

Uso de las demografías

Cada empresa cuenta con una forma particular y única de entender a su equipo, de organizarlo y caracterizarlo, por eso aplicar demografías correctas y útiles en **Accelerate** es fundamental porque te permitirá obtener datos segmentados y accionables que facilitará la toma de decisiones estratégicas.

¿Por qué usar demografías?

Ayuda a identificar patrones y tendencias: podrás detectar tendencias en elementos como compromiso, satisfacción y la experiencia de tus colaboradores.

Facilita la toma de decisiones estratégicas: Tener datos segmentados ayuda a los líderes a tomar decisiones basadas en evidencia, en lugar de suposiciones.

Paso a Paso

1- Definir el propósito de la segmentación: ¿Para qué queremos analizar los datos? ¿Se busca analizar un grupo específico? ¿Se busca medir el impacto de las iniciativas ofrecidas? ¿Queremos detectar riesgos?

2- Identificar características clave del equipo: ¿Qué diferencias dentro del equipo pueden influir en la experiencia laboral?

4- Una buena demografía debe cumplir con estos criterios:

- ✓ **Ser relevante:** Debe ayudar a responder preguntas clave del negocio.
- ✓ **Ser clara:** Las categorías deben ser comprensibles y no generar ambigüedad.
- ✓ **Ser accionable:** Debe permitir tomar decisiones con los datos obtenidos.

Te ayudamos un poco más...

Para facilitarte todo este proceso te compartimos una serie de demografías agrupadas que te servirán de disparadores o ejemplos para las determinar las tuyas:

Datos Organizacionales	Permiten entender la distribución del talento dentro de la empresa.	Ver más
Características del colaborador	Segmentaciones individuales para entender mejor el perfil de los empleados.	Ver más
Relación con la Empresa	Permite analizar el tipo de vínculo de los empleados con la organización.	Ver más
Evaluación, Desarrollo y Talento	Ayuda a identificar rendimiento, crecimiento y potencial de los empleados	Ver más
Modalidad de Trabajo	Cómo y dónde trabajan los empleados	Ver más
Bienestar y Cultura Organizacional	Factores que influyen en la motivación, compromiso y calidad de vida laboral.	Ver más

DATOS ORGANIZACIONALES

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Área - Sector – Departamento -	Refiere a las macro divisiones funcionales dentro de la empresa.	Ventas, Recursos Humanos, Finanzas, Marketing, Otros.
Célula de trabajo	Segmentación micro de los colaboradores en función de equipos especializados dentro de las áreas o sectores.	Squad de Desarrollo Backend - Squad de Desarrollo Frontend - Equipo de Diseño UX/UI - Equipo de DevOps -
Ubicación (Sucursal - Sede- País)	Útil cuando la empresa tiene múltiples sedes o equipos distribuidos en distintas regiones.	Planta A, Planta B, Planta C, Planta D, Otro,
Rol - Posición de trabajo	Ayuda a identificar la experiencia según distintos niveles jerárquicos.	Operativo - Coordinador / Supervisor - Gerente - Director - C-Level
Empresa - Unidad de Negocio	Fundamental en compañías con múltiples marcas o líneas de negocio.	Banca Personal - Banca Empresas - Banca Digital - Inversiones y Finanzas
Reporte directo	Nombre propio de la persona a la que reporta	Juan Gonzalez – Lara Mesa

Formato de
trabajo

Distingue entre
colaboradores remotos,
híbridos y presenciales
para analizar su impacto
en el clima labora

Remoto - híbrido -
presencial

CARACTERÍSTICAS DEL COLABORADOR

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Edad - Año de nacimiento	Permite detectar tendencias generacionales y su impacto en la experiencia laboral.	Menos de 25 años - de 25 a 35 años -
Nivel de estudios	Útil para analizar si la formación académica influye en la percepción del clima laboral.	Primario - Secundario - Universitario - Postgrado
Idiomas hablados	Clave en empresas con equipos multiculturales o con necesidad de habilidades lingüísticas específicas.	Inglés - Portugués o 1 - Más de 1
Estilos de aprendizajes	En caso de que se apliquen herramientas psicológicas en entrevistas o encuestas de desarrollo personal.	Visual, Auditivo, Kinestésico, etc.
Arquetipos	Clasifica perfiles de empleados según su estilo de trabajo y compromiso con la organización.	Autoexigente, Colaborador experimentado, etc

Diversidad cognitiva	En caso de que cuenten con esta información a partir de entrevistas o encuestas de desarrollo personal.	Analítico, creativo, práctico, sistemico o Lógico racional, intuitivo, experimental, colaborativo.
Extranjeros	Para equipos multiculturales	Si-No o Argentino - Español - Uruguayo - Boliviano - Paraguayo

RELACIÓN CON LA EMPRESA

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Convenio	Importante para empresas con trabajadores dentro y fuera de convenio o sindicatos.	Fuera/Dentro de Convenio, Sindicato/Encuadre
Tipo de empleo	Clave cuando hay distintas modalidades de contratación	Horista, Mensualizado, Pasante, Contratado, Efectivo
Carga horaria efectiva-	Información que se puede obtener de los registros horarios de los colaboradores.	Menos de 20h, 20-30h, 30-40h, 40+h
Generación	Importante para identificar si distintas generaciones tienen expectativas laborales diferentes.	X, Y, Millennials

EVALUACIÓN, DESARROLLO Y TALENTO

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Performance general	En base a los registros de las evaluaciones anuales o semestrales que se realicen.	Alcanza expectativas, No alcanza, etc.
Potencial	Información resultante de sus evaluaciones.	Alto, Medio, Bajo, Sin datos
Key Talent	En base a los registros de observaciones.	Si- No
Participación en programas de becas, capacitaciones o viajes corporativos	En base a las posibilidades adicionales que se ofrezcan al colaborador.	Si - No - Inscripto
Crecimiento dentro de la empresa	¿Ha sido promovido en los últimos 3 años?	Si - No
Competencias digitales	Ayuda a segmentar necesidades de formación en herramientas tecnológicas.	Básico, Intermedio, Avanzado

MODALIDAD DE TRABAJO

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Horario y jornada	Útil cuando se posee jornadas o guardias a lo largo de las 24hs.	Diurno, Nocturno, Rotativo, Oficina, Remoto
Proyectos en los que participa	Necesario cuando la forma de trabajo es en base a proyectos individuales o en equipo.	Nombre de los proyectos
Más de un proyecto	Ayuda a identificar si los empleados están sobrecargados o diversificando su experiencia laboral.	Si- No

BIENESTAR Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Demografía	Explicación	Ejemplos de opciones
Índice de balance vida-trabajo	En base a los registros de asistencia o uso de días libres o estudio.	Estrés percibido, horas extras, uso de días libres
Uso de beneficios de bienestar	En caso de contar con registros sobre los usuarios de cada beneficio ofrecido al colaborador.	Terapia, actividades deportivas, flexibilidad horaria