

TENDENCIAS

DEL TALENTO OPERATIVO 2025

Tendencias, Generaciones
y Estrategias Ganadoras



GUÍA DE CONTENIDO

	<u>Introducción</u>	03
01	<u>Capítulo 1: El Futuro del Talento Operativo</u>	04
02	<u>Capítulo 2: Incentivos Clave para 2025</u>	06
03	<u>Capítulo 3: Expectativas y Valores de las Nuevas Generaciones</u>	08
04	<u>Capítulo 4: Estrategias para Atraer Talento en 2025</u>	10
05	<u>Capítulo 5: Ejemplos y Estrategias para Superar los Retos del Personal Operativo hacia el Futuro</u>	12
	<u>Conclusiones</u>	15

INTRODUCCIÓN

En **Smart Talent Coach** estamos en constante actualización y en esta ocasión queremos otorgar las principales tendencias de talento operativo para el 2025 y que te sirvan de inspiración para tomar acciones diferentes en este año.

El mundo laboral está en constante evolución, es crucial pensar y actuar de acuerdo a nuevas estrategias de atracción de talento para el personal operativo.

Las empresas en México enfrentan retos significativos para adaptarse a las expectativas cambiantes de las nuevas generaciones y las tendencias globales.

Este e-book está diseñado para ofrecerte **una visión integral de lo que puedes esperar en 2025** y cómo prepararte para destacar en el océano de los talentos.

EL FUTURO DEL TALENTO OPERATIVO

Introducción

El sector operativo es uno de los pilares económicos de México, y las transformaciones tecnológicas, sociales y económicas están redefiniendo el tipo de talento requerido. Este capítulo examina los cambios que moldearán este mercado laboral en 2025.

Cambios en el Mercado Laboral

- **Datos clave:** Se espera que el sector operativo en México crezca un 3.5% en 2025, con una demanda especialmente alta en manufactura, logística y servicios (INEGI, 2024).
- **Automatización:** La integración de tecnologías inteligentes está transformando las habilidades requeridas, haciendo que la capacitación continua sea imprescindible (McKinsey & Company, 2023).



Ejemplo de Estrategia: Crear Centros de Innovación Operativa

- **Caso práctico:** Una empresa automotriz en Puebla desarrolló un centro de innovación donde los empleados aprenden a utilizar tecnología avanzada para mejorar procesos. Esto resultó en un aumento del 18% en productividad.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede asociarse con universidades locales para ofrecer programas especializados en automatización.

Características del Talento

- El 62% de los trabajadores operativos en México pertenecen a la Generación Z y Millennials (Encuesta OCC Mundial, 2024).
- Buscan estabilidad laboral (48%) y oportunidades de desarrollo profesional (38%) (ManpowerGroup, 2024)

Estrategias para Superar los Retos

- **Capacitación continua:** Diseñar programas de formación que incorporen tecnologías avanzadas y habilidades blandas para adaptarse a las demandas futuras.
- **Programas de mentoría:** Empresas como Femsa han implementado exitosamente esquemas de mentoría, mejorando la retención en un 15%.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede implementar plataformas de aprendizaje digital para capacitar al personal operativo en horarios flexibles.

INCENTIVOS CLAVE PARA 2025

Introducción

Los incentivos son un factor determinante para atraer y retener talento operativo. Este capítulo detalla las tendencias en beneficios económicos y no monetarios que marcarán la diferencia en 2025.

Beneficios Económicos

- **Incremento salarial:** Un 65% de los empleados operativos en México consideran que los aumentos salariales competitivos son el incentivo más atractivo (KPMG, 2023).
- **Bonos por productividad:** Empresas como Grupo Bimbo y Femsa han implementado esquemas exitosos, generando incrementos de hasta el 20% en retención (Reporte de Capital Humano, 2023).

Ejemplo de Estrategia: Implementar Bonos de Reconocimiento

- **Caso práctico:** Una empresa textil en Monterrey introdujo bonos trimestrales por desempeño, aumentando la motivación y reduciendo el ausentismo en un 30%.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede diseñar un esquema de bonos vinculado a indicadores clave de rendimiento (KPI).



