión de Contadores, y teniendo en cuenta que cada Provincia tiene una Contaduría, más el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires más la Contaduría General de la Nación, que represento, la situación es la siguiente:

De 23 Contadurías Provinciales, la Contaduría del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y la Contaduría General de la Nación, sólo el 20% son Contadoras Generales.

Como pertenezco a la generación de transición en cuanto al rol de la mujer, puedo decir, y después de 174 años de existencia institucional de la Contaduría General de la Nación, que soy la primera mujer que ocupa el cargo de Subcontador y Contador General de la Nación.

La reforma del Sector Público hace cada día más necesaria, que se tenga en cuenta la presencia de la mujer en sus cargos jerárquicos, no sólo por sus conocimientos profesionales sino también por sus habilidades naturales.

Resulta imprescindible revalorizar el rol de la mujer profesional en ciencias económicas, replanteando las metas y los objetivos políticos a tener en cuenta en las reformas del Estado, contando además con el apoyo de las Universidades y los organismos profesionales. Por lo que se debería tender a la formación de "gerentas públicas".

En consecuencia, la mujer "funcionaria pública" no solo deberá dar cumplimiento a las normas y procedimientos administrativos, sino ser a su vez, una, "gerente pública". Y con este nuevo enfoque se considera que una gerenta debe:

- 1) **Dar dinámica en los procesos decisorios.**
- 2) **Dirección más participativas.**
- 3) **Mayor motivación de los integrantes de la organización.**
- 4) **Liderazgo.**
- 5) **Recuperar el sentido de pertenencia.**
- 6) **Evaluación por resultados con premios y sanciones.**
- 7) **Visión de futuro.**

Todas estas nuevas formas de gerenciamiento garantizarán, a la comunidad una gestión más transparente en función de la ética y la moral solidaria.

La ansiada renovación del Sector Público requiere que los profesionales actuantes a nivel gerencial alcancen un alto grado de responsabilidad, capacitación y participación en los procesos decisorios, porque la información que dichos

directivos administran adquiere hoy una gran relevancia en razón de su alto valor estratégico.

Se requiere, pues, que tanto las Universidades como las entidades que agrupan a los profesionales involucrados, brinden su más amplio aporte para lograr la transformación gubernamental, reformulando y jerarquizando las condiciones en que se desarrolla el ejercicio profesional en relación de dependencia en dicho sector.

En tal aspecto, resulta necesario reestructurar las funciones, los planes de formación, las responsabilidades, los incentivos y las normas legales emanadas de dichas Casas de Estudios y Organizaciones Profesionales, en su interrelación con los órganos rectores gubernamentales.

La participación de la mujer en los procesos decisorios de la administración gubernamental, garantizará a la comunidad una gestión más transparente en función de la ética y la moral solidaria.

En un trabajo de investigación publicado por el Banco Mundial, denominado “Mejorando el desarrollo a través de la igualdad de géneros”, se concluyó que **“Aquellos países que adoptan medidas específicas para proteger los derechos de las mujeres e incrementaron su acceso a recursos y educación, tienen menores niveles de corrupción y alcanzan un más rápido nivel de crecimiento económico en comparación con países donde las diferencias de los géneros son mayores”**.

Para responder a la relación entre corrupción y gobernabilidad, el trabajo expresa “Una sociedad más equitativa tiene mayor probabilidad de sostener un gobierno más participativo, y un gobierno más participativo es probable que contenga mejores mecanismos de balances y controles...” además señala que **“Los hombres y las mujeres difieren en su conducta ante la corrupción, y la conclusión general es que las mujeres están orientadas hacia la comunidad y son más altruistas que los hombres”**.

Reitero que las mujeres profesionales poseen talentos innatos, más allá del título obtenido, cuyo aprovechamiento permitirá que la reforma del Estado no se limite a una simple innovación instrumental, sino que se enriquezca con nuevas técnicas de gerenciamiento. Por estar el sector público inmerso en un mundo globalista no escapa de esta realidad y menos aún su administración.

¿POR QUÉ LAS MUJERES NO LLEGAN A OCUPAR CARGOS JERÁRQUICOS DE MÁXIMO NIVEL?

Creo que a pesar de todo el crecimiento que la mujer ha tenido en su vida profesional, existen factores que aún pesan mucho cuando hay que tomar la decisión de darle un cargo jerárquico a una mujer.

En la empresa privada los directivos masculinos señalan todavía que las mujeres no están preparadas para ocupar determinados puestos y que no han tenido aún la experiencia necesaria, creo que la falta de experiencia se relaciona con jugar al golf.

Se podría agrupar en dos factores o razones que hacen que las mujeres no lleguen a ocupar los cargos de máximo nivel:

FACTORES EXTERNOS Y FACTORES PROPIOS.

