

2

DESARROLLO E INTEGRACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LOS ESTADOS LATINOAMERICANOS

Mercedes Iacoviello¹

(Universidad de San Andrés)

Laura Zuvanic²

(Instituto de Coaching Profesional –ICP–)

RESUMEN

En este trabajo se presentan los resultados de la evaluación del sistema de gestión de recursos humanos para el nivel central de gobierno en dieciocho países latinoamericanos, realizada en el marco del proyecto Diagnósticos Institucionales de Servicio Civil del Diálogo Regional de Política del BID. La evaluación consistió en el análisis detallado de los siete grandes subsistemas en los que se nuclean las funciones de recursos humanos: la planificación de los recursos humanos, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación, la gestión del desarrollo, y la gestión de las relaciones humanas y sociales. La gestión de recursos humanos en las organizaciones supone el funcionamiento coordinado e integrado de las diferentes funciones involucradas, y su articulación con la estrategia organizacional. Estos principios básicos, que permean la literatura

reciente en el área de recursos humanos, y que se recogen en el modelo integrado de gestión de recursos humanos propuesto por Longo (2002), fueron los que guiaron la evaluación de los servicios civiles de la región. Un resultado general es que las normas en los países latinoamericanos están orientadas en este sentido, pero las prácticas en la gestión de recursos humanos se alejan notablemente de estos principios. Más allá de las (previsibles) divergencias entre la realidad de nuestros países y el modelo de gestión contrastado, la contribución de los diagnósticos es que a partir de un análisis minucioso de las funciones de gestión de recursos humanos permiten establecer la distancia relativa al estándar planteado que presenta cada país para cada subsistema, así como identificar tendencias sobre aspectos particularmente desarrollados o subdesarrollados en los servicios civiles de la región.

PALABRAS CLAVE:

servicio civil, América Latina, recursos humanos, gestión, BID, administración pública.

ABSTRACT

This work presents the outputs of the evaluation of the system of management of human resources at the central government in eighteen Latin American countries developed during the project Institutional Diagnostics of the Civil Service of the program *Diálogo Regional de Política* from the BID. The evaluation consisted of an analysis of the seven principal subsystems in which the human resources functions are grouped together: human resources planning, work organization, job management, performance management, compensation management, development management, and social and human relations management. The human resources management at organizations assumes an integrated and coordinated development of the different functions involved

and its articulation with the organizational general strategy. These basic principles, that are founded in the human resources literature nowadays and that take into consideration the Longo's human resources management system (2002), are the ones that lead the Latin American civil service evaluation. The results show that those principles guide the normative of these countries, but not its practices. Beyond the differences between the Latin American administrations and the model used to confront them, the research contributes to measure the distance from each country to the standard proposed in each subsystem, as well as identifies tendencies about particular aspects developed in the Latin American civil services.

KEY WORDS :

civil service, Latin America, human resources, IDB, management, public administration.