

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Caracterización Sociodemográfica de los colaboradores de la compañía Luxury
Colombia S.A.

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ingenierías

Ingeniería Industrial - Especialización en Dirección de
Operaciones y Mejora Continua

Sergio Andres Gomez Alfonso

Gicell Sofia González Regino

Claudia Patricia Cortes Corrales

Jhon Edward Aguirre Cuervo

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.

2025

Tabla de Contenidos

Contenido

Resumen	3
Palabras clave	3
Marco conceptual.....	4
Media.	5
Clases o Rangos.....	6
Tendencia.	6
Fundamentos conceptuales por variable.	7
Edad.....	7
Sexo.....	7
Nivel Educativo.	7
Estrato Socioeconómico.....	8
Cargo o Rol.	8
Ciudad o Sede.	9
Tipo de contrato.	9
Cliente.....	10
Marco Contextual.	10
Desarrollo del proyecto	12
Edad.....	15
Nivel Educativo	16
Rango Salarial.....	17
Estrato Socioeconómico.....	18
Sexo.....	19
Cargo o Rol.....	20
Ubicación.	21
Cantidad de Hijos.....	23
Conclusiones	24
Referencias.....	25

Resumen

Caracterizar la población de los colaboradores pertenecientes a la compañía Luxury Colombia S.A. compañía del sector tecnológico dedicada a ofrecer servicios bajo el modelo B2B a diferentes empresas a nivel nacional, esto a partir de variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel educativo, estrato socioeconómico, cantidad de hijos y variables laborales clave como cargo, ciudad, tipo de contrato y cliente. El objetivo es disponer de un diagnóstico claro que permita la toma de decisiones informada y la estructuración de planes y programas enfocados en el crecimiento profesional y personal de los colaboradores con base a sus condiciones actuales a través del análisis cuantitativo/cualitativo de las variables identificadas como necesarias y la identificación de brechas para posteriormente recomendar la implementación de políticas, actividades, proyectos y demás acciones correctivas o preventivas que permitan el desarrollo de la organización en pro de la mejora de indicadores, alcance de objetivos y desarrollo y bienestar de los colaboradores.

Palabras clave

- Caracterización
- Variables
- Toma de Decisiones
- Diagnóstico
- Sociodemográfico

Marco conceptual

La caracterización sociodemográfica de los colaboradores es un recurso clave para entender la composición y las características estructurales de la fuerza laboral, así como su capacidad para satisfacer las necesidades actuales de la organización. En el ámbito del gobierno corporativo y la gestión del capital humano, los marcos internacionales sugieren que se reporten métricas sobre la composición, cualificación y movilidad del personal de manera que sean trazables y comparables a lo largo del tiempo, lo que ayuda a respaldar decisiones sobre planificación, asignación y desarrollo (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2025).

Cuando se trata de una empresa que ofrece servicios, analizar conjuntamente variables sociodemográficas (como edad, sexo, nivel educativo y estrato socioeconómico) junto con variables laborales (como cargo/rol, ciudad/sede, tipo de contrato y cliente) proporciona una visión completa del perfil real de sus colaboradores y de cómo se ajustan a las demandas del negocio. Este enfoque permite hacer diagnósticos objetivos, identificar brechas y guiar programas de desarrollo, diversidad y bienestar que estén alineados con estándares y clasificaciones reconocidas (ISO, 2025; Instituto de Estadística de la UNESCO [UIS], 2012; Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2012; Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2015).

La caracterización sociodemográfica de los colaboradores es un recurso clave para entender la composición y las características estructurales de la fuerza laboral, así como su capacidad para satisfacer las necesidades actuales de la organización. En el ámbito del gobierno corporativo y la gestión del capital humano, los marcos internacionales sugieren que se reporten métricas sobre la composición, cualificación y movilidad del personal de manera que sean trazables y comparables a lo largo del

tiempo, lo que ayuda a respaldar decisiones sobre planificación, asignación y desarrollo (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2025).

