

XI Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo

La (re)producción de desigualdades en el mundo del trabajo en la pospandemia: una mirada en clave regional. 15 y 16 de junio de 2023 - Universidad Nacional de Cuyo

Mesa 3: Educación y Trabajo

Título: Empleo público en Mendoza: un estudio sobre el funcionariado del Poder Ejecutivo

Autores: Natalia Rizzo*, Soledad Gomez*, Emanuel Garro, Natalia Fernandez, Nahuel Moyano, Agustín Pugliafito, Ignacio Kovalenko, Giuliana Biasotto, Natalia Rita Ochoa.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo-Mendoza.

*INCIHUSA, CCT-CONICET-Mendoza.

rizonatalia@yahoo.com.ar

soledadgomez09@gmail.com

Palabras claves: EMPLEO PÚBLICO-MENDOZA-FUNCIONARIOS

Resumen:

El siguiente trabajo se enfoca en el empleo público en el nivel del poder ejecutivo subnacional, en la provincia de Mendoza en la actualidad. Las indagaciones aquí planteadas tratan de relevar el marco legal que regula el empleo. Tomando esto como marco general, presentamos las características de los funcionarios de los primeros cuatro niveles de mando de dos ministerios provinciales en la actualidad. Entendemos que de un tiempo a esta parte ha aumentado la atención de los gobiernos provinciales en materia de modernización y profesionalización del empleo público y específicamente en Mendoza se han tomado medidas, que entendemos están desarticuladas.

Creemos que los estudios sobre función pública suelen enfocarse en aspectos institucionales y normativos, dejando de lado aquellos que contemplan al funcionario como sujeto de análisis. La propuesta que presentamos pretende combinar incipientemente los dos abordajes, el estudio institucional y el de trayectorias funcionariales. La metodología a emplear es mixta, cualitativa-cuantitativa. En esta primera fase de nuestro estudio realizaremos relevamientos normativos y fichaje de información básica sobre funcionarios. En cuanto a nuestras fuentes de información, serán secundarias, resultantes de análisis documental de los presupuestos provinciales, leyes, datos censales provinciales y nacionales y perfiles públicos de funcionarios/as.

Este trabajo se enmarca en un estudio de mayor alcance titulado “La función pública como capacidad estatal, un estudio subnacional” (Res. N° 3032/2022 R - UNCUYO).

Introducción

El siguiente trabajo observa de manera general el empleo público en el nivel del poder ejecutivo subnacional, en la provincia de Mendoza en la actualidad (2023), para enfocarse en funcionarios de los cuatro primeros niveles de mando de dos Ministerios, por un lado el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia y por otro el Ministerio de Hacienda y Finanzas. Las indagaciones aquí planteadas tienen por objetivos: a- relevar el marco legal que regula el empleo público en la administración provincial, b- caracterizar a estos funcionarios y c- señalar posibles perfiles profesionales. Partimos del supuesto de que acceder a determinados puestos está asociado con algún tipo de expertise profesional, en este caso observamos la acreditación educativa que explicitan los actores estudiados.

Este trabajo se enmarca en un estudio de mayor alcance titulado “La función pública como capacidad estatal, un estudio subnacional” (Res. N° 3032/2022 R - UNCUYO) y ha sido realizado

por estudiantes, docentes y graduados de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-UNCuyo, y es también la continuidad de una serie de trabajos previos sobre profesionales en el Estado (Rizzo, 2015; 2016; 2018).

Metodología

La propuesta que presentamos combina el estudio normativo- institucional y el de trayectorias funcionariales. La metodología a emplear es mixta, cualitativa-cuantitativa. En esta primera fase de nuestro estudio realizamos relevamientos normativos, análisis documental y recopilación de información sobre funcionarios a partir de una “ficha básica” diseñada para tal fin. En cuanto a nuestras fuentes de información, fueron secundarias, resultantes del análisis documental de los presupuestos provinciales, informes solicitados, leyes y perfiles públicos de funcionarios/as.

Debemos también mencionar las limitaciones sufridas durante nuestro trabajo, entendemos que por ser un año electoral se ha sensibilizado particularmente el acceso a entrevistas, según indican *off de record* funcionarios de dos ministerios diferentes, de cargos llamados “políticos” y de cargos de “planta”. Parte de la información que hemos sistematizado para esta ponencia ha sido solicitada a través del Ministerio Público Fiscal, ya que la misma no era de acceso público o no estaba actualizada, contrariando la ley de acceso a la información pública que en el caso de Mendoza está regulado por la Ley N° 9070. También debemos mencionar que los funcionarios garantes de “transparencia” en los ministerios antes mencionados nunca respondieron nuestros correos ni aceptaron atendernos por teléfono directamente, sino a través de sus secretarías.

El principal desafío de este trabajo ha sido compilar de manera mensurable información de diferentes ministerios, por esta razón dos de los Ministerios han quedado momentáneamente fuera de este estudio, pero esperamos abordarlo próximamente, como es el caso del Ministerio de Economía y el Ministerio de Salud.

Una breve referencia debemos realizar en torno a la negativa explícita de las autoridades del gobierno provincial ante nuestro pedido de participar de las diferentes instancias de los concursos públicos que se están desarrollando en este momento para ocupar cargos de planta en el Ministerio de Hacienda, a pesar de nuestra solicitud, ofrecimientos de protocolos de confidencialidad y reuniones con diferentes actores -sindicalistas de ATE, UPCN, funcionarios políticos y funcionarios de planta-. Seguramente esto será motivo de análisis futuros.

