



# Checklist para la planeación estratégica de Recursos Humanos en 2025

Todo lo que necesitas para cerrar y empezar con éxito





# Índice de contenido



## Introducción

### Pasos claves para una planeación estratégica de Recursos Humanos



**Paso 1.** Diagnostica el estado actual de RR. HH



**Paso 2.** Define los objetivos estratégicos



**Paso 3.** Diseña un plan de acción personalizado



**Paso 4.** Asigna recursos y presupuesto



**Paso 5.** Implementa tecnología para la gestión del talento



**Conclusión**



**grupos**tress  
internacional



**Asegura el éxito de tu equipo de talento con una planificación estratégica eficaz para 2025.**

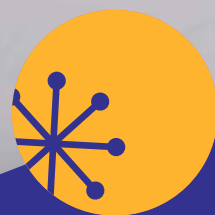
Este checklist está diseñado para directores de Recursos Humanos, analistas de talento y administradores de personal que buscan optimizar su estrategia de RR. HH. y adelantarse a los cambios en el mercado laboral.

Aquí encontrarás un paso a paso práctico y orientado a resultados que te guiará para alinear los objetivos de tu equipo con los de la empresa, mejorar la retención de talento y fortalecer el compromiso del personal.

El 2025 plantea nuevos desafíos y oportunidades para la gestión de personal: será clave contar con líderes adaptativos, fomentar una cultura organizacional auténtica, planificar el talento de manera anticipada y aprovechar la tecnología para dar soporte a cada iniciativa.

Con esta guía, estarás un paso adelante para construir un equipo comprometido y resiliente, listo para prosperar en el futuro.





# **Pasos claves** para una planeación estratégica de Recursos Humanos






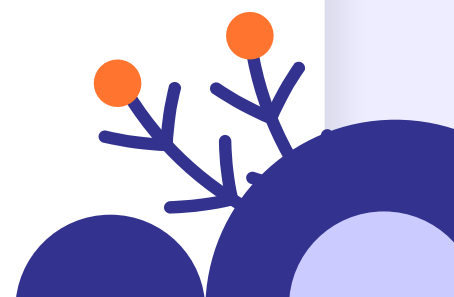


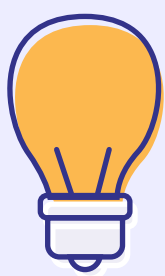


## ✓ Paso 1. Diagnostica el estado actual de los RR. HH.

Antes de definir cualquier objetivo, es fundamental comprender el punto de partida. Un diagnóstico inicial ofrece una visión clara de las fortalezas y áreas de mejora del equipo, permitiendo que las futuras estrategias se basen en datos precisos y adaptados a la realidad de la empresa.

-  **Evalúa métricas clave:** como tasas de rotación, satisfacción del personal, el desempeño individual y colectivo, entre otras métricas que sean significativas para tu área.
-  **Identifica competencias y brechas:** ayúdate de la **Matriz FODA** (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)
-  Realiza encuestas de clima laboral.





# ¿Sabías que los equipos de RR. HH. tienen un **superpoder especial?**



Son expertos en leer entre líneas. Cuando alguien dice “Estoy explorando nuevos retos” (**traducción: ¡planeo irme!**) o “Necesito un break” (**traducción: ¡estoy al límite!**), el equipo ya tiene claro lo que realmente pasa.

Así que, si alguna de estas frases te suena familiar, saca tus habilidades de “detective de talento”, ajusta tu “radar emocional” y, **¡al rescate!**






**grupotress**  
internacional



## ✓ Paso 2. Define los objetivos estratégicos

La alineación de los objetivos de RR. HH. con los objetivos de negocio de la empresa es clave para agregar valor a nivel estratégico.

\*Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un marco temporal claro (SMART).

-  Revisa los objetivos de la empresa para 2025 y desde allí plantea los específicos del área.
-  Establece los KPI que pueden ser útiles para medir el impacto de los objetivos.
-  Define metas específicas de desarrollo y retención: traza metas como, por ejemplo, reducción de rotación en un 10% o aumentar la satisfacción del personal en un 15%.

## Indicadores esenciales del área de Recursos Humanos

- ✓ Tasa de Retención Anual.
- ✓ Tiempo de Permanencia Promedio en la Empresa.
- ✓ Tiempo Promedio de Contratación.
- ✓ Calidad de la Contratación.
- ✓ Tasa de Participación en Programas de Capacitación.
- ✓ Índice de Mejora de Competencias Clave.
- ✓ Tasa de Productividad de los Empleados.
- ✓ Promedio de Evaluación de Desempeño.
- ✓ Índice de Satisfacción Laboral.
- ✓ Índice de Absentismo.

## Un café para la planificación estratégica

Antes de empezar con la planificación anual, **¡no te olvides de tu dosis de café o té!** Algunos estudios dicen que una taza al inicio de una reunión de planeación aumenta la claridad mental.