Cuando se trata de una empresa que ofrece servicios, analizar conjuntamente variables sociodemográficas (como edad, sexo, nivel educativo y estrato socioeconómico) junto con variables laborales (como cargo/rol, ciudad/sede, tipo de contrato y cliente) proporciona una visión completa del perfil real de sus colaboradores y de cómo se ajustan a las demandas del negocio. Este enfoque permite hacer diagnósticos objetivos, identificar brechas y guiar programas de desarrollo, diversidad y bienestar que estén alineados con estándares y clasificaciones reconocidas (ISO, 2025; Instituto de Estadística de la UNESCO [UIS], 2012; Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2012; Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2015).

Para el correcto análisis de la información obtenida, se deben evaluar diversos conceptos como la media, cuartiles, tendencias y clases los cuales permitirán establecer un análisis más claro sobre el comportamiento de la población con respecto a las diferentes variables a evaluar.

Media.

La media es una medida de tendencia central que se obtiene al sumar todos los valores y dividir por el número de observaciones; suele interpretarse como el punto de equilibrio de los datos y sirve para resumir el “valor típico” de una distribución. En inferencia, la media muestral es un estimador estándar de la media poblacional; no obstante, la media es sensible a valores atípicos, por lo que conviene inspeccionar outliers o complementar con medidas más robustas (p. ej., mediana) según el contexto (Encyclopaedia Britannica, 2025; Eurostat, 2021; The Pennsylvania State University; NIST, 2024)

Clases o Rangos.

La agrupación en clases o rangos convierte valores numéricos individuales como la edad o el ingreso mensual en intervalos mutuamente excluyentes para facilitar el análisis comparativo de segmentos (p. ej., etapas de vida en edad o tramos salariales), detectar patrones de distribución y reportar hallazgos; en la práctica, suele usarse anchura uniforme de clase cuando la variable es relativamente simétrica (edades 18–24, 25–34, etc.); es clave definir límites inclusivos de manera consistente, mantener los mismos cortes al comparar en el tiempo y elegir un número de clases que equilibre detalle y claridad (NIST/SEMATECH; Encyclopaedia Britannica; Eurostat, 2024; OECD).

Tendencia.

Cuando se afirma que una variable “tiende” a ciertos valores (por ejemplo, edades altas, ingresos bajos o número de hijos igual a uno o dos), se está describiendo dónde se concentra la mayor parte de las observaciones dentro de su rango. Para demostrarlo, el análisis suele seguir estos pasos:

1. Definir tramos significativos (etapas de vida para la edad, rangos relevantes para ingresos, conteos 0, 1, 2, 3+ para hijos).
2. Medir la concentración calculando la proporción en cada tramo; si 60–70% o más cae en un intervalo, se considera evidencia de tendencia hacia ese intervalo.
3. Contrastar con medidas de posición: la moda (valor o tramo más frecuente) debe coincidir con el área de mayor concentración y la mediana indica el punto medio; si la mediana se ubica en rangos bajos de ingreso, la distribución tiende a ingresos bajos; si cae en 1–2 hijos, la población tiende a familias pequeñas.

Fundamentos conceptuales por variable.

Edad.

La edad es un descriptor fundamental de la estructura demográfica del equipo. Al medirla en años cumplidos hasta una fecha específica, se puede segmentar a los colaboradores en grupos etarios que son útiles para políticas de sucesión, transición de carrera, salud y seguridad laboral, así como para el diseño de beneficios diferenciados. En el contexto del reporte de capital humano, la composición demográfica y su seguimiento a lo largo del tiempo son esenciales para alinear la estrategia de talento con los objetivos del negocio (ISO, 2025). Desde una perspectiva analítica, las distribuciones y medidas de tendencia (como la mediana y los cuartiles) son herramientas valiosas para entender mejor esta dinámica.

Sexo.

