

TENDENCIAS

EN LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO ESTRATÉGICO



GUÍA DE CONTENIDO

	<u>Introducción</u>	03
01	<u>Capítulo 1: El Contexto Laboral en 2025</u>	04
02	<u>Capítulo 2: Incentivos Clave para 2025</u>	07
03	<u>Capítulo 3: Lo que Buscan los Altos Mandos en su Trabajo</u>	09
04	<u>Capítulo 4: Tendencias por Generación</u>	12
05	<u>Capítulo 5: Recomendaciones y conclusiones para las Empresas</u>	14
	<u>Conclusiones</u>	15

INTRODUCCIÓN

Como consultoría nos interesa mucho que conozcas las tendencias, estrategias y acciones que recomienda **SMART TALENT COACH** a implementar en este 2025 para atraer y retener el talento estratégico.

La guerra por el talento estratégico se intensificará en 2025, con un mercado laboral que exigirá **nuevas estrategias** para atraer y retener a los líderes clave.

Este eBook explora **las principales tendencias** que marcarán la atracción de altos mandos en México, los incentivos que buscan los empleados y las expectativas laborales de las distintas generaciones.

Además, se incluyen **ejemplos prácticos y estrategias concretas** para ayudar a las empresas a superar los retos del futuro.

EL CONTEXTO LABORAL EN 2025

Introducción

El panorama laboral en México está en constante evolución, impulsado por tendencias globales y locales que redefinen las necesidades de talento. Para 2025, las organizaciones enfrentan un entorno desafiante caracterizado por una alta competencia por el talento especializado y una acelerada transformación tecnológica.

Escasez de talento especializado

- Un informe realizado recientemente proyecta que **el 74% de las empresas en México enfrentará dificultades para cubrir posiciones clave**. Las industrias tecnológica, de manufactura avanzada y servicios financieros serán las más afectadas.
- **Ejemplo real:** En Querétaro, la industria aeroespacial ha reportado un aumento del 25% en la demanda de ingenieros especializados, incentivando la creación de programas de capacitación en universidades locales como la UNAQ.



Acciones recomendadas por Smart Talent Coach

- Para mitigar la escasez de talento, es crucial **fortalecer la cultura laboral en la que cada individuo asuma la responsabilidad de su crecimiento**. La empresa debe promover un entorno de aprendizaje continuo con un enfoque práctico que lleve a la implementación efectiva de conocimientos en el corto plazo.
- Otra acción clave es colaborar activamente con universidades locales y regionales. Organizar **conferencias, mentorías y actividades** donde expertos de la empresa compartan sus experiencias con los estudiantes puede generar interés en la organización y atraer talento joven comprometido con la industria.



Diversidad generacional

- Con un 40% de millennials, un 35% de Gen Z y un 25% de Gen X y baby boomers en la fuerza laboral, **las empresas deberán adaptarse a una amplia gama de expectativas y valores.**

Ejemplo real:

- En Ciudad de México, una firma de consultoría lanzó un programa multigeneracional donde empleados de diferentes edades colaboran en proyectos para fomentar el intercambio de ideas y mejorar la cohesión del equipo.
- Revisa el perfil que tiene el personal estratégico, lo ideal es contar con perfiles integrales que sepan de todas las áreas para que pueda ser más fácil integrarlos a cualquier área que sea más redituable para ambas partes.

Acciones recomendadas por Smart Talent Coach

Con la intención de reducir la brecha de la diversidad generacional, establece las cualidades que requiere la gente que ingresa a la empresa además estandariza lo que más le interesa a cada generación, trata en su medida de ofrecer los incentivos que más mueve a cada grupo de personas para que así puedas conectar con ellos. Un ejemplo sería **reducir las reuniones de trabajo a 30 minutos aquí se requiere de mayor coordinación del tiempo y eficiencia de tratar los temas en la reunión.** El ejemplo anterior lo hacemos en la consultoría de 2 horas a 30 minutos que pasamos y ha sido más atractivo para cada generación porque así se puede organizar en el tiempo que queda para trabajar en los objetivos establecidos.



