

Maestría en Administración Pública

Facultad de Ciencias
Económicas y Empresariales
Universidad del Salvador



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA:

USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

“LA CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA
AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD DE
BUENOS AIRES”

COMPARACIÓN CON EL SISTEMA NACIONAL DE
EMPLEO PÚBLICO Y SU ANÁLISIS

Maestrando: Cdora. Laura A. Mattiacci
Tutor: Mg. Juan Pablo Romero

Buenos Aires - Argentina
- 2016 -

MATTIACCI, Laura Alejandra – ROMERO, Juan Pablo¹ (tutor). “La carrera administrativa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires, Buenos Aires, Universidad del Salvador, 2016.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

¹ Magister en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la Universidad de Salvador (USAL) y Licenciado en Administración Pública de la Universidad Nacional de General San Martín (UNSAM). Coordinador de Administración de Personal de la Superintendencia de Servicios de Salud. Representante Titular de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Coordinador de Empleo Público del Centro de Estudios Génesis Profesionales para el País. Profesor de Administración del Personal Público de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Salvador.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I: EL OBJETO DE INVESTIGACIÓN	11
1. Antecedentes y Justificación	11
2. Objetivo General	13
3. Objetivos Específicos	13
4. Metodología	13
CAPITULO II: CONCEPTOS BÁSICOS	15
1. Definición del Estado y su fin	15
2. Definición de la Administración Pública	17
3. Funcionarios Políticos	18
4. Trabajador, Empleado o Agente Público	19
5. Carrera Administrativa	19
6. El concepto de competencias	21
7. Selección y Promoción del Personal	21
8. Concursos	22
9. Sistema de Capacitación y Evaluación de Desempeño	22
CAPITULO III: CONTEXTO HISTÓRICO Y NORMATIVO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL	24
CAPITULO IV: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL	30
1. Condiciones para el ingreso a la APN	30
2. Regímenes de empleo	31
3. Derechos	32

4.	Carrera Administrativa del Personal de la APN	33
5.	Concurso para el ingreso al SINEP y las Promociones.	38
6.	Régimen de Capacitación y Desarrollo	43
7.	Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral	46
CAPITULO V: CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE LA AUTONOMÍA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.		49
CAPITULO VI: AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES		51
1.	Descripción	51
2.	Colegio de Auditores	52
3.	Estructura	53
4.	Régimen de Trabajadores por Tiempo Determinado	58
CAPITULO VII: COMPOSICIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE		60
1.	Ingreso (Art. N° 5 del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)	60
2.	Distribución por sexo y edad del Personal Permanente– Año 2015	61
3.	Personal Permanente según Profesión - Año 2015	63
4.	Capacitación – Año 2015	64
5.	Becas para estudios de posgrado	65
CAPITULO VIII: SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA AGCBA		67
1.	Subsistema de Escalafón	68
2.	Subsistema de Concurso para el Ingreso al SICA y la Promoción de Categoría.	71
3.	Subsistema de Promoción de Grado	73
4.	Subsistema de Capacitación y Acreditación de Puntos.	74
5.	Subsistema de Evaluación de Desempeño y Potencial de Desarrollo.	76
CAPITULO IX: RELACIONES LABORALES		78

CAPITULO X: RESULTADOS DE LA COMPARACIÓN	80
CONCLUSIÓN Y REFLEXIONES	86
BIBLIOGRAFÍA	94
NORMAS CONSULTAS	97
PAGINAS DE INTERNET CONSULTADAS	100
ANEXO I - ORGANIGRAMA	101
ANEXO II – REQUISITOS DE LAS CATEGORÍAS POR AGRUPAMIENTO.	102
ANEXO III: PROGRAMA FINAL DE NORMALIZACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN DE LA PLANTA INSTITUCIONAL DE LA AGCBA	111



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

Agradecimientos

A mi familia que siempre me brindo su respaldo y amor incondicional.

A mi tutor, mi Coordinador y a mis profesores de la maestría por la manera de transmitir sus conocimientos y sus cualidades en la enseñanza.

A la Lic. Josefa Prada, a su equipo de trabajo y a mis amigos del Departamento de Actuaciones Colegiadas por su apoyo absoluto.

A mis amigos que siempre me arrimaron su hombro y me bancaron en los buenos y malos momentos de mi vida.

A Julio Calvo por su colaboración en la investigación del presente trabajo.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

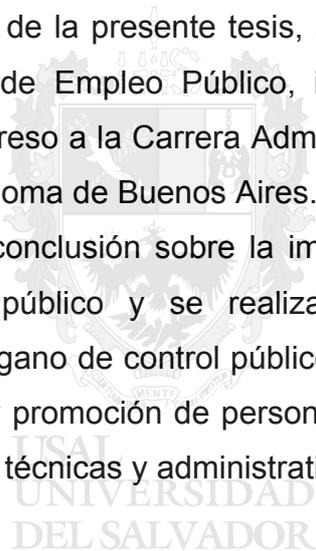
RESUMEN EJECUTIVO

Si todos pensamos que el Estado es eficaz, debemos aceptar que, para que las organizaciones públicas puedan desarrollar estas competencias, necesitan de un conjunto de personas físicas que constituyen el factor humano de las instituciones administrativas. Por este motivo es necesario implementar un sistema de gestión de recursos humanos de nivel gubernamental.

La tesis que se presenta constituye un examen comparativo entre las formas de contratación y carrera administrativa que atañen al empleo público a nivel nacional como el implementado en la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.