Y si eso no es cierto... **¡Al menos te mantendrá despierto y activo!**





## ✓ Paso 3. Diseña un plan de acción personalizado

Un plan de acción bien estructurado debe detallar las iniciativas específicas necesarias para alcanzar cada objetivo de talento. Esto puede incluir planes de reclutamiento, desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional.



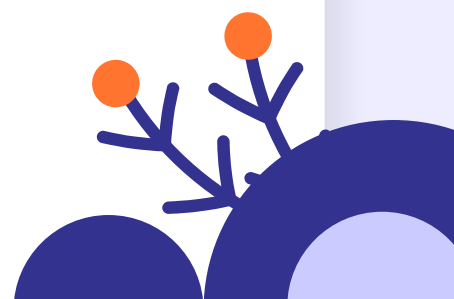
Determina estrategias de reclutamiento.





**Genera iniciativas de formación y conocimiento:** programas de capacitación en habilidades técnicas y blandas, ajustados a las brechas identificadas en el Paso 1.



Traza planes de retención, bienestar y compromiso.





# ¿Sabías que el 72% de las personas dice que tiene sus mejores ideas en la ducha?



**El motivo:** durante actividades relajantes, el cerebro genera más ondas alfa, que están asociadas con la creatividad.

Así que, si necesitas ideas frescas, tal vez sea hora de incluir algunos minutos de relajación en el plan de tu equipo para fomentar la innovación.

**¡Una caminata o una pausa para meditar también puede ser igual de eficaz!**





## ✓ Paso 4. Asigna recursos y presupuesto

La planeación de recursos y presupuesto es la columna vertebral para convertir la estrategia de RR. HH. en acciones efectivas. Este paso implica una previsión detallada de los recursos financieros y humanos que cada acción necesitará para garantizar que las iniciativas de talento se ejecuten sin contratiempos y puedan sostenerse a largo plazo.



Define el presupuesto anual para RR. HH.



Asegura que cada iniciativa cuente con el personal adecuado y asigna responsabilidades específicas.



Investiga y selecciona tecnologías y proveedores que apoyen las acciones del área completa.



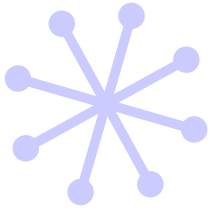
**grupos**tres  
internacional



# Consejos Prácticos

- ✓ Clasifica el presupuesto por áreas clave.
- ✓ Usa datos históricos para ajustar estimaciones.
- ✓ Define prioridades, no todas las iniciativas tienen el mismo impacto.
- ✓ Asigna un 5-10% del presupuesto total como fondo de emergencia para cubrir gastos no planificados.
- ✓ Identifica roles clave para cada iniciativa.
- ✓ Revisa el calendario anual para evitar que el equipo de RR. HH. esté sobrecargado en ciertos momentos.
- ✓ Fomenta la colaboración y cocreación con otra área de la compañía.
- ✓ Muchas plataformas de RR. HH. ofrecen demos o periodos de prueba gratuitos, solicita antes de contratar alguna.
- ✓ Contacta con otras empresas que usen el mismo proveedor para conocer su experiencia.
- ✓ Evalúa la escalabilidad y actualización de la plataforma.





# RR. HH. vs. Google Search

En recursos humanos, serías millonario si cada vez que te preguntan algo respondieras: “¡Busca en Google!”.

Pero en serio, uno de los superpoderes de RR. HH. es **ser el buscador de soluciones para todos**. Desde “¿Cuántos días de vacaciones me quedan?”, hasta “¿Cómo cambiar mi foto en el sistema?”, en gestión humana, nunca hay un “No lo sé” (aunque “búscalos en Google” nos pase por la mente).






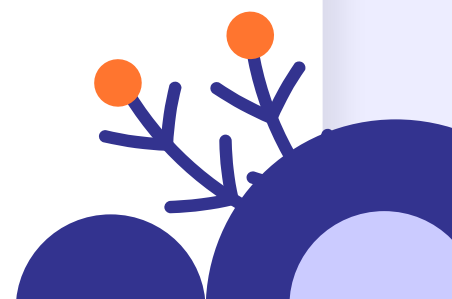




## ✓ Paso 5. Implementa tecnologías para la gestión del talento




En 2025, la tecnología en RR. HH. será crucial para agilizar procesos y ofrecer mejores experiencias a los colaboradores. Desde un software de administración de empleados y de automatización de nómina, hasta plataformas de desarrollo profesional, la tecnología será una ventaja estratégica.

-  **Selecciona herramientas de automatización:** evalúa, por ejemplo, plataformas de software para llevar control de asistencia, administración de nómina, e incluso plataformas de autoservicio para empleados.
-  **Implementa sistemas de aprendizaje y e-learning**
-  **Monitorea datos en tiempo real:** gracias a estas plataformas realiza análisis constantes de los indicadores del área para tomar decisiones informadas y ajusta las estrategias a tiempo.





## Consejos prácticos

-  Revisa los avances cada trimestre para ajustar acciones según los resultados.
-  Observa los indicadores clave y modifica las metas o las acciones en función de los logros y obstáculos encontrados.
-  Documenta los aprendizajes y las mejores prácticas implementadas.