Dentro de los Primeros, la discriminación de las mujeres es la más común de todas. discriminación que se puede ver a través de contrataciones diferenciales entre hombres y mujeres, bajas remuneraciones que no serían aplicables al Sector Público y ante una selección de un cargo jerárquico, en igualdad de condiciones, siempre se opta por el hombre.

Dentro de los factores propios se aprecia una tendencia a subestimar la imaginación y la creatividad de la mujer en su actuación profesional, tendencia que no siempre proviene de los hombres sino que, en algunos casos, de la mujer misma, ya sea: por temor, por falta de autoestima o de compromiso con la organización, con la consiguiente aversión a la toma de decisiones, prefiriendo asumir un segundo plano para eludir responsabilidades.

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA

Existe otro factor muy significativo en el impedimento de ocupar cargos jerárquicos por la mujer, y es el anhelo de la mujer de dedicar tiempo a la maternidad y a la crianza de los hijos. Es una decisión muy difícil que la mujer debe poner en la balanza en determinados momentos de la profesión.

Este delicado equilibrio entre trabajo y familia tiene mucho sentido para la mujer y todavía en los países de América Latina prevalece en la mujer que es más importante la supervivencia de sus hijos. Diferente es el caso en los países de Europa, concretamente España e Italia, donde la natalidad ha disminuido significativamente y estos pueblos no tienen niños, asociando parte de este problema a la liberación profesional de la mujer.

Este fenómeno se da por elección de la mujer, no porque ella carezca de preparación o inteligencia, sino que la mujer no está dispuesta a trabajar jornadas prolongadas de trabajo o trasladarse permanentemente y sacrificar la vida familiar por llegar a la cúspide.

En el mundo familiar, las mujeres no tienen salarios ni horarios, el trabajo es continuo, no existen los feriados ni los días no laborables. Los códigos son muy diferentes a los que se manejan en el mundo profesional o público, y ellas tienen que convivir con el mundo profesional, remunerado, y con el trabajo doméstico.

Fue fácil que la mujer ingresara al mundo de los hombres, o espacio público, pero no es fácil que el hombre ingrese al mundo de la mujer, o espacio privado. Nuevamente es necesaria la complementariedad entre el hombre y la mujer; y en la medida que no se comparta plenamente con los hombres la responsabilidad de la crianza de los hijos, las mujeres tendrán fuertes limitaciones para acceder a puestos jerárquicos.

DESAFIO DE LA MUJER PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI

A medida que la era de la información siga creciendo, los directivos se están viendo forzados a integrar un número cada vez mayor de factores para la toma de decisiones. Y es por ello que es necesario tener un pensamiento más abierto y más flexible, el pensamiento en Sistema, que no es otra cosa que el “ver el todo interrelacionado”.

Es en este campo donde las cualidades de la mujer se destacan, ya que como explicamos al principio, tienen el don de “pensar en red”: concentrarse en el todo, tomar decisiones con más variables, introducir aspectos nuevos y aportar el equilibrio y la innovación al mundo profesional.

Las mujeres profesionales constituirán sutilmente entornos de trabajo más flexibles, variados, igualitarios y cooperativos, más afines con el espíritu femenino.

Toda esta nueva tendencia de la mujer profesional impedirá que se produzcan incertidumbres, distorsiones e inflexibilidades estructurales y los resultados obtenidos por este nuevo gerenciamiento dejará de lado la subestimaciones del potencial femenino.

Ante el III Milenio y los vertiginosos cambios sociales inmersos en el denominado "post-modernismo" de un contexto globalizado, el aporte pleno de la actuación profesional de la mujer resultará sustancial para cubrir vacíos existenciales en el ámbito laboral e institucional. El nuevo siglo necesita:

"Mujeres, que tomen decisiones drásticas en situaciones adversas, que frente a los problemas, sean ejecutivas. Que sean intuitivas, para poder afrontar los desafíos de un mundo en constante evolución, donde los cambios son incesantes, e innumerables las situaciones de crisis, zozobra e incertidumbre."

Dice Jung que la mujer de nuestros días se encuentra ante un gigantesco deber cultural, que tal vez suponga el comienzo de una nueva etapa de la historia. La razón de orientación masculina se encuentra hoy con que a su lado aparece la conciencia femenina y, de esta forma, en todos los ámbitos y, específicamente, en el profesional, la mujer habrá de contribuir a una conciencia humana integral, la que puede considerarse, con toda certeza, como el umbral de un mundo nuevo... En nuestro caso, de una transformación cultural desde los mismos cimientos gubernamentales.