Beneficios No Monetarios

- **Flexibilidad:** A pesar de las limitaciones para roles operativos, el 34% de los empleados valoran opciones como horarios escalonados (PwC, 2024).
- **Salud y bienestar:** Los programas de bienestar integral, incluyendo gimnasios y acceso a servicios médicos, son fundamentales. El 45% de los empleados operativos consideran esto como un beneficio prioritario (Mercer, 2024).

Estrategias para Superar los Retos

- **Paquetes personalizados:** Diseñar beneficios adaptados a las preferencias de cada generación.
- **Iniciativas de bienestar:** Empresas como Nestlé han implementado programas de salud mental con gran aceptación entre su personal operativo.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede realizar encuestas regulares para identificar los beneficios más valorados.



EXPECTATIVAS Y VALORES DE LAS NUEVAS GENERACIONES

Introducción

Cada generación tiene valores y expectativas distintas que influyen en sus decisiones laborales. Comprender estas diferencias es esencial para desarrollar estrategias efectivas.

Generación Z y Millennials

- **Edades:** La Generación Z incluye a personas nacidas entre 1997 y 2012, mientras que los Millennials abarcan de 1981 a 1996.
- **Prioridades:** Propósito laboral (54%), estabilidad (48%) y un ambiente de trabajo inclusivo (42%) (Deloitte Global Millennial Survey, 2023).

Ejemplo de Estrategia: Crear Espacios Inclusivos

- **Caso práctico:** Una empresa de manufactura en Querétaro desarrolló programas de diversidad e inclusión, aumentando la satisfacción laboral en un 25%.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede implementar capacitaciones sobre diversidad y crear comités inclusivos.



Generación Alpha

- **Edades:** Nacidos después de 2013, esta generación está en sus primeros años de vida, pero serán los trabajadores del futuro cercano.
- **Expectativas:** Se prevé que buscarán ambientes laborales hiperconectados, con tecnologías avanzadas y un fuerte enfoque en la sostenibilidad (Harvard Business Review, 2024).

Estrategias para Superar los Retos

- **Comunicar propósito:** Mostrar cómo las labores del talento operativo impactan positivamente en la sociedad y en los objetivos organizacionales.
- **Tecnología accesible:** Invertir en herramientas que faciliten su trabajo y mejoren la eficiencia.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede desarrollar campañas internas que destaquen el impacto positivo del trabajo operativo para identificar los beneficios más valorados.



ESTRATEGIAS PARA ATRAER TALENTO EN 2025

Introducción

La competencia por el talento operativo requiere un enfoque estratégico en tecnología, branding y programas personalizados. Este capítulo detalla cómo lograrlo.

Reclutamiento Digital

- **Plataformas populares:** LinkedIn, OCC Mundial y Facebook Jobs son esenciales en México.
- **Inteligencia artificial:** El uso de IA para filtrar y evaluar candidatos puede reducir el tiempo de contratación en un 30% (Hays Recruiting Experts Worldwide, 2024).

Ejemplo de Estrategia: Crear Experiencias de Reclutamiento Digital

- **Caso práctico:** Una empresa de logística desarrolló una herramienta basada en IA para personalizar la experiencia del candidato, mejorando el tiempo de contratación en un 40%.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede adoptar plataformas de IA para simplificar la selección y aumentar la precisión.



Employer Branding

- **Presencia en redes sociales:** Las empresas con una fuerte marca digital son un 45% más propensas a atraer talento joven (Glassdoor, 2023).
- **Testimonios de empleados:** Promover historias auténticas de empleados operativos ayuda a construir confianza y transparencia (Gallup, 2024).

Programas de Referidos

- Los empleados que ingresan mediante referidos suelen tener un 25% más de retención en el primer año (SHRM, 2023).