INCENTIVOS CLAVE PARA 2025

Introducción

A medida que el mercado laboral se torna más competitivo, los altos mandos **buscan algo más que salarios atractivos**. Los beneficios que ofrecen las empresas deben alinearse con las necesidades y valores individuales de los empleados para ser efectivos.

Flexibilidad Laboral

A medida que el mercado laboral se torna más competitivo, los altos mandos buscan algo más que salarios atractivos. Los beneficios que ofrecen las empresas **deben alinearse con las necesidades y valores individuales** de los empleados para ser efectivos.

Acciones Smart Talent Coach

- Hoy en día los empleados valoran el tiempo más que el dinero. Una tarde fuera del trabajo es bueno sin embargo manda la señal correcta. ¿Cómo te harás acreedor a una tarde libre? ¿Por cumplir qué aspectos u objetivos? En una entrevista que hicimos a un candidato nos compartió que si cumple con cierto número de horas extras en la semana, puede trabajar desde casa y no acudir a la oficina.
- La idea anterior puede servirte de ejemplo. Siempre aplica la frase para recibir hay que dar. **¿Qué te gustaría que den que esté alineado a lo que más se acerca al resultado esperado?**



Beneficios Personalizados

- Acceso a planes de bienestar, membresías de clubes exclusivos o capacitaciones personalizadas.
- **Ejemplo real:** En Monterrey, un corporativo financiero ofrece membresías en gimnasios de alto nivel y clases de cocina saludable para promover el bienestar integral de sus empleados.

Propósito Organizacional

- **El 70% de los empleados** en altos mandos elige trabajar en empresas con un fuerte compromiso social y ambiental.
- **Ejemplo real:** Una empresa de retail en Puebla inició un programa de reciclaje y apoyo a comunidades locales, lo que atrajo a ejecutivos comprometidos con la sostenibilidad.
- **Estrategia clave:** Crear paquetes de beneficios flexibles donde los empleados puedan elegir opciones según sus preferencias individuales.



LO QUE BUSCAN LOS ALTOS MANDOS EN SU TRABAJO

Introducción

Los altos mandos tienen expectativas específicas sobre lo que consideran un entorno laboral atractivo. Estas expectativas están influidas por su deseo de **liderar, generar impacto y equilibrar sus vidas personales y profesionales.**

- **Impacto:**

Los líderes quieren ver el impacto directo de sus decisiones en los resultados de la empresa y en la sociedad.

Ejemplo real: Un banco en Ciudad de México lanzó un proyecto para ofrecer microcréditos a emprendedores locales, lo que permitió a sus ejecutivos liderar una iniciativa con impacto social.

- **Reconocimiento:**

El 68% de los altos ejecutivos en México afirma que el reconocimiento público y privado por su desempeño es crucial.

Ejemplo real: Una empresa de tecnología en Tijuana organizó ceremonias mensuales para destacar a sus líderes por logros clave, mejorando su satisfacción laboral.



- **Innovación:**

Buscan organizaciones que inviertan en **tecnologías emergentes** para mantener la competitividad.

- **Balance vida-trabajo:**

La conciliación entre **el trabajo y la vida personal** sigue siendo un factor determinante.

- **Ejemplo real:** En Jalisco, una empresa de manufactura estableció políticas de horario flexible para sus ejecutivos, lo que redujo el ausentismo en un 10%.

Estrategia clave: Implementar plataformas tecnológicas para medir y comunicar el impacto de las contribuciones individuales en tiempo real.



