

Sondeo Regional 2025

Liderazgo y Comunicación



Informe de Hallazgos
Santa Fe & Entre Ríos

www.seffino.com

3 Introducción

4 Metodología

5 Comunicación

7 Formación

8 Desarrollo

9 Clima

12 Cambio

13 Gestion RH

14 Conclusiones

Sondeo Regional 2025 Liderazgo y Comunicación

El siguiente informe tiene como objetivo presentar y analizar los hallazgos del relevamiento realizado a empresas de la región Santa Fe y Entre Ríos, con el propósito de comprender en profundidad las principales prácticas, desafíos y necesidades vinculadas a la gestión de las personas.

A partir de los resultados obtenidos, se busca identificar patrones comunes y brechas críticas en aspectos como la comunicación interna, la formación de mandos medios, la planificación de sucesión y el clima laboral. Este análisis permitirá ofrecer a las organizaciones de la región información confiable y comparativa, junto con recomendaciones estratégicas, que contribuyan a fortalecer sus procesos de Recursos Humanos y a impulsar un liderazgo más efectivo y sostenible.



Sondeo Regional:

La metodología utilizada consistió en la aplicación de un sondeo regional, diseñado con preguntas cerradas y abiertas, que permitió relevar percepciones y prácticas actuales de gestión de personas en empresas de Santa Fe y Entre Ríos.

El cuestionario, distribuido de manera digital, estuvo orientado a **Responsables de áreas de Recursos Humanos y mandos medios**, garantizando la confidencialidad de las respuestas y fomentando la participación genuina.

Esta técnica posibilitó obtener una radiografía rápida y representativa de la realidad organizacional de la región, brindando datos tanto cuantitativos como cualitativos que enriquecen el análisis y la posterior elaboración de recomendaciones estratégicas.

Empresas participantes:

Participaron en total 54 empresas PyMES pertenecientes a las provincias de Santa Fe y Entre Ríos.



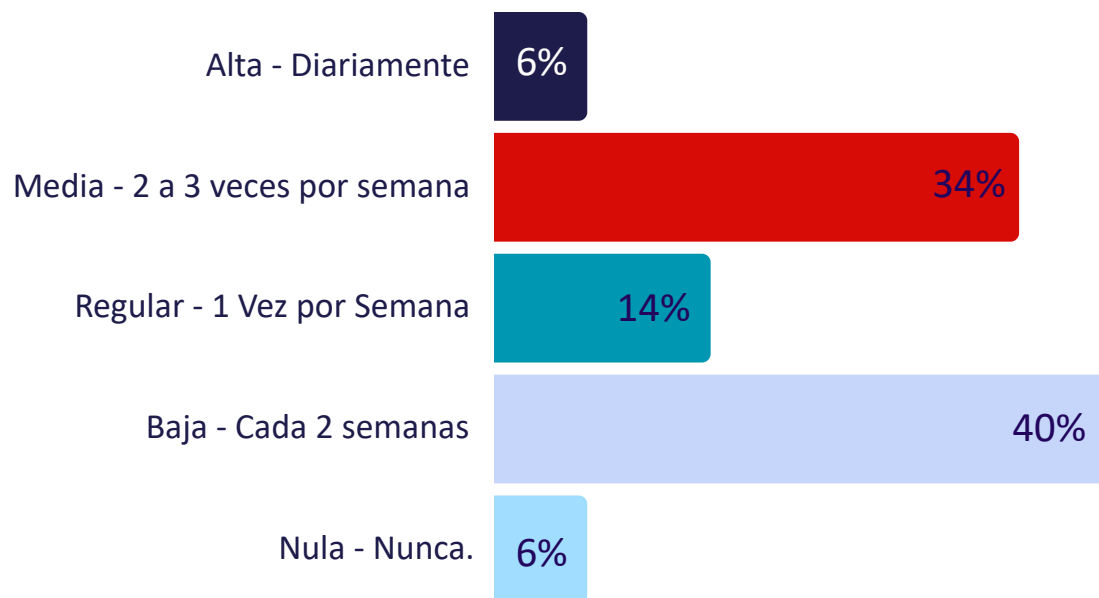
Comunicación



Frecuencia con la que ocurren los conflictos entre diversas áreas de la empresa por fallas de comunicación.

El 34% de las empresas afirma que los conflictos devenidos de fallas en la comunicación se producen con una frecuencia Media (de 2 a 3 veces por semana).

Por otro lado, la mayoría de las empresa, el 40% indicaron una Baja frecuencia de la conflictividad, evidenciando un conflicto cada 2 semanas.