Desarrollo:

La función pública presenta como todo ámbito de trabajo sus particularidades, si retomamos los criterios de profesionalización extendidos a la administración pública nos remitimos ineludiblemente a la definición de Oszlak, también incorporada por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD),

la noción de profesionalización de la función pública, vista como un proceso a través del cual las instituciones estatales adquieren un conjunto de atributos que, en última instancia, les permiten disponer de personal con las aptitudes, actitudes y valores requeridos para el desempeño eficiente y eficaz de sus actividades. Entre otras cosas, esto incluye poder garantizar a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los servidores públicos, su vocación democrática y el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en las

diferentes instancias de la carrera funcional, lo cual debe reflejarse en un cuerpo normativo especial. (Oszlak, 2002:1)

En Mendoza existe una ley que regula el ingreso al empleo público, que supone cumplir algunos de los requisitos planteados en esta definición, pero al ser los sujetos de nuestro estudio justamente personal temporario, o “fuera de nivel”, quedarían excluidos de ese sistema de selección y carrera. Ahora bien, esto no implica que no cumplan con requisitos para ocupar sus cargos, por ello nos preguntamos qué características tienen estos empleados públicos, también llamados funcionarios políticos, todos ellos designados por cargos electivos y a partir de la “confianza” que se deposita en ellos.

Hace solo algunos años una especialista en sociología del trabajo escribía lo siguiente:

Los estudios sobre el personal estatal y la función pública han estado en manos de economistas y más centrados en sus dimensiones en relación a los incrementos del PIB. También, desde el mercado de trabajo por su función como seguro de desempleo, sobre todo en las provincias con serias crisis productivas, o tomando el Estado como empleador de última instancia. Sin embargo, ni son estudios muy numerosos ni tienen un acento particular en la carrera de funcionario, que es la que podría adquirir importancia para los estudios de profesiones. (Panaia, 2008:25)

En los últimos años esto comenzó a cambiar. Se pueden observar diferentes trabajos que estudian la función pública, pero la dimensión del trabajo dentro del Estado aún sigue siendo marginal dentro de estos estudios y la corriente dominante se enfoca en el funcionamiento del Estado.

Entre los estudios que versan sobre los temas de administración pública en Argentina y también en la región encontramos los trabajos de Barros et. al (2016); Cao et. al. (2015); Blutman y Cao (2016); Pando (2016). Sobre la alta función pública en la administración nacional podemos mencionar el informe CIPPEC-ASAP (2016), y para la implementación de concursos para el ingreso a la planta permanente del SINEP entre 2010 y 2015 tomaremos a Fihman (2020). Sobre la evolución del empleo en el Estado y sus reformas encontramos a López y Zeller (2020), Chudnovsky y Cafarelli (2018), Bertranou (2011) y sobre la misma temática para América Latina en Martínez Puón (2016), Iacovello y Chudnousky (2014). En los casos de Chile y Perú, encontramos que aquello que estalló como conflicto por corrupción se instaló en la agenda pública y llegó a plasmarse en materia de nuevos mecanismos e instituciones para la mejora del servicio civil, como el caso de la alta función pública para Chile y de SERVIR para Perú (Schorr, 2020). En lo que respecta al nivel provincial, podemos mencionar los trabajos que observan la provincia de Buenos Aires (Pagani et.al., 2012; García y Quintans, 2015; Gil García, 2015), el Mapeo y caracterización de los organismos federales de fortalecimiento de la administración pública, que describe la situación nacional como fuertemente heterogénea (Seiler y Rizzo, 2020), y finalmente el trabajo de Enrique (2022) que analiza las normativas de capacitación de diferentes provincias, aportando para el caso de Mendoza el peso de la capacitación en la normativa que regula el IPAP, coincidiendo con la visión de heterogeneidad a nivel nacional. Específicamente en lo referido a Mendoza está el trabajo de Mobilia (2004) “Régimen del Empleo Público Estatal en la Provincia de

Mendoza”, que compila las normas y las comenta, siendo una referencia para los apartados siguientes de este trabajo.

En relación a esta vacancia en Argentina, algunos autores advierten que

el estudio de los procesos de implementación de las políticas de fortalecimiento y profesionalización del Servicio Civil en general y del ingreso por concurso a la Administración Pública, en particular, constituye una tarea pendiente por parte de los/las investigadores/as de este campo de estudio. (Fihman, 91: 2020)

y también que “Es notoria la vacancia de investigaciones acerca de la gestión del empleo público provincial, en general, y la capacitación, en particular” (Enrique, 7:2022).

En el nivel sub nacional, debemos mencionar la creación de instituciones que tienen como función específica la profesionalización funcional como los IPAPs que se remontan al año 1973 en la provincia de Tucumán, posteriormente encontramos el caso del IPAP de la provincia de Buenos Aires en 1991, pero en los últimos 15 años observamos la creación de otros once IPAPs o instituciones que podemos considerar equivalentes, entre los que se incluye Mendoza (en 2000 fue el caso del IPAP Jujuy, 2005 Misiones, 2007 Salta y Rio Negro, 2008 Catamarca, 2013 Chaco y 2016 La Pampa). Por todo esto entendemos que lejos de presentarse como un fenómeno local, es una política que se extiende en el territorio nacional, adquiriendo particularidades según las necesidades y capacidades estatales de cada provincia (Seiler y Rizzo, 2020; Enrique, 2022).