CONCLUSIONES

FLEXIBILIDAD PARA EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS

Será necesario que los entes públicos elaboren un plan de igualdad de oportunidades revalorizando la participación de la mujer, especialmente en los niveles decisorios. De tal forma, corresponderá que crezca como profesional en Ciencias Económicas no sólo en forma independiente sino dentro de organizaciones tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales, a nivel jerárquico, donde sus decisiones sean tomadas en cuenta, donde su actitud negociadora sea valorada, donde su habilidad para formar equipos de trabajo no sea subestimada y, por ende, todo cambio del Sector Público, como todo cambio social, sea acompañado por el desarrollo de ambos polos (masculino y femenino).

CAPACITACION PERMANENTE

Resulta impostergable efectuar una profunda revisión de los planes de capacitación, de las políticas de administración de personal y de relaciones humanas, sin cuyo requisito se corre el riesgo de limitar el alcance de toda reforma del Sector Público a una simple transferencia tecnológica. En consecuencia, corresponderá unificar criterios con los organismos responsables de la capacitación permanente del personal estatal, con las Universidades y con los Organizaciones Profesionales, en lo relacionado con el nuevo rol de la mujer profesional.

La capacidad tiene que estar acompañada de los valores éticos, por cuya razón, dadas las características inherentes a la mujer profesional, sólo será posible, en el Sector público, lograr el equilibrio de dichas variables dándole una su mayor participación a la mujer.

Para lograr profesionalizar la función pública se debería incrementar la capacitación en aspectos tales como dirección por objetivos, negociación y manejo de conflictos, liderazgo y desarrollo de equipos, etc.

COMPLEMENTARIEDAD

Se propone el accionar mancomunado de toda la profesión para lograr tan vital equilibrio en la complementariedad hombre-mujer: entidades profesionales, órganos rectores, universidades y centros de capacitación e investigación y niveles políticos decisorios gubernamentales. A todos ellos, en unidad de criterios, les corresponde llevar a feliz término la participación igualitaria de la mujer, sin discriminación alguna, en su actuación profesional pública.

VALORIZAR NUESTRAS CONDICIONES

La peor enemiga de la mujer es la misma mujer, ya que valoriza muy poco sus capacidades. Debería aumentar su autoestima. Y reiterando las mismas palabras que la autora de la presente propuesta mencionara en el cierre del Acto del Día Internacional de la Mujer organizado por la Fundación Integración (Buenos Aires – 9/03/00) me permito decir a las mujeres que **“con toda la fuerza de nuestro amor y nuestra voluntad podemos cambiar nuestro destino además del destino de mucha gente. Que las derrotas sirvan para crecer y que ellas no den más fuerza para continuar luchando. Jamás maten sus sueños. Cuídenlos. Recuerden que: “Puede quien piensa que puede” y “llega quien quiere llegar”. Quieran mucho lo que hacen, vivan en función de servicio a la comunidad y sobre todo amen ser mujeres. Sólo así será posible la construcción de la Civilización del Amor”**.

Dadas las nuevas formas de organización y la consiguiente reconsideración de la cultura institucional, corresponderá que la mujer profesional tenga la oportunidad de brindar su creatividad en grupos interdisciplinarios, dinámicos y flexibles, que posibiliten renovar los ambientes laborales.

REFLEXIÓN

Mientras la mujer tenga aún que luchar para ser reconocida como persona, no podrá ser creadora. Pero la mujer libre ya ha nacido....Su crisis se diluye y su futuro está del todo abierto. (Simone De Beauvoir).

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Bitter, N y otros. "Crisis y futuro de la mujer" — Editorial Marfil- Valencia, 1964.
- 2) Stein, Edith. "La mujer" – Editorial Palabra- Madrid, 1999.
- 3) García, Juan José. "Dignidad de la mujer" – Editorial – Buenos Aires, 1990.
- 4) Carrió, Elisa. "Proyecto de ley de reglamentación del artículo 75, inc. 23 de la Constitución Nacional (Igualdad real de oportunidad y Trato de las mujeres)" –Congreso Nacional, 2000
- 5) Ginestar, Angel. "Los cambios en la gestión pública" – CICAP/OEA-Buenos Aires, 1993.
- 6) Martini, Carlo María "Educar para el servicio (para una ética de la función pública)" – Editorial Paulinas- Milán, 1987.
- 7) Agencia Internacional para el Desarrollo. "Introducción al estudio de la Administración Pública" - México, 1964.
- 8) Colombo, Néstor A. "La profesión contable en el marco de la Administración Financiera Gubernamental". Buenos Aires, 1994.
- 9) Marías Juan, "La mujer en el siglo XX". Ediciones Gaglianone - Madrid, 1979
- 10) Palladino Carmen. Discurso en el "Acto del Día Internacional de la Mujer" – Buenos Aires, 2000.
- 11) Palladino Carmen. Discurso en la "Tercera Conferencia Internacional para la integración de la mujer en las Américas" - Buenos Aires, 1999
- 12) Fisher Helen "El primer Sexo".
- 13) Banco Mundial. Investigación "Mejorando el desarrollo a través de la igualdad de los géneros".