

***Due Diligence* en l'àmbit dels recursos humans**

MARIA FONTCALDA SOLÉ
UOC

Data de recepció: 02/01/2022

Data d'acceptació: 31/01/2022

RESUM

Una *Due Diligence* en matèria de recursos humans ens ha d'aportar evidències del valor del seu capital humà, més enllà de les seves formes organitzatives i del compliment legal de les matèries laborals i administratives.

Per aquest motiu, serà importat verificar jurídicament i econòmicament que el marc de les relacions laborals és l'adequat i l'organització ha complert amb les exigències establertes, però serà clau contrastar la resta de funcions de recursos humans i les polítiques establertes, per poder saber quin valor té aquest capital humà i el seu talent, en el marc organitzatiu.

El futur dels recursos humans vindrà marcat per una forta influència de l'impacte de la persona i les seves motivacions, amb un canvi de paradigma de lideratge basat en el desenvolupament i la participació dels equips, amb organigrames amb tendència a aplanar-se i amb una major flexibilitat en les relacions laborals, per tant, tots els paràmetres que més s'ajustin a aquest recorregut tindran una major valoració per alinear-se amb les tendències futures i, en conseqüència, probablement més valor.

Classificació JEL: G34, K42, H25, M14, M40.

PARAULES CLAU

Recursos humans, Capital humà, Relacions laborals, Persona, Flexibilitat.

ABSTRACT

Due Diligence in human resources must provide us with evidence of the value of its human capital, beyond its organizational forms and the legal compliance of labor and administrative matters.

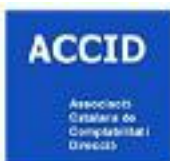
For this reason, it will be important to verify legally and financially that the framework of labor relations is adequate and the organization has complied with the established requirements, but it will be key to contrast the other functions of human resources and established policies, in order to know the value of this human capital and its talent, in the organizational framework.

The future of human resources will be marked by a strong influence of the impact of the person and their motivations, with a change of leadership paradigm based on the development and participation of teams, with organization charts with a tendency to flatten and with a greater flexibility in labor relations, therefore, all the parameters that best fit this path will have a higher valuation to align with future trends, and therefore probably more value.

JEL classification: G34, K42, H25, M14, M40.

KEYWORDS

Human resources, Human Capital, Labor relations, Person, Flexibility.



Associació Catalana de Comptabilitat i Direcció
Edifici Col·legi d'Economistes de Catalunya 4a. Planta, Barcelona
Tel. 93 416 16 04 extensió 2019
info@accid.org
www.accid.org
[@AssociacioACCID](#)