El recorte aquí propuesto atiende a un grupo reducido de funcionarios, pero de particular significancia por el peso de los cargos que ocupan. Para comprender la dimensión de la planta de personal provincial y el peso de estos actores -numéricamente pocos pero sustancialmente de peso- podemos señalar que según el presupuesto 2023 la planta de personal provincial consta de 82.285 personas¹.

Finalmente mencionamos que esta ponencia no abordará las problemáticas derivadas de las condiciones de trabajo, que pueden encontrarse en otros textos (Marsollier, 2015).

¿Quiénes son empleados públicos? ¿a quienes estamos observando en este momento?

La norma que rige el empleo público a nivel provincial es el Estatuto del Empleado Público aprobado por el decreto ley N° 560/73 del Gobierno de Mendoza. Esta normativa comprende a todas las personas que presten servicios remunerados en los tres poderes del Estado, pero quedan exceptuados de este estatuto los subsecretarios de ministerios, directores, directores generales, secretarios, jefes, y otros (Decreto ley N° 560/73, art. 2), justamente quienes son sujetos de nuestro trabajo.

El personal no permanente comprende a: personal de gabinete y personal temporario. (Decreto ley N° 560/73, art. 5). El personal de gabinete incluye a quienes desempeñan funciones de colaborador o asesor directo de: ministros, secretarios generales de la gobernación. Podrán ser designados en puestos creados para tal fin (Decreto ley N° 560/73, art.6). El personal de gabinete se denomina “fuera de nivel”, aquel que acompaña la gestión de una autoridad, entendiendo como autoridades superiores a los cargos electivos, Gobernador, vice y la estructura política como ministros y

¹ Con el mismo criterio de acceso abierto a la información pública, si tomáramos la información que figura en el dataset de Gobierno de Mendoza, la planta de personal en septiembre de 2019 era de 95.146 personas, según los datos más actuales. Por esta razón tomamos el presupuesto 2023 para determinar la planta de personal.

<https://datosabiertos.mendoza.gov.ar/dataset/planta-de-personal-de-la-administracion-publica-provincial/archivo/a1f99e9e-32fb-46c3-b817-7ee9a456553d>

subsecretarios (Mobilieria, 2004). El estatuto distingue este grupo del “personal temporario” que sería aquel designado por un tiempo determinado y con funciones específicas.

Los perfiles funcionariales podrían estar vinculados a las tareas específicas que se desarrollan en el ministerio, por ello presentamos brevemente las tareas generales de cada uno:

Será competencia en general del **Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia**, la coordinación y ejecución de las políticas del trabajo, de la actividad política y de las relaciones institucionales del Poder Ejecutivo Provincial, y su vinculación con el Poder Judicial, el despacho administrativo de todos los asuntos del Gobernador de la Provincia y la planificación y diseño de las políticas de gestión pública. (Ley N° 9206/2019, art. 11, Gobierno de Mendoza)

Será competencia en general del **Ministerio de Hacienda y Finanzas** todo lo referido a la administración financiera y tributaria del Estado.

En particular, con carácter enunciativo, le corresponde:

- 1) Formular las políticas fiscales en materia de impuestos provinciales y de gasto público.
- 2) Aplicar el régimen impositivo provincial vigente y proponer las reformas del mismo.
- 3) Definir las políticas destinadas a realizar una recaudación eficiente de los tributos provinciales, combatiendo la evasión.
- 4) Intervenir en la formulación del régimen de Participación Municipal, de impuestos, aplicando sus disposiciones.
- 5) Analizar el régimen de Coparticipación Federal de Impuestos y proponer las bases para su perfeccionamiento.
- 6) Ejercer la representación de la Provincia en los organismos federales de impuestos.
- 7) Proponer el régimen de compras y ventas común y obligatorio para la Administración Central, Organismos Descentralizados y Autárquicos y Cuentas Especiales, controlando su aplicación.

8) Aplicar la Ley de Administración Financiera de la Provincia y controlar su cumplimiento por parte de todos los organismos estatales provinciales. (Ley N° 9206/2019, art. 13, Gobierno de Mendoza) (La negrita es nuestra)

Nos enfocamos entonces en trabajadores en relación de dependencia contratados, en el nivel subnacional, en el poder ejecutivo, en los cuatro primeros niveles de mando de los dos ministerios observados, siendo 36 los/las funcionarios/as observados.

A continuación describiremos a los funcionarios de los dos ministerios seleccionados en base al relevamiento realizado en la “ficha básica”(Ver Anexo, Ficha básica).

Sobre los/las funcionarios/as del Ministerio de Hacienda y Finanzas que está dirigido por Victor Fayad observamos que de los 14 funcionarios que se desempeñan allí, todos cuentan con título universitario. Además de ello, 13 declaran tener algún tipo de posgrado. La formación de grado está vinculada a las áreas pertenecientes a la economía, la abogacía y la contabilidad, y posgrados o maestrías también relacionados con la economía, las finanzas públicas e inversión. La Universidad Nacional de Cuyo resulta sobresaliente en cuanto a la elección como alta casa de estudios para obtener y llevar a cabo su formación superior.