Para cumplir con el objetivo de la presente tesis, se efectúa una comparación entre el Sistema Nacional de Empleo Público, implementado en el ámbito nacional y el Sistema de Ingreso a la Carrera Administrativa de la Auditoría, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por último, se llega a una conclusión sobre la importancia de un sistema de gestión sobre el empleo público y se realiza una reflexión sobre sus debilidades, ya que como órgano de control público es importante la selección, categorización, calificación y promoción de personal con sus correspondientes competencias profesionales, técnicas y administrativas.



INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta tesis es explicar las diferencias que existen entre la Carrera Administrativa establecida en la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la implementada en la Administración Pública Nacional. En otras palabras, con el Sistema Nacional de Empleo Público.

Para comprender el tema central del trabajo, se comenzara definiendo algunos conceptos básicos como: El Estado y su finalidad, la Administración Pública, los funcionarios políticos, los empleados o agentes públicos, la carrera administrativa, como así también la selección y promoción del personal, los concursos y sistemas de capacitación y evaluación de desempeño.

La Carrera Administrativa es un procedimiento utilizado para la selección y designación del personal para la cobertura de puestos de trabajo y es utilizado por el Estado, para poder brindar un servicio eficiente a la sociedad.

Luego se realizara una breve descripción histórica de cómo se desarrolló la carrera administrativa en la Administración Pública Nacional. Por lo tanto, es necesario saber cuándo y cómo se alcanzó la celebración de los distintos Convenios Colectivos de Trabajo Generales y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Sector Público.

En consecuencia, se considera inevitable efectuar un detalle del Sistema Nacional de Empleo Público para poder entender cómo se accede a los puestos de trabajo y empleo de la Administración Pública y cuáles son los criterios de selección, los perfiles y el método de promoción horizontal y vertical.

En el presente trabajo, con el objeto de contextualizar el tema a desarrollar, se seguirá realizando un breve relato del contexto histórico sobre la autonomía de la Ciudad de Buenos Aires.

Seguidamente, se efectuará una descripción breve de las características de la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Colegio de Auditores Generales, de la estructura del organismo y se enumerara la normativa aplicable a la gestión del personal.

En el otro apartado se analizará la composición de la Planta Permanente de la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, teniendo en cuenta los requisitos establecidos para el ingreso, la pirámide de población de personas en cargos permanentes por edad y sexo y la distribución de los agentes según sus profesiones.

Luego ya teniendo los suficientes elementos y conocimientos de la Auditoría, se efectuará una descripción del Sistema de Carrera Administrativa implementada y se la irá comparando con la Carrera Administrativa establecida en los distintos Convenios Colectivos de Trabajo para la Administración Pública Nacional, poniendo especial énfasis en la promoción horizontal, vertical, como así también en la capacitación y evaluación del personal.

Cabe aclarar que las normas reglamentarias que dieron origen al Sistema de Carrera Administrativa de la Auditoría fueron incorporadas, sin modificaciones algunas, al CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, que se celebró en abril del 2015 y que fue homologado a mediados de agosto del mismo año.

Seguidamente se procederá a describir como se llevan a cabo las negociaciones laborales en el ámbito de la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por último, se planteara una conclusión integral del presente trabajo y también, se expondrán las recomendaciones para mejoras finales o modificaciones en la Carrera Administrativa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.



USAL
UNIVERSIDAD
DEL SALVADOR

CAPITULO I: El Objeto de Investigación

1. Antecedentes y Justificación

Este trabajo tiene como objetivo la aplicación de una metodología que permita realizar una comparación entre la Carrera Administrativa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires y la implementada en los diferentes organismos de la Administración Pública Nacional.

Es necesario recordar que el Estado persigue un objetivo esencial totalmente diferente a las empresas privadas. El Estado tiene por finalidad el “bien común”, definido de esta manera desde los tiempos de Aristóteles.

Por lo tanto, la Administración Pública para poder lograr el fin buscado por el Estado, debe tener en cuenta todos los factores necesarios para lograr la calidad y mejor actuación de la misma. Especialmente los funcionarios o empleados que deben cumplir con su función de brindarle la mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos a la sociedad.

Por ende, es fundamental aspirar a una gestión estatal de calidad y es por este motivo que es necesario implementar un sistema de gestión de recursos humanos gubernamental.

Para lograr dicha meta, es necesario tener un acceso a los puestos de trabajo y empleo de la Administración Pública y que los mismos estén vinculados con criterios de selección, apartados de mecanismos de nombramiento de familiares o de amigos.

La creación de las diversas carreras administrativas en los distintos organismos del Estado son los elementos fundamentales para el resultado del “fin” antes mencionado.

Las distintas doctrinas comparten la importancia del ingreso por concurso, procurando así, a través de exámenes de antecedentes, pruebas de oposición y entrevistas personales, el mérito e idoneidad de los candidatos a cubrir los diferentes puestos existentes en la Administración Pública.

El ingreso a la función pública debe llevarse a cabo a través de la implementación de concursos transparentes, serios y obligatorios.

Como corolario de lo expuesto, se puede mencionar que resulta significativo tener presente que el concurso, como condición de ingreso a los organismos públicos y la promoción del agente estatal, se relacionan directamente con el respeto del derecho de recibir un trato igualitario y con la prerrogativa de acceder al empleo sin otra condición que la idoneidad, ambas reconocidas por el artículo 16 de la Constitución Nacional.

Para el ingreso a la Administración Pública, los agentes deben previamente acreditar su idoneidad para la función, sus condiciones de capacitación y de conducta, y su aptitud para cumplir con las funciones del cargo.

El agrupamiento escalafonario en la Administración Pública, según explica la profesora Miriam Ivanega manifiesta que “*es una norma, [...] está destinada a regular las cuestiones internas de su organización y, [...] las condiciones para el ingreso a la Administración Pública y para el ascenso del personal*”²

² Ivanega, Miriam Mabel, “Las relaciones de empleo público”, 2009, pág. 59.