



La digitalización, la sostenibilidad y los nuevos métodos de trabajo son solo algunos de los motivos que demandarán una capacitación en más del 50% de los empleados. (Foro Económico Mundial). Pero ¿cómo enfocarse en lo que necesitan los empleados si hay empresas que aún tienen líderes apegados al antiguo modelo de trabajo?

¿Cómo podrían las empresas enfrentar los desafíos del nuevo mercado si continúan tomando decisiones basadas en pensamientos como: “nuestra empresa no se verá afectada por nuevos roles”, o “los métodos tradicionales de trabajo siempre funcionarán para nosotros”?

**El principal inhibidor del crecimiento de las empresas es la creencia de que todo lo pueden por ellos mismos.** Este comportamiento no solo frena su crecimiento, sino que también los lleva al fracaso, ya que **la falta de autorrealización convierte a los profesionales en aprendices** que cometen diversos errores que afectan también a las empresas y a los clientes.

No es lo mismo cocinar en casa que ser Chef. Todo el mundo puede cocinar una comida sencilla para evitar ir a un restaurante todos los días, pero, cuando quieres tener una buena cena, eliges un lugar agradable con un buen Chef con las mejores prácticas para disfrutar de una experiencia memorable. Si no eres un experto, puedes sobrecoser el arroz, pero es muy difícil que a un Chef le pueda pasar algo así y, de ser así, el Chef tendrá más recursos para solucionar el error o crear un nuevo plato en la mitad del tiempo, sin que el cliente sea consciente de ello.

También es posible tener un Chef Poissonnier (con experiencia en platos de pescado) o un Chef Pâtissier (con experiencia en pastelería). Al extrapolar este ejemplo a profesionales o empresas, podemos decir que, aunque existen generalistas, solo los especialistas logran resultados excelentes. **Si quieres asegurar un resultado exitoso en la prestación de tus servicios, debes contar con especialistas.**

**Es por ello que BHR México está integrando SOLUCIONES DE CAPITAL HUMANO como nueva unidad de negocio en su portafolio de servicios.** El mercado exige especialización, y no podemos improvisar soluciones generales cuando nuestros clientes esperan lo mejor de nosotros.

Por ejemplo, para revisar la estructura salarial de un cliente, será necesario el conocimiento de nuestros expertos en compensación y beneficios, pero también la experiencia y el conocimiento de un experto en gestión del talento,

que podrá identificar las habilidades necesarias para cada uno. Función, aprovechar la carga de trabajo y la distribución de tareas entre los empleados, asignar las competencias adecuadas a cada perfil y evaluar si estos perfiles se ajustan a la estructura organizativa. Solo de esta manera, desarrollará una estructura de nómina justa y equitativa.

La colaboración entre conocimiento y especialización es un factor clave para ayudar a nuestros clientes y prestar mejores servicios.

**Por último, ¿Está tu empresa preparada para afrontar los retos del nuevo modelo de mercado?**

**Conoce más acerca de nuestras nuevas soluciones de Capital Humano con nuestros especialistas.**