En cuanto al ejercicio en la gestión pública, observamos una elevada antigüedad en la mayoría de los funcionarios, el agente con mayor antigüedad cuenta con 28 años de experiencia en las esferas del ámbito público y de gobierno, mientras que el más novel cuenta con 8 años. Un 80% de los funcionarios que componen el Ministerio en cuestión llevan entre 20-15 años ejerciendo distintas funciones en el ámbito de lo público, y siendo el funcionario de menor trayectoria en el ámbito público paradójicamente el de mayor peso, el Ministro.

Respecto a los antecedentes laborales de la mayoría de los funcionarios, giran en torno a funciones dentro de la gestión municipal y provincial, asesorando en la misma área, principalmente en las Municipalidades de Godoy Cruz y Capital. Otra característica importante es la paridad de género, ya que se observa que la composición cuenta con 7 integrantes mujeres y 7 varones, asimismo se respeta la paridad en los puestos más altos o jerárquicos dentro del gabinete, disminuyendo así la brecha de género en este caso. Finalmente mencionamos que este Ministerio posee información básica de fácil acceso de todos/as los/las funcionarios que seleccionamos para observar.

En relación al Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia de Mendoza, conducido por el Doctor Víctor Ibáñez Rosaz, está compuesto por 22 funcionarios según indica el organigrama ministerial. De este grupo de funcionarios encontramos 18 con título de grado (Derecho, Ingeniería, Ciencia Política y Administración Pública, Administración de Empresa y Sociología), 3 sin datos y 1 no universitario. Dentro de esos veintidós funcionarios siete son afiliados a la Unión Cívica Radical cómo se observa en la información recogida, además, hay que mencionar que nueve de los funcionarios no tienen currículum público, ni perfil de LinkedIn y tampoco se encuentra información en la web del gobierno provincial. En el caso de este ministerio, fue difícil acceder a información de sus funcionarios².

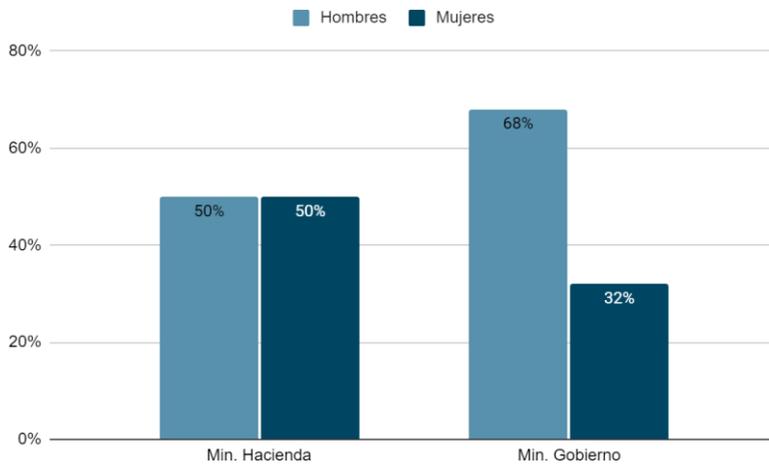
Dentro de la categoría de la antigüedad de la función pública, solamente tenemos información de seis funcionarios. Nos costó encontrar datos sobre funcionarios/as que se desempeñan en cargos de subsecretaría y direcciones, es decir aquellos funcionarios de rango medio, especialmente acerca de experiencia laboral pública y privada. En muchos casos se tuvo que acudir al uso de redes sociales

² El sentido de conocer esta información apunta a objetivos futuros de este grupo de investigación. La información recabada nos podría permitir indagar en las relaciones entre el tipo de función desarrollada y la vida personal, las posibilidades o condicionantes vinculados a la vida privada, como la situación conyugal, la paternidad/maternidad y también el *capital social* de los funcionarios, en los términos planteados por Bourdieu. Estudios anteriores sobre altos mandos de la función pública nos han mostrado relación entre estos aspectos (Rizzo, 2015).

conocidas como Twitter y Facebook. Por el contrario, de aquellos funcionarios que tienen una mayor jerarquía en el organigrama se encontraba información con mayor facilidad. En el caso del Ministerio de Gobierno, las mujeres son 7 y los hombres 15, predominando éstos en los puestos jerárquicos más altos.