Comunicación

Principales motivos de las fallas en la comunicación.

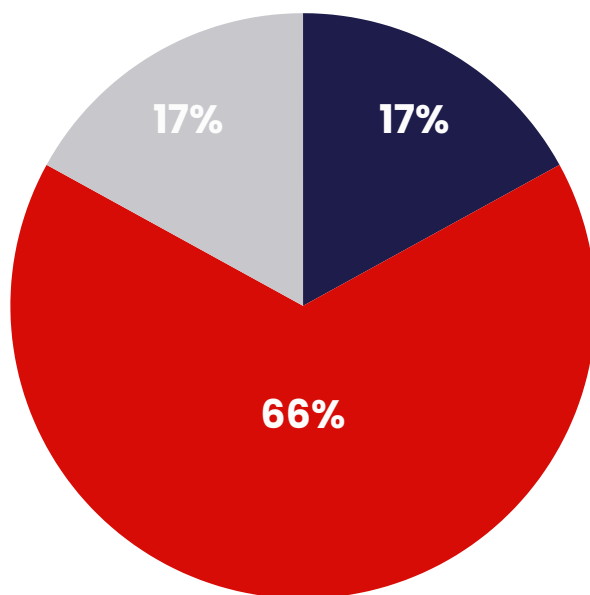
Para responder a esta pregunta, los encuestados pudieron optar por elegir hasta tres opciones para identificar las causas de los conflictos entre las áreas de la empresa.

Se expone el Ranking de las cinco causas más votadas.



Formación

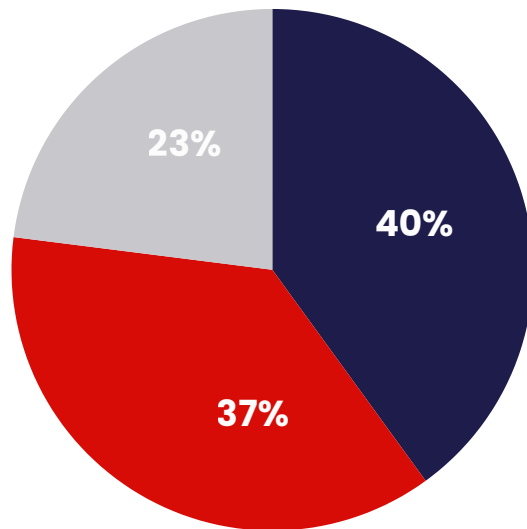
Existencia de planes de formación para mandos medios en su rol de liderazgo y conducción de personas en la organización.



- No cuentan con un plan anual de formación para mandos medios
- Existe un plan de formación anual para mandos medios.
- Las formaciones son ocasionales según necesidad.

Desarrollo de mandos medios

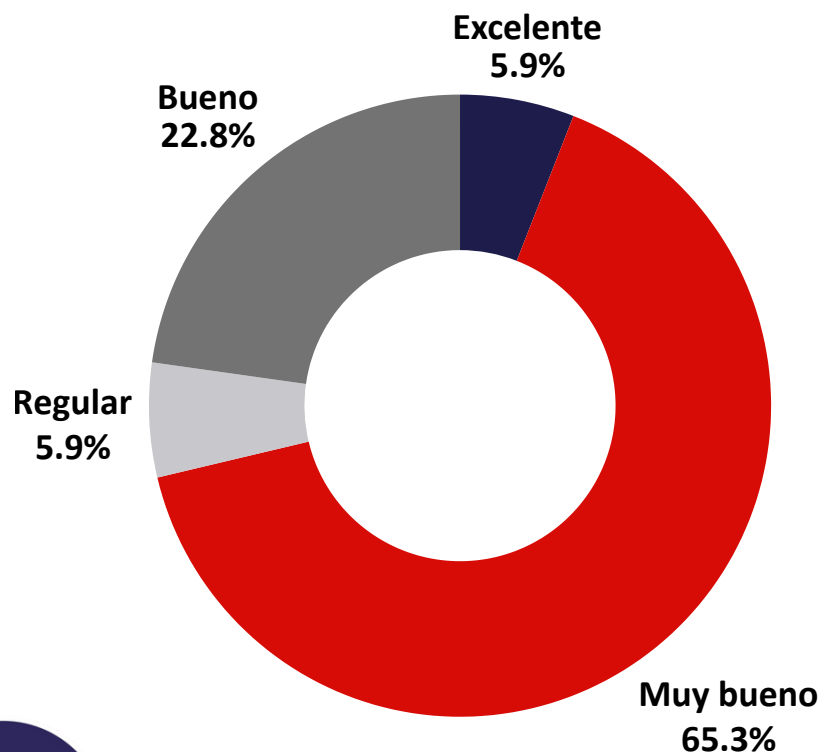
Existencia de plan de Desarrollo interno para formar futuros líderes y preveer cuadros de reemplazos de puestos clave.