El sexo, tal como lo registra el sistema de talento humano, permite establecer métricas de diversidad y equidad, además de monitorear posibles brechas en el acceso a posiciones, cualificación o trayectorias profesionales. La transparencia en la composición por sexo, así como su desagregación por áreas, roles y ubicaciones, se alinea con las recomendaciones de reporte que fomentan indicadores comparables y útiles para la toma de decisiones (ISO, 2025). Un análisis responsable requiere evitar conclusiones simplistas y considerar las intersecciones con la educación, el tipo de contrato o la ciudad, ya que las brechas rara vez se deben a un solo factor.

Nivel Educativo.

El nivel educativo proporciona información sobre la cualificación formal de la fuerza laboral. La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED 2011) ofrece un lenguaje común para mapear titulaciones y programas nacionales a niveles comparables, lo que reduce ambigüedades y facilita análisis tanto internos como externos (UIS, 2012). El Manual Operativo ISCED 2011 detalla los criterios de clasificación y la resolución de casos límite, lo que refuerza la consistencia de los datos (UIS, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD] y Eurostat, 2015). En términos de utilidad, la distribución del nivel educativo por cargo, ciudad y cliente permite identificar brechas de cualificación y priorizar acciones de formación, certificación o upskilling/reskilling según las familias ocupacionales estratégicas (UIS, 2012; UIS, OECD y Eurostat, 2015).

Estrato Socioeconómico.

El estrato socioeconómico en Colombia es una clasificación oficial que va del 1 al 6, relacionada con la prestación de servicios públicos domiciliarios. Esta clasificación tiene metodologías y precauciones de interpretación que han sido definidas por el DANE (DANE, s. f.; DANE, 2015). Desde un punto de vista analítico, su valor radica en proporcionar un contexto sobre las condiciones del entorno residencial de los colaboradores, lo que puede ayudar a guiar políticas de beneficios, movilidad y acceso a oportunidades de educación y bienestar. Debido a su propósito original y a sus limitaciones, se sugiere utilizarlo como una variable categórica ordenada (incluyendo “no reporta”), evitando hacer inferencias causales y manteniendo un enfoque de no discriminación en las decisiones individuales (DANE, 2015).

Cargo o Rol.

Este término describe la función que se desempeña y el campo ocupacional. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-08) ofrece una taxonomía que se basa en la naturaleza del trabajo y el nivel de cualificación, lo que permite agrupar roles en familias ocupacionales comparables (ILO, 2012). Esta estandarización facilita la identificación de núcleos de especialización, el mapeo de trayectorias de carrera y el análisis de la relación entre la cualificación formal (ISCED) y la complejidad del puesto. Para las empresas que ofrecen servicios tecnológicos, la distribución por familias ISCO ayuda a visualizar la capacidad instalada en áreas técnicas y a anticipar las necesidades de talento según la evolución de los clientes (ILO, 2012).

Ciudad o Sede.

La ciudad/sede aporta la dimensión territorial del talento: disponibilidad de perfiles, competencia en el mercado local, y particularidades de acceso a servicios y formación. La desagregación geográfica de la plantilla es un componente habitual de los reportes de capital humano por su valor para la planificación y la asignación (ISO, 2025). En términos prácticos, permite analizar cómo se combina el nivel educativo con familias ocupacionales en cada sede, identificar bolsas de talento y definir estrategias de movilidad o atracción focalizada cuando existan cuellos de botella locales (ISO, 2025; UIS, 2012).

Tipo de contrato.

El tipo de contrato –conforme al Código Sustantivo del Trabajo– define la naturaleza jurídica de la vinculación (indefinido, fijo, aprendizaje, prestación de servicios, entre otros) y condiciona la estabilidad, derechos y obligaciones de las partes (República de Colombia, 1950). Su análisis permite estimar el riesgo de rotación asociado a la estructura contractual, medir la proporción de vínculos de largo plazo y evaluar la

coherencia entre las necesidades del servicio y la modalidad de contratación. En el contexto de reporte de capital humano, la estructura contractual contribuye a valorar la sostenibilidad del empleo y la exposición a contingencias laborales (ISO, 2025).