Gráfico N° 1

Distribución hombres/mujeres según Ministerio



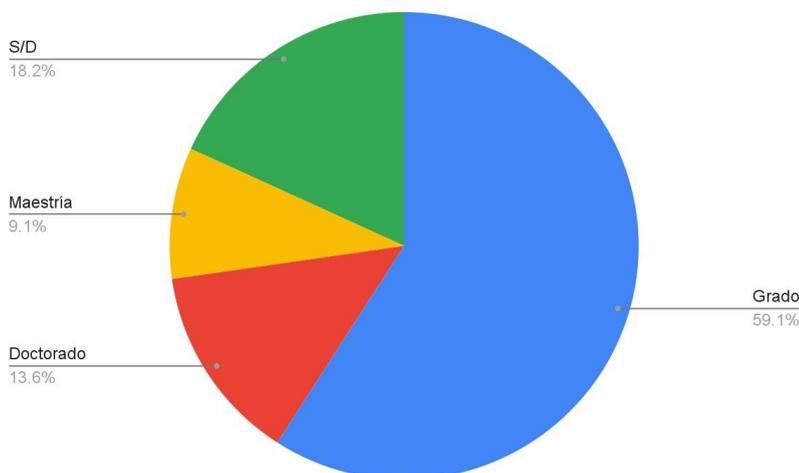
Fuente: Elaboración propia

Respecto de la formación educativa, nos centraremos en dos aspectos que nos permiten comparar el perfil funcional de los ministerios analizados: por un lado, el máximo nivel educativo alcanzado, y por otro, haremos un recuento de los títulos obtenidos de los sujetos en cuestión. En este marco, observamos que en el Ministerio de Gobierno la formación de grado es la predominante, aunque varios funcionarios tienen sus posgrados en curso en áreas disciplinares vinculadas a su título de grado.

En el caso de la formación de los funcionarios de la cartera de Hacienda, 13 de 14 declaran tener algún tipo de posgrado realizado. De esta manera los años de escolarización alcanzados en este ministerio son en promedio mayores a los del Ministerio de Gobierno.

Gráfico N° 2

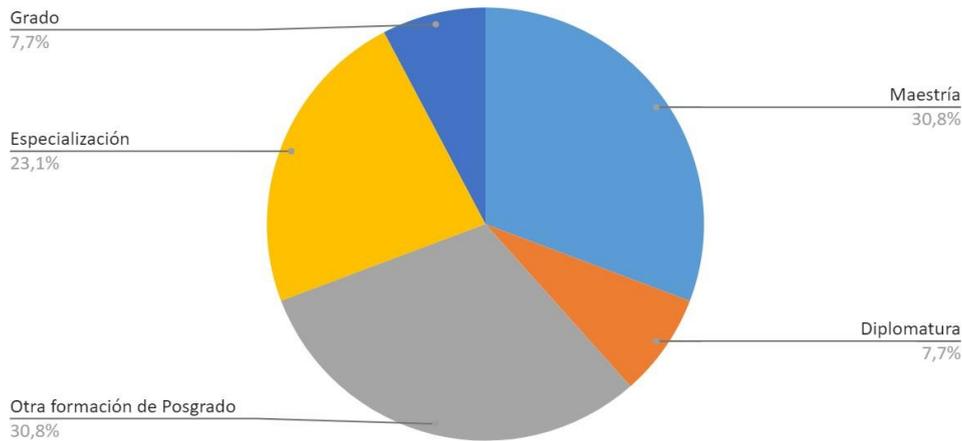
Máximo Nivel Educativo - Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia



Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3

Máximo Nivel Educativo - Ministerio de Hacienda y Finanzas

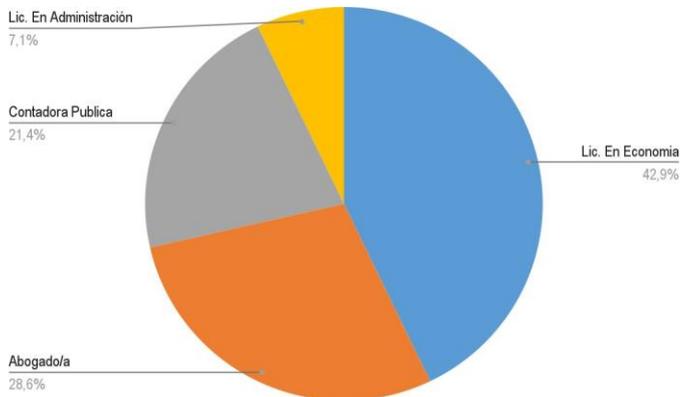


Fuente: Elaboración propia

En relación a los títulos de grado obtenidos por los/as funcionarios, de acuerdo a la información recabada podemos observar que hay una alta pertinencia de la formación de grado respecto de la función que desempeñan los agentes. Sin embargo, también podemos apreciar que en el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia hay mayor diversidad en los títulos de grado obtenidos, mientras que en el Ministerio de Hacienda y Finanzas la mayoría está vinculado a las ciencias económicas.

Gráfico N° 4

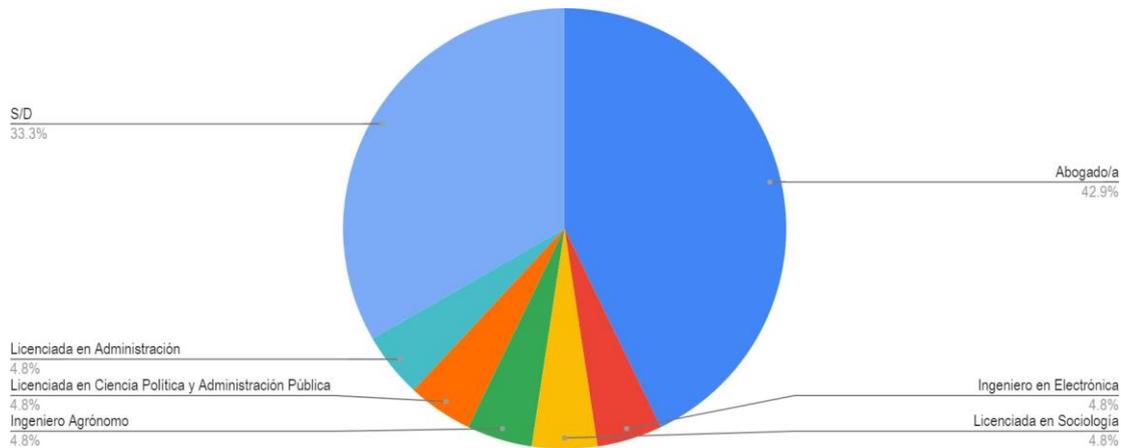
Recuento de Títulos de Grado - Ministerio de Hacienda y Finanzas



Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 5

Recuento de Títulos de Grado - Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia



Fuente: Elaboración propia

Ahora compararemos los dos sujetos con el máximo cargo en cada ministerio: Victor Enrique Ibañez Rosaz por el Ministerio de Gobierno y Victor Fayad por el Ministerio de Hacienda. En términos de educación formal se puede ver que ambos tienen nivel de posgrado completo (Doctorado y Maestría respectivamente), sus trayectorias laborales se han desarrollado en el ámbito privado y público, distinguiéndose el caso del Ministro Ibañez por su labor académica. Las diferencias de edad no podrían hacer equivalentes las trayectorias, pero esta modesta comparación nos permite observar rasgos comunes.

Tabla N° 1

Comparación entre titulares de Ministerios

Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia	Ministerio de Hacienda y Finanzas
Victor Enrique Ibañez Rosaz	Victor Fayad
<ul style="list-style-type: none"> - Abogado - Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Mendoza 	<ul style="list-style-type: none"> - Lic. en Economía. - Magister en Finanzas. Universidad Torcuato di Tella – HEC Paris. Gerenciamiento Entidades Financieras
51 años de edad aprox. ³	35 años de edad

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Nuestro “objeto/sujeto de investigación” son hombres y mujeres formados, con acreditaciones para llevar adelante las funciones que les son asignadas y al mismo tiempo desarrollar políticas.

Las indagaciones realizadas nos muestran dos ministerios con altos niveles de profesionalización en términos de “acreditación”, pero es mayor aún en el caso del Ministerio de Hacienda. A su vez, los perfiles profesionales analizados son más específicos en el caso de Hacienda y más diversos en el caso de Gobierno. Este último, tal vez al tener un rol más político, atravesado por las situaciones

³ Aproximación en base a DNI.

políticas coyunturales de otra manera, por ejemplo las paritarias y los concursos públicos de ingreso al Estado provincial, también posee perfiles profesionales diversos, que no se encuentran necesariamente atados a la “acreditación” universitaria.

El trabajo evidencia que hay una relación entre la formación académica y los cargos ocupados, siendo el nivel de escolarización universitario completo uno de los rasgos más importantes en términos generales, y de posgrado (en sus diferentes variables) específicamente en el Ministerio de Hacienda.

El acceso a la información pública es un aspecto a considerar de forma particular. A través del Ministerio Público Fiscal realizamos pedidos de información básica que debería ser de acceso público, como los organigramas ministeriales actualizados por ejemplo. En su momento, dos ministerios respondieron al pedido (Economía y Gobierno) y un tercero no respondió (Salud, del que nos interesaba específicamente la Secretaría de Desarrollo Social). A medida que avanzamos en nuestro trabajo nos encontramos con el hecho de que la obligatoriedad del acceso a la información pública no se cumple. Como muestra de ello podemos citar la dificultad de hallar el nombre de funcionarios/as designados, de conseguir datos respecto de convocatorias vigentes a concursos para ocupar 5 cargos en el Ministerio de Hacienda, además de las limitaciones mencionadas anteriormente.

De la información recabada hasta el momento surgen nuevos interrogantes que quedarán pendiente para indagaciones futuras, como la posible relación entre trayectorias académicas, capital social y capital militante, que aparecen una hipótesis relevante para explicar algunas de las trayectorias registradas anteriormente.

Referencias

- Barros, S., Castellani A. y Gantus D. (Coord.) (2016). *Estudios sobre Estado, Gobierno y Administración Pública en la Argentina contemporánea* CLACSO, PISAC, CODESOC - Consejo de Decanos FCSH. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16521/1/EstadoyGobierno.pdf>
- Bernazza, C. y Longo G. (2014). Debates sobre capacidades estatales en la Argentina: Un estado del Arte. *Revista Estado y Políticas Públicas* (3), 107-130. https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1414737548_articulo-1.pdf
- Bertranou, J. (2011) Estado y agencia público-privadas en la promoción del desarrollo productivo en la provincia de Mendoza. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal (DAAPGE)*, (17), pp. 7-40. <http://www.scielo.org.ar/pdf/daapge/n17/n17a01.pdf>
- Blutman G. y Cao H. (2016). *Estado y Administración Pública: paradojas en América Latina*. UBA - FCE Ediciones. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/docin/docin_ciap_v8_ne.pdf
- Cao H., Laguado A.C. y Rey M. (2015). *El Estado en Cuestión. Ideas y Política en la Administración Pública Argentina (1958-2015)*. Prometeo.
- Chudnovsky M. y Cafarelli M.L. (2018). Los Cambios en las Estructuras Organizacionales del Estado y su Vínculo con la Composición del Empleo Público. Argentina, 2003-2016. *Foro Internacional*, LVIII (2), 275-312.
- Decreto Ley N° 560 de 1973. Estatuto del Empleado Público. 14 de mayo de 1973. Mendoza, Argentina.
- Diéguez, G. y Gasparín J.M. (2015). *¿Quiénes hacen funcionar día a día la maquinaria estatal? Análisis del perfil y la dinámica de crecimiento del empleo público en Argentina (2003 – 2013)*. CIPPEC.
- Evans, P. y Rauch J. (2015). *Burocracia y Crecimiento: un análisis transnacional de los efectos de las estructuras del Estado “weberiano” en el crecimiento económico*. CAF.