- No se encuentra implementando un plan de desarrollo ni lo tiene en agenda.
- Está pensando en implementarlo.
- Lo tienen implementado.

Clima Laboral

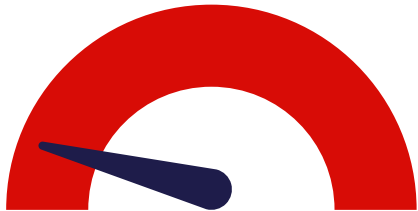
¿Cómo describirías el clima laboral en tu empresa hoy?



Clima Laboral



Entre quienes perciben el clima laboral como Excelente/Muy Bueno/Bueno (94%), afirman que los motivos que llevan a este resultado deviene de un estilo de cultura flexible, el buen trato, trabajar en equipo, brindar estabilidad y calidad humana.



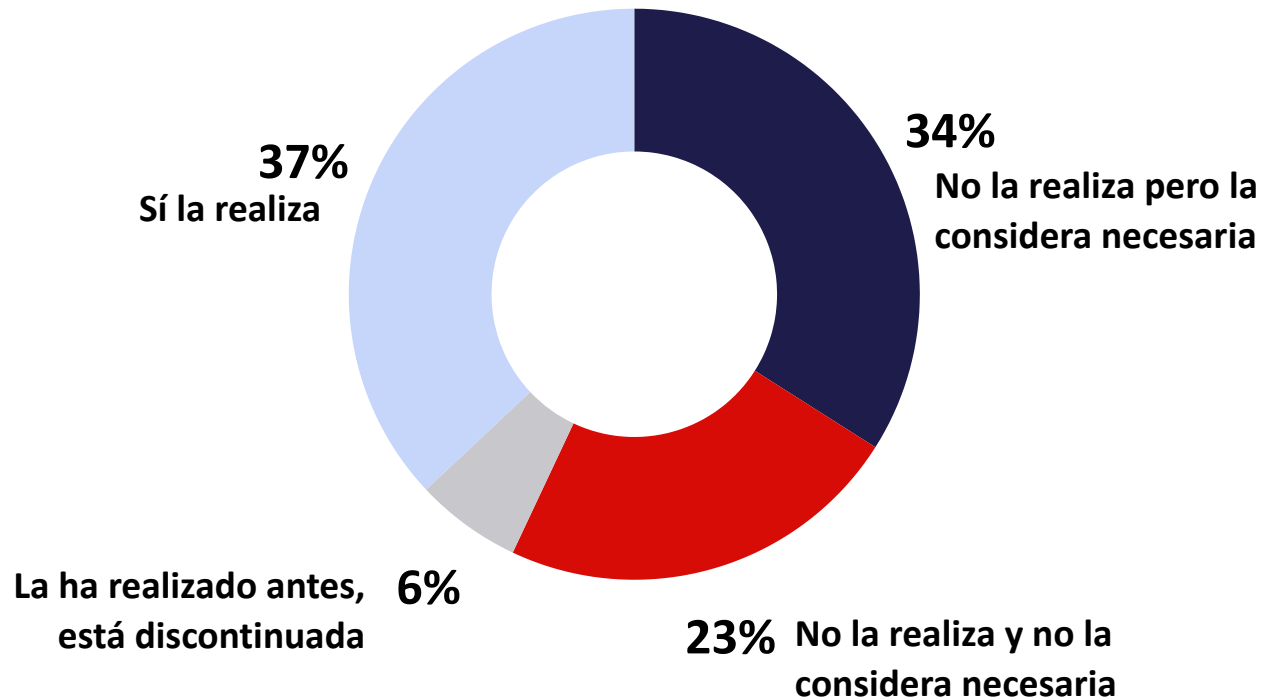
Por el contrario, el grupo que percibe el un clima de trabajo Regular (5.9%), identifica como causales la falta de flexibilidad, fallas en la comunicación y falta de reconocimiento por el esfuerzo de los colaboradores.