Ciente.

En organizaciones proveedoras de servicios, la variable cliente conecta el perfil del colaborador con la demanda específica del servicio. Aunque no constituye una clasificación estandarizada internacional, su uso interno permite observar la concentración de habilidades por cliente, los equilibrios de carga y la especialización sectorial. Desde la perspectiva de gobierno, segmentar por cliente ayuda a alinear el talento con resultados y riesgos del negocio, siempre cuidando la confidencialidad y evitando interpretaciones que supongan causalidad sin evidencia (ISO, 2025).

Marco Contextual.

Luxury Colombia opera en el sector de servicios tecnológicos orientados al mercado corporativo, enfocándose en el diseño, desarrollo e implementación de software a medida, la integración de sistemas, la analítica de datos y business intelligence, la automatización de procesos mediante RPA, la adopción de soluciones en la nube y paquetes básicos de servicios gestionados de ciberseguridad y soporte. Su modelo de ingresos combina proyectos llave en mano, licencias y soporte de soluciones tipo SaaS, contratos de servicios gestionados y bolsas de horas de evolución. Atiende principalmente a los sectores financiero, retail y consumo, manufactura, salud y logística, diferenciándose por su rapidez de entrega y el énfasis en el retorno de inversión. La compañía cuenta con aproximadamente 314 colaboradores, con una mayoría en roles técnicos, sede principal en Bogotá y células remotas en Medellín y Barranquilla bajo un esquema de trabajo híbrido. Su estrategia prioriza el time-to-value,

el manejo de cuentas clave y la expansión mediante Customer Success, mientras escala capacidades en analítica, inteligencia artificial aplicada y automatización. El gobierno y la dirección estratégica articulan la organización mediante planificación basada en análisis PESTEL y OKR's, definición presupuestal y priorización del portafolio, acompañadas de la gestión de riesgos, cumplimiento de seguridad de la información y protección de datos, y administración de alianzas tecnológicas y comerciales.

Sobre este andamiaje se construyen los procesos misionales: la gestión comercial que integra prospección, preventa, propuesta de valor y negociación, con enfoque en cuentas clave y expansión; la oficina de proyectos (PMO) orquesta la ejecución bajo marcos ágiles y disciplina de control de alcance, tiempo, costo y calidad, incorporando lecciones aprendidas; el ciclo de desarrollo e integración de software cubre descubrimiento y UX, arquitectura, construcción, prácticas DevOps con integración y entrega continua, aseguramiento de calidad automatizado y manual, y despliegues endurecidos, Customer Success impulsa adopción, resultados de negocio y renovaciones; finalmente, la entrega de valor y la adopción del cliente a través del onboarding. Estos procesos core son habilitados por funciones de apoyo: talento humano gestiona atracción y selección, onboarding, compensación y beneficios, desempeño, formación y desarrollo, clima, bienestar y relaciones laborales; finanzas y administración aseguran facturación, tesorería, compras y contratos; TI interna opera activos, identidades, accesos y soporte; comunicaciones y marketing posicionan ofertas y casos de uso; jurídica vela por contratos, propiedad intelectual y privacidad. Un sistema de calidad y mejora continua audita, mide KPIs y capitaliza retrospectivas, mientras la gestión del conocimiento consolida repositorios, playbooks y comunidades

de práctica. En conjunto, el mapa de procesos conecta la estrategia con la creación y captura de valor, y establece el circuito de aprendizaje organizacional.

Desarrollo del proyecto

Se cuenta con tres bases de datos inicialmente, que fueron compartidas por la compañía, esto con la finalidad y completa restricción de uso hacia la ejecución de este proyecto las cuales contienen las siguientes variables:

Tabla		
Condiciones 1	Socioeconómicos 2	Hijos3
Variables	Variables	Variables
Cargo	Cargo	Cédula
Cédula	Cédula	Empleado
Ciudad	Edad	Cantidad de Hijos
Cliente	Empleado	
Empleado	Estrato	
EPS	Ingreso mensual	
Fecha de Ingreso	Nivel Educativo	
IPS Contratada		
Proyecto		
Sexo		

Tabla 1

Relación de variables entre las bases Condiciones laborales, Cantidad de hijos e Información sociodemográfica (Luxury Colombia).