- Enrique, A. (2022). La capacitación en el empleo público provincial. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 3(82). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/262>
- Espeche, L. y Tapia Serrano M. (2017). *La precarización en el sector público de Mendoza en la posconvertibilidad: ¿Contradicciones en el estado?* V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina. Ensenada, Argentina. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10614/ev.10614.pdf
- Fihman, D. (2020). *La profesionalización del Servicio Civil: un estudio sobre la implementación de concursos para el ingreso al empleo público en Argentina*. TESIS Bernal: Universidad Nacional de Quilmes. Depto. De Economía y Administración.
- García M. y Quintans B. (2015). *El desafío de gestionar los Recursos Humanos en la Administración Pública Provincial*. Estudios sobre Gestión Pública. CIC. Subsecretaría para la modernización del Estado.
- Gil García, M. (2017). Políticas de empleo público en la provincia de Buenos Aires (1991-2016). *Revista Perspectivas de Políticas Públicas* vol. 7 (13).
- Guardamagna, M. (2019). La formación y capacitación de cuadros políticos para la gestión del Estado en Argentina. *Gobernar: The Journal of Latin American Public Policy and Governance*, Vol. 3 (4), Article 3. DOI: [10.22191/gobernar/vol3/iss4/1](https://doi.org/10.22191/gobernar/vol3/iss4/1)
- Iacovello, M. y Chudnosky M. (2014). La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina. *Documento de trabajo N° 2015/02*. CAF. Banco de Desarrollo de América Latina.
- Ley N° 9070 de 2018. Regulación de mecanismos de acceso a la información pública. 07 de junio de 2018. Boletín Oficial N° 30624. Mendoza, Argentina.
- Ley N° 9206 de 2019. Ley de Ministerios. 04 de diciembre de 2019. Boletín Oficial N° 30992. Mendoza, Argentina.
- Marsollier, R. (2015). *El empleo público en Mendoza: riesgos y calidad de vida laboral*. Plataforma para Información para Políticas Públicas UNCUYO. <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/el-empleo-publico-en-mendoza-riesgos-y-calidad-de-vida-laboral>
- Martínez Puón, R. (2016). Análisis y Balance sobre el desarrollo de la función directiva en el Perú: el caso del cuerpo de gerentes públicos. *Revista de Gestión Pública*, Vol. V (1) Enero-Junio. 93-120.
- Mobilia E. (2004). *Régimen del Empleo Público Estatal en la Provincia de Mendoza*. Editorial de la UDA.
- López, A. y Zeller, N. (2002). Argentina: Evolución histórica del personal del Estado nacional (1960-2015). *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 1 (4). <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/179/146>
- Oszlak, O. (2002). Profesionalización de la función pública en el marco de la nueva gestión pública. *IV Reunión de Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado*, Santo Domingo, República Dominicana, Junio 27-28.
- Pagani, M.; Quintans N.; Migliore A. y García M. (2012). Modernización en la provincia de Buenos Aires: presentación de casos. *VII Jornadas de sociología UNLP*. La Plata..
- Panaia, M. (2008). Una revisión de la sociología de las profesiones desde la teoría crítica del trabajo en la Argentina. *Colección de Documentos de Proyectos*, Documento N° 194. CEPAL <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/3619>
- Pando, D. (2016). Notas para un primer paso en la hoja de ruta de la modernización del aparato estatal. *Revista Perspectiva de Políticas Públicas*, 6 (11). 17-22. Ed. Digital. Julio-Diciembre. <https://doi.org/10.18294/rppp.2016.1224>
- Rizzo, N. (2015). *Los diplomáticos, profesionales de estado: el complejo recorrido de su profesionalización en Argentina desde la creación del ISEN hasta 2003*. Tesis Doctoral, UBA.

- Rizzo, N. (2016). Itinerario del reclutamiento diplomático (profesional) en Argentina: Afinidades y diferencias con Brasil y Chile. *Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal*, (27), 37-66.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-37272016000200002&lng=es&tlng=es.
- Rizzo, N. (2018). Funcionarios públicos de elite. La creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales en Argentina. *Estudios Políticos*, (52), 82–105.
<https://doi.org/10.17533/udea.espo.n52a05>.
- Salas, E. (2020). Empleo público. Trayectoria, balance y proyecciones. Hacia consensos básicos. *Cuadernos del INAP (CUINAP)*, 1 (25).
<https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/208>
- Seiler C. y Rizzo N. (2020). Mapeo y caracterización de los organismos provinciales de fortalecimiento de la administración pública en Argentina. *II Congreso Nacional de Estudios de Administración Pública de la AAEAP Los desafíos de la Administración Pública en un tiempo de cambios disruptivos*. 13 al 16 de octubre (modalidad virtual).
https://aaeap.org.ar/wp-content/uploads/2020/11/SeilerC_RizzoN.pdf
- Schorr, B. (2020). Inequality, Power and Policy Change. How Chile Moved Towards Greater Political Transparency. *UNRISD Occasional Paper 7*. UNRISD - United Nations Research Institute for Social Development.
[http://213.129.70.86/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=1562A2A301A697D58025856500572B30&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/1562A2A301A697D58025856500572B30/\\$file/OI-OP-7---Schorr_Overcoming%20Inequalities.pdf](http://213.129.70.86/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=1562A2A301A697D58025856500572B30&parentdoctype=paper&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/1562A2A301A697D58025856500572B30/$file/OI-OP-7---Schorr_Overcoming%20Inequalities.pdf)
- Zuñanic L. y Uidobono G. (1997). Recursos Humanos y reforma del Estado. La experiencia del ISEG. *Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental*.
http://www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/09/a09_09.pdf