Aportación de Smart Talent Coach

El **equilibrio entre la vida personal y laboral** sigue siendo una meta que quieren lograr los ejecutivos, para ello te sugerimos lo siguiente:

- **Dales espacios** de creación de 30 minutos con el equipo, para mejorar su día a día y que sean más asertivos.
- **Fomenta un hábito** que es la auto organización y autodirección de metas, este hábito ayudará a que ellos mismo se organicen para lograr los resultados esperados sin esperar a cubrir un horario definido. Es totalmente un cambio de creencias sobre la manera de trabajar.
- **Realiza desayunos o encuentros familiares** en donde la empresa se ocupa de la unión familiar y que se conozcan entre ellos, mandarás un mensaje maravilloso relacionado a valores familiares.





CAPÍTULO 4

12

TENDENCIAS POR GENERACIÓN

Introducción

Cada generación en la fuerza laboral tiene valores y expectativas únicos, lo que obliga a las empresas a **personalizar sus estrategias de atracción y retención de talento**.

- **Millennials (1981-1996):**

Valoran el **equilibrio** entre **la vida personal y laboral**, el aprendizaje continuo y el trabajo con propósito.

- **Ejemplo real:** Una empresa de tecnología en Ciudad de México ofrece capacitaciones constantes y esquemas de trabajo flexible, logrando una alta retención entre millennials.

- **Generación Z (1997-2012):**

Priorizan la **inclusión, la tecnología y las oportunidades** para innovar.

- **Ejemplo real:** En Monterrey, una startup tecnológica implementó hackatones internos que permitieron a los jóvenes talentos proponer y desarrollar nuevas herramientas digitales.



- **Generación X y Baby Boomers:**

Buscan **estabilidad, liderazgo significativo y oportunidades** de mentoría.

- **Ejemplo real:** Una empresa manufacturera en Querétaro implementó un programa de mentoría inversa donde los más jóvenes ayudan en tecnología y los mayores comparten experiencia estratégica.

Estrategia clave:

Diseñar iniciativas específicas para cada generación, como plataformas de aprendizaje virtual para Gen Z y programas de mentoría inversa entre millennials y baby boomers.



RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES PARA LAS EMPRESAS

Introducción

Para destacar en un mercado laboral competitivo, las empresas deben adoptar estrategias integrales que respondan a las necesidades cambiantes de sus colaboradores.

- **Cultura ágil y adaptativa:** Enfocar una cultura ágil hacia hábitos de excelencia sin perder de vista los resultados esperados como empresa.
- **Programas de cambio de mentalidad:** Cambiar las creencias de un equipo es posible con el acompañamiento adecuado y programas probados a nivel internacional.
- **Estructura de trabajo:** Implementar estructuras que permitan cambios rápidos y respuestas a las necesidades de los empleados.
- **Estrategias de marca empleadora:** Destacar los valores organizacionales y mostrar éxitos en inclusión y sostenibilidad.
- **Tecnología en el reclutamiento:** Usar inteligencia artificial para identificar y conectar con talentos clave.
- **Programas de diversidad e inclusión:** Diseñar incentivos específicos para atraer a una fuerza laboral diversa.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En 2025, hay que ir 5 años adelante de cómo queremos estar como empresa y talento.

Las estrategias y acciones compartidas en este ebook son con la finalidad de que te aporten ideas para dar solución a las problemáticas actuales que están viviendo en cuanto a la atracción de talento estratégico.

Les recomendamos además de tomar acción, acercarse a un experto para reducir las brechas lo más pronto y ganar tiempo al tiempo.

Si quiere que un consultor de Smart Talent Coach te contacte da clic aquí.

[Envía un WhatsApp](#)



**SÚMATE A NUESTRA COMUNIDAD DE
SMART TALENT COACH
EN DONDE ESTAMOS CADA SEMANA
AGREGANDO VALOR SOBRE ESTOS
TEMAS.**

¡Síguenos en redes sociales!



www.smarttalentcoach.com



**Envíanos un mail a:
contacto@smarttalentcoach.com**



Smart Talent Coach

CAPITALIZA TU TALENTO

www.smarttalentcoach.com