Nota. Elaboración propia con información suministrada por la compañía para el desarrollo del proyecto a partir de las bases **Condiciones1**, **Hijos3** y

Socioeconomicos2 (2025).

Dichas tablas cuentan con múltiples variables entre las que destacan el sexo, la edad, cantidad de hijos, estrato socioeconómico, y el nombre y cédula de ciudadanía de cada uno de los colaboradores, siendo esta última variable común en cada base de datos

permitiendo de esta manera la construcción de un modelo de datos en estrella de la siguiente manera:

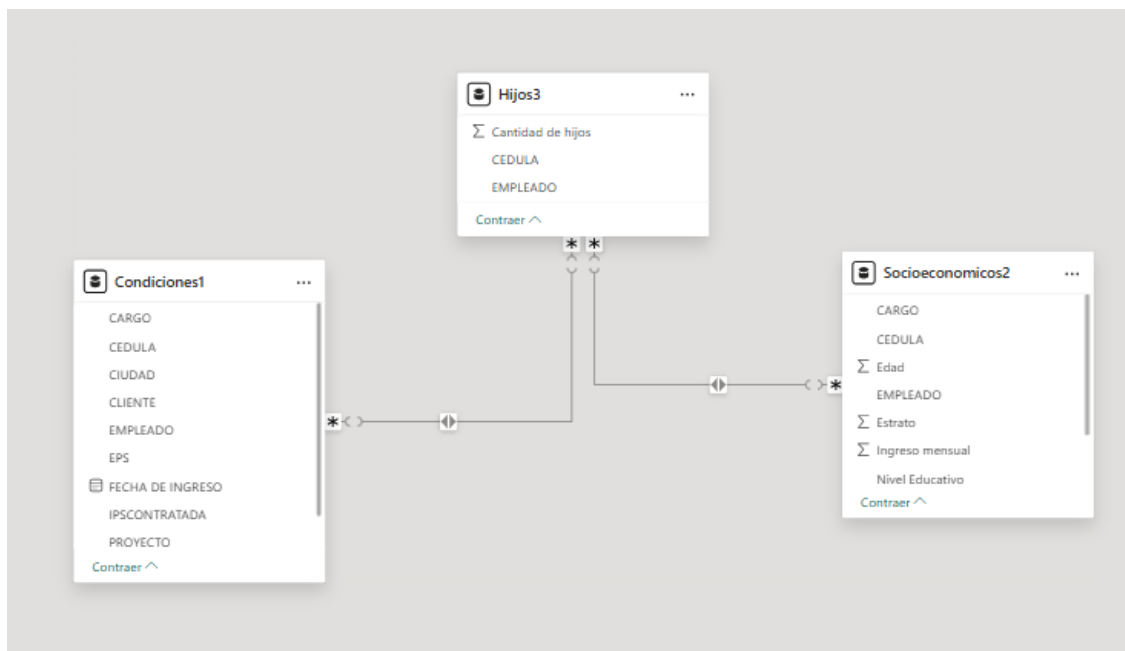


Figura 1

Modelo de datos de Luxury Colombia en Power BI.

Fuente: Elaboración propia con las bases **Condiciones1**, **Hijos3** y **Socioeconomicos2**.