CLIMA MOTIVOS



Clima Laboral

Medición

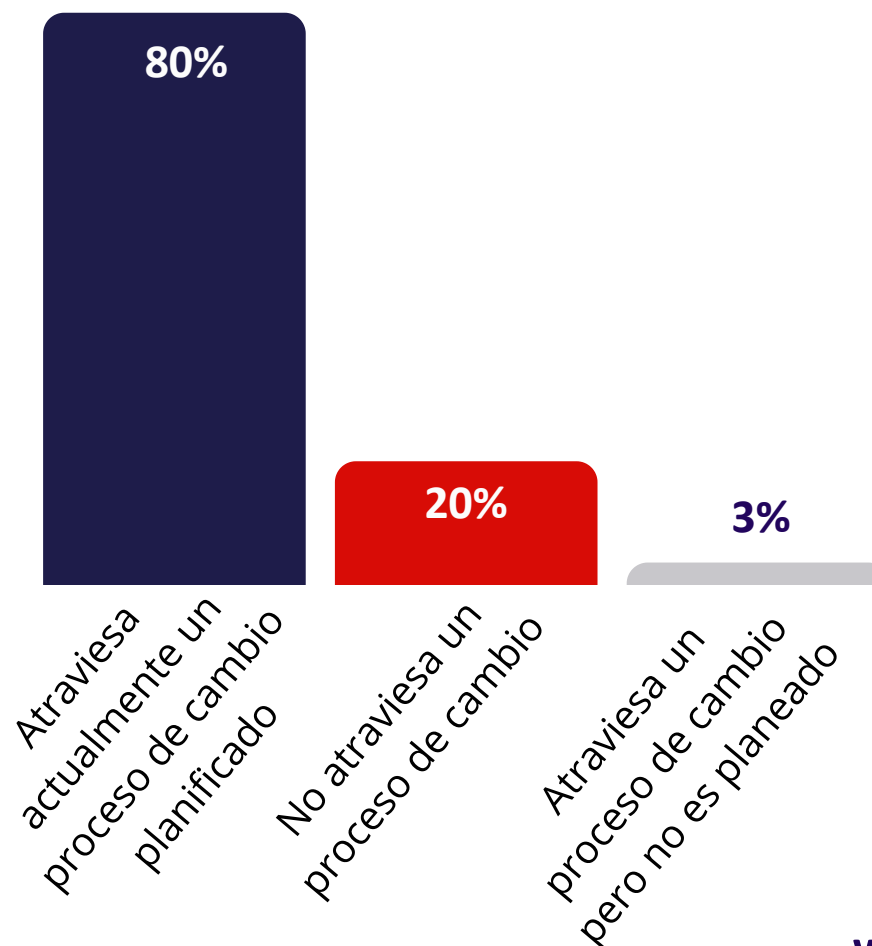


CLIMA
ENCUESTA

Cambio Cultural

Planificación de cambio en la cultura de la organización.

Un aspecto a abordar que atraviesa la gestión de los recursos humanos es cómo se abordan los procesos de cambio en las empresas. El objetivo es indagar cómo llevan adelante los mismos, si existe una previsión o no y qué tipo de respuesta se generan ante diferentes situaciones de cambio sean éstos tecnológicos, de crecimiento, etc.



Gestión de las personas

Aspectos prioritarios a trabajar en la gestión de las personas.

Liderazgo
Comunicación
Capacitación
Transformación Digital
Organización
Micromanagement
Cambio Cultural y generacional

El último tema a relevar fue en relación la gestión de las personas en general, buscando conocer cuáles son los aspectos más requeridos por las empresas para trabajar desde el área en el contexto actual. Entre los hallazgos obtenidos se encuentran los que aquí se mencionan.



Conclusiones

Los resultados de este relevamiento reflejan la voz de las organizaciones de **Santa Fe y Entre Ríos**, y nos invitan a pensar en cómo seguir fortaleciendo el desarrollo de las personas y de las empresas en la región.

Cada dato aquí expuesto constituye una oportunidad para generar cambios positivos, consolidar buenas prácticas y anticipar los desafíos que vienen.

En **Seffino** creemos que estos diagnósticos cobran verdadero valor cuando se transforman en acciones concretas que potencian a los equipos y aportan sostenibilidad al negocio. Por eso, ponemos a disposición nuestra experiencia para acompañar a las empresas que deseen profundizar en estos hallazgos y diseñar estrategias adaptadas a su realidad.



El siguiente paso está en sus manos

Estamos listos para conversar y trabajar
juntos en construir entornos de trabajo más
sólidos, humanos y orientados al futuro.



¡Muchas Gracias!



www.seffino.com