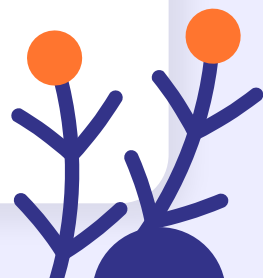
# Conclusión

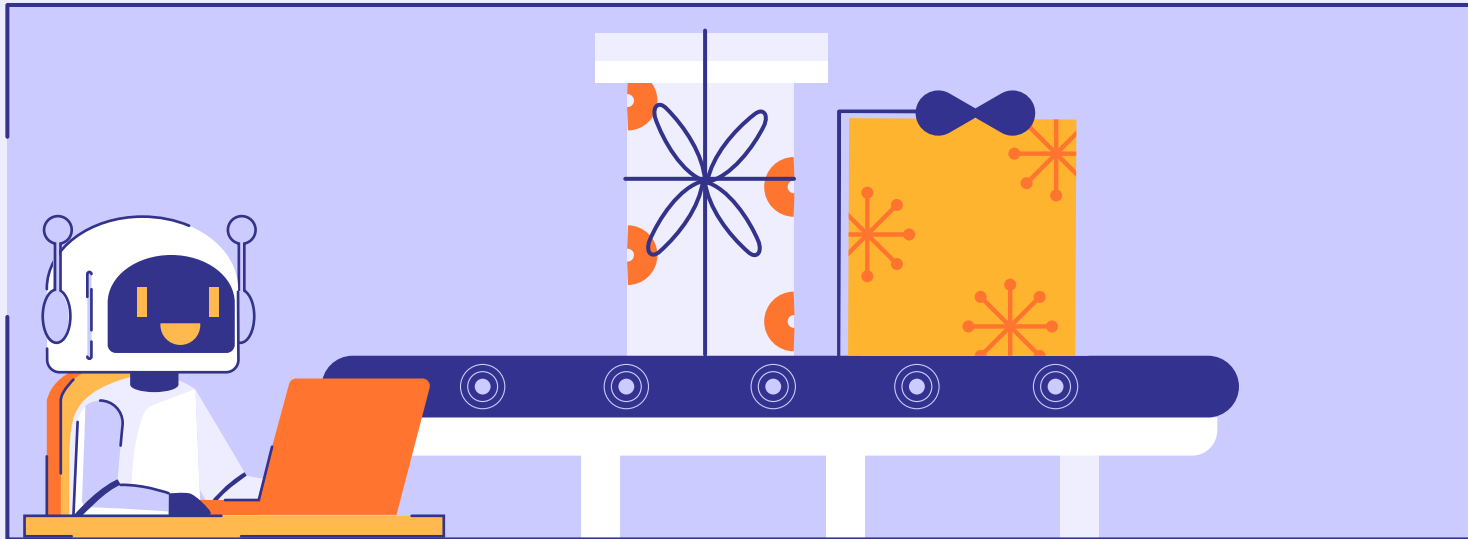
## Tendencias, prioridades y retos de RR. HH. para 2025

Para los equipos de recursos humanos, 2025 trae grandes oportunidades para transformar el impacto del área en toda la organización. ¿Te has preguntado qué se necesita para realmente fortalecer el rol de RH en el éxito de tu empresa?

La consultora Gartner identificó cinco tendencias clave que transformarán cómo los líderes gestionan el talento y potencian la efectividad de sus equipos:

-  **Desarrollo de responsables y gerentes** que puedan enfrentar los desafíos de un entorno cambiante, con habilidades de liderazgo adaptativo.
-  **Cultura organizacional** que refleje los valores de la empresa y se traduzca en prácticas diarias, impulsando un sentido de pertenencia y compromiso.
-  **Planificación estratégica de la fuerza laboral**, anticipando necesidades futuras y asegurando que el talento esté alineado con los objetivos de negocio.
-  **Gestión del cambio** para ayudar a los colaboradores a adaptarse rápidamente a nuevas políticas y tecnologías.
-  **Tecnología de recursos humanos** como software para automatizar procesos y proporcionar insights clave que guíen las decisiones estratégicas.





El papel de la tecnología es esencial en este panorama. Al automatizar tareas repetitivas como la nómina, el control de asistencia o la administración de beneficios, los equipos de gestión humana, pueden centrarse en iniciativas de mayor impacto, como construir relaciones más cercanas con los colaboradores y desarrollar el talento de manera continua.

Esto no solo optimiza el tiempo y los recursos, sino que también refuerza una cultura organizacional en la que cada miembro del equipo se siente valorado y apoyado.

El futuro de RR. HH. no solo es digital; es también más humano y estratégico. Aprovechar estas tendencias es una oportunidad para ser líderes que impulsan el crecimiento, el compromiso y el bienestar de todo el equipo.

Al final, no se trata solo de adaptarse, sino de construir juntos un ambiente de trabajo donde todos puedan prosperar. **¡2025 es el año para hacer que el cambio ocurra, y estamos listos para lograrlo a tu lado!**







grupotress  
internacional