Estrategias para Superar los Retos

- **Inversiones en tecnología:** Automatizar procesos de reclutamiento para aumentar la eficiencia.
- **Propuesta de valor clara:** Destacar los beneficios de trabajar en la empresa, desde estabilidad hasta crecimiento profesional.
- **Acción sugerida:** Recursos Humanos puede crear campañas en redes sociales que resalten la cultura organizacional para identificar los beneficios más valorados.



EJEMPLOS Y ESTRATEGIAS PARA SUPERAR LOS RETOS DEL PERSONAL OPERATIVO HACIA EL FUTURO

Introducción

El personal operativo enfrenta desafíos específicos, como la alta rotación, las exigencias tecnológicas y las cambiantes expectativas generacionales. Este capítulo presenta ejemplos y estrategias prácticas que pueden ayudar a las empresas a superar estos retos y asegurar un futuro sostenible para su fuerza laboral.

Ejemplo 1: Programas de Reconocimiento y Celebración

- **Caso de éxito:** Una empresa manufacturera en Guanajuato instauró un "Día del Operativo", donde los empleados destacados reciben reconocimiento público y premios simbólicos. Esto incrementó la moral y redujo la rotación en un 12%.
- **Estrategia clave:** Implementar celebraciones regulares para reconocer a los empleados por sus logros y contribuciones.



Ejemplo 2: Incorporación de Bienestar Psicológico

- **Caso de éxito:** Una planta de alimentos en el Estado de México brindó acceso gratuito a terapias psicológicas para su personal operativo. Los resultados incluyeron una reducción del estrés laboral en un 30% y mayor productividad.
- **Estrategia clave:** Incluir programas de bienestar emocional como parte del paquete de beneficios.

Ejemplo 3: Formación en Liderazgo para Operativos

- **Caso de éxito:** Una empresa de logística en Veracruz capacitó a empleados operativos para roles de supervisión, mejorando la retención en un 20% y fortaleciendo la cultura interna.
- **Estrategia clave:** Crear programas de formación interna para promocionar al talento operativo a roles de liderazgo.



Estrategias Clave para Recursos Humanos

- **Establecer canales de comunicación bidireccionales:** Realizar encuestas periódicas y grupos focales para escuchar las necesidades del personal operativo.
- **Digitalización del Onboarding:** Implementar plataformas digitales para hacer más ágil y efectivo el proceso de inducción de nuevos empleados.
- **Planes de carrera personalizados:** Diseñar rutas de desarrollo profesional específicas para operativos, aumentando el compromiso y la lealtad.
- **Adopción de métricas de bienestar:** Monitorear indicadores como satisfacción laboral, estrés y retención para ajustar estrategias en tiempo real.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El panorama laboral en 2025 estará definido por la adaptación a las nuevas expectativas de los empleados y el uso de tecnología para optimizar procesos. Las empresas que prioricen el bienestar de sus empleados y adopten estrategias innovadoras tendrán una ventaja competitiva significativa.

Recomendaciones clave:

1. Diseñar paquetes de beneficios personalizados.
2. Invertir en tecnología para optimizar el reclutamiento.
3. Construir una marca empleadora fuerte y auténtica.
4. Implementar programas de bienestar y desarrollo profesional.
5. Establecer alianzas con instituciones educativas para asegurar un flujo continuo de talento.

¡Prepárate para destacar en la atracción de talento operativo en 2025!

Este es el momento de reinventar tus estrategias y asegurar el futuro de tu organización.

Recuerda que cuentas con **Smart Talent Coach** para hacer realidad dichas estrategias en tu organización y te puedas enfocar en los resultados que esperas junto con un equipo talentoso y fiel.



¿QUIERES QUE UN EXPERTO TE AYUDE A IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS ASERTIVAMENTE?

[Envía un WhatsApp](#)



¡Síguenos en redes sociales!



Envíanos un mail a:
contacto@smarntalentcoach.com

www.smarntalentcoach.com



Smart Talent Coach

CAPITALIZA TU TALENTO

www.smarttalentcoach.com