Ficha básica de información sobre funcionarios/as - Ministerio de Hacienda y Finanzas

Ministerio	Apellido y Nombre	Genero	Cargo	Función	Máximo Nivel Educativo	Área de Formación	Título de Grado	Especialización	Antigüedad en el Cargo	Antigüedad Función Pública	Estado Civil	Hijos/as	Filiación partidaria pública?	Edad Estimada	Fuentes de información
Hacienda y Finanzas	Fayad, Victor	Masculino	Ministro	Ministro Hacienda y Finanzas	Posgrado	Finanzas-Economía	Lic. En Economía	Maestría en Finanzas	1 años/6 Meses	8 años	Sin Información	Sin Información	No público	35 años	Página web del Ministerio
	Briggs, Maria Cristina	Femenino	Jefatura de Gabinete	Jefa de Gabinete	Posgrado	Economía	Lic. En Economía	Posgrado Economía y Pol. Públicas Master en el Posgrado de Economía y Pol. Publicas	Sin Información	24 años	Sin Información	Sin Información	No público	50 años	Página web del Ministerio
	Castellano, Federico	Masculino	Dirección Asuntos Legales	Director	Posgrado	Derecho	Abogado	Posgrado Adm. Financiera y Control del Sector Público. Posgrado Adm. Financiera y Control del Sector Público I - Pertenciente a la Maestría Gestión Financiera del Sector Público. - Diplomatura de Posgrado Código Civil y Comercial de La Nación	Sin información	13 años	Sin Información	Sin Información	No público	45 años	Página web del Ministerio
	Rodríguez Rojo, Graciela Noemí	Femenino	Dirección Gral. Administración	Directora	Posgrado	Contable	Contadora Publica	Posgrado Formulación y Evaluación Proyectos de Inversión	8 años	16 años	Sin Información	Sin Información	No público	40 años	Página web del Ministerio
	Fernández, Daniela	Femenino	Subsecretaría de Hacienda	Subsecretaria	Posgrado	Economía	Lic. En Economía	Maestría en Finanzas Públicas Provinciales y Municipales	Sin información	23 años	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del Ministerio
	Saua Pavón, María Belén	Femenino	Dirección General de Presupuesto	Directora	Posgrado	Economía	Lic. En Economía	Posgrado en Iniciativas de Mejora en la Gerencia Financiera Pública II y se encuentra cursando la Maestría en Administración Financiera del Sector Público	Sin información	13 años	Sin Información	Sin Información	No público		
	Brandí, Alfonso Agustín	Masculino	Dirección de Seguimiento y Evaluación	Director	Posgrado	Economía	Lic. En Economía	Especialización en Políticas Públicas e Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo	Sin información	13 años	Sin Información	Sin Información	No público		
	Reta, Roberto	Masculino	Dirección General de Contrataciones Públicas y Gestión de Bienes	Director	Posgrado	Abogacia	Abogado	Especialización en Derecho de Daños	Sin información	25 años	Sin Información	Sin Información	No público		
	Allasino, Paula	Femenino	Contadora General de la Provincia	Directora	Posgrado	Contable	Contadora Publica	Especialización Administración Tributaria Subnacional	Sin información	12 años	Sin Información	Sin Información	No público		
	Barbeira, Ignacio	Masculino	Subsecretaría de Finanzas	Subsecretario	Posgrado	Abogacia	Abogado	Magíster en Administración de Negocios-Magíster en Finanzas	Sin información	Sin información	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del ministerio
	Bruno, Natalia	Femenino	Dirección Gral. de Crédito al Sector Público	Directora	Posgrado	Contable	Contadora Publica	Maestría en Gestión Financiera del Sector Público	Sin información	Sin información	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del ministerio
	Correa Becker, Rodolfo	Masculino	Dirección Gral. de Inversión Pública y PPP	Director	Posgrado	Economía	Lic. En Economía	Posgrado en Economía	Sin información	10 años	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del ministerio
	Giordano, Silvana	Femenino	Unidad de Financiamiento Internacional	Directora	Grado	Abogacia	Abogada	Maestranda en Derecho Empresario	Sin información	Sin información	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del ministerio
Pérez Araujo, Santiago	Masculino	Dirección de Adm. de Activos ex Bancos Oficiales	Director	Posgrado	Administración	Lic. En Administración	Posgrado en PDE, IAE y Evaluación de Proyectos de Inversión	6 Años	28 años	Sin Información	Sin Información	No público		Página web del ministerio	