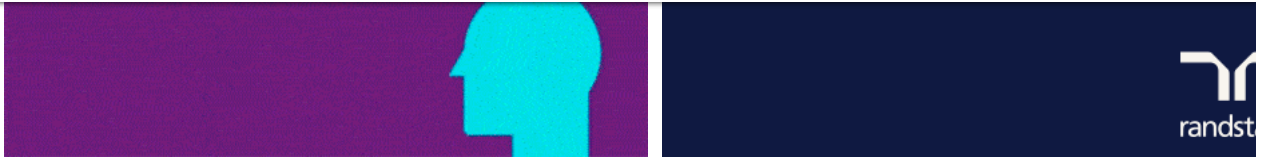




buscar...



23/02/2024

## La evolución de la gestión de personas

Hacia una colaboración estratégica entre negocio y recursos humanos

Centrándose en el tema "Participar en el diseño de la organización y su gobierno", se han extraído conclusiones significativas que delinean el camino hacia una gestión de personas más estratégica y proactiva.

La primera sesión, del [programa](#) organizado por [Peplematters](#), "20 sesiones sobre aspectos críticos de la contribución al negocio de la gestión de personas", ha concluido con valiosas perspectivas sobre la evolución del rol de Recursos Humanos en las organizaciones.

La función de gestión de personas es una pieza clave en la eficiencia y la eficacia de una compañía, y debe aumentar su perímetro de influencia para ser un actor principal en el desarrollo de una organización que sea efectiva para un propósito trascendente, es decir, que alinee la misión con los valores de sus personas y de la sociedad.

### PROVEEDORES DE RRHH

- Consultoras de Recursos Humanos y de Formación
- Consultoría y Selección
- Executive Search
- Outplacement
- Empresas de Trabajo Temporal
- Outsourcing
- Software de RRHH
- Formación: Escuelas de negocio / Universidades
- Elearning
- Coaching
- Outdoor Training
- Formación en Idiomas



gestión del talento para corresponsabilizarse junto con las áreas de negocio en el diseño de una organización de personas cooperando. En esta estrecha colaboración entre negocio y Recursos Humanos, ambos tienen deberes previos para estar preparados:

Las áreas de negocio deben formarse más en las disciplinas esenciales de gestión de personas, asumir la responsabilidad de las decisiones sobre personas, y asumir un liderazgo humanista.

Por su parte, las áreas de personas deben:

1. Dominar el diseño organizativo básico y los componentes de gobierno: principios generales de gestión, comités, tabla de decisiones críticas, cuadro de mando organizativo.
2. Aportar conocimiento especializado de dimensionamiento, análisis de puestos críticos y medidas de mitigación de riesgos de personas.
3. Incorporar el desarrollo organizacional continuo a su misión: identificando problemas de eficacia y/o eficiencia, diseñando e implantando soluciones que actúen sobre la estructura, los objetivos, las capacidades de las personas, los roles, o los procesos, etc.
4. Asegurar la justicia organizacional (distributiva, de procedimiento, informativa e interpersonal) y el cumplimiento coherente de la legislación laboral, basándose en un modelo de clasificación profesional que vincule con equidad la organización y las personas.
5. Activar y multiplicar la agilidad organizativa para adaptarse sin dolor a contextos cambiantes (liquidez organizativa).

Este esfuerzo conjunto es cada vez más necesario porque la efectividad organizativa depende cada vez más de las voluntades y las capacidades de las personas, y especialmente para gestionar la incertidumbre, impulsar la mejora continua y la innovación, y provocar transformaciones.

Compartir en:



Retribución Flexible

Relocation

Convenciones

Renting

Desarrollo Organizacional

Herramientas de RRHH

Wellness Corporate

Control Horario

Regalos y Recompensas