Posteriormente se identificó la necesidad de realizar una agrupación en las variables de edad y rango de ingreso, permitiendo presentar los datos agrupados en clases y no uno a uno, generando de igual manera un orden claro en cada uno de los gráficos a elaborar, para dicha actividad se empleó el lenguaje DAX (Expresiones de análisis de datos) de la siguiente manera:

```

1 Rango Edad =
2 VAR e = Socioeconomicos2[Edad]
3 RETURN
4 SWITCH (
5     TRUE(),
6     ISBLANK(e), BLANK(),
7     e < 20, "Fuera de rango",
8     e <= 26, "20-26",
9     e <= 33, "27-33",
10    e <= 40, "34-40",
11    e <= 47, "41-47",
12    e <= 55, "48-55",
13    "Fuera de rango"
14 )

```

Figura 2

Formula desarrollada para la categorización de las edades de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

```

1 Rango Ingreso =
2 VAR x      = Socioeconomicos2[Ingreso mensual]
3 VAR minV   = 1430000
4 VAR maxV   = 5690000
5 VAR bins   = 5
6 VAR width  = DIVIDE(maxV - minV, bins, 0)           -- 852.000
7 VAR idxRaw = INT( DIVIDE(x - minV, width, 0) )
8 VAR idx    = MAX( 0, MIN( idxRaw, bins - 1 ) )     -- asegura 0..4
9 VAR startV = minV + idx * width
10 VAR endV   = IF( idx = bins - 1, maxV, startV + width - 1 )
11 RETURN
12 SWITCH(
13     TRUE(),
14     ISBLANK(x), BLANK(),
15     x < minV, "Fuera de rango (< " & FORMAT(minV, "[$-es-CO]#,0") & ")",
16     x > maxV, "Fuera de rango (> " & FORMAT(maxV, "[$-es-CO]#,0") & ")",
17     FORMAT(startV, "[$-es-CO]#,0") & " - " & FORMAT(endV, "[$-es-CO]#,0")
18 )

```

Figura 3

Formula desarrollada para la categorización de los rangos de ingreso de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

Posteriormente se procede a generar la construcción de las primeras visuales del tablero, las cuales permiten identificar la información y realizar un análisis más exacto de las variables

Edad

Posterior al desarrollo de la columna calculada que permitió la identificación de los diferentes rangos etarios en los cuales se podrían clasificar las edades de los colaboradores (activos y retirados) de la compañía se obtiene la siguiente información:

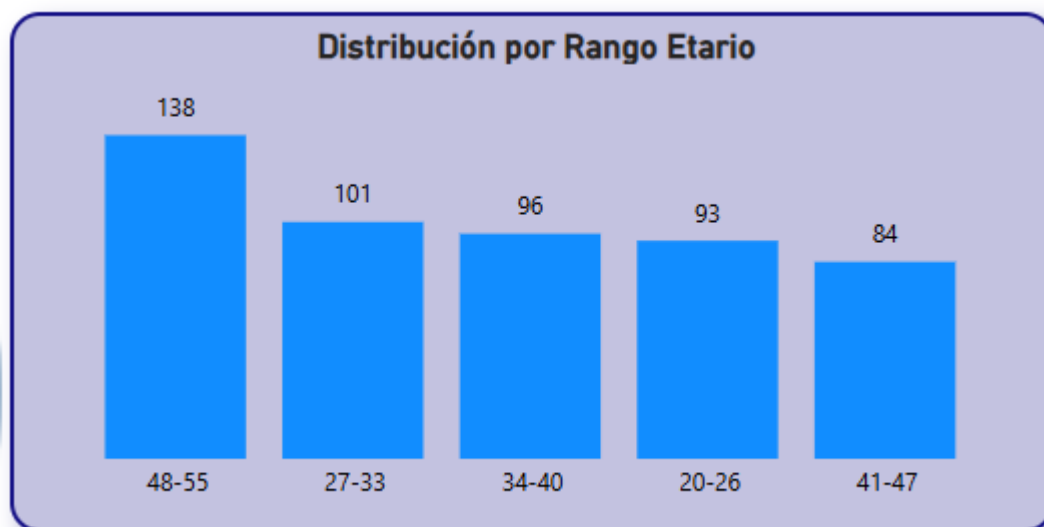


Figura 4

Rango etario de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

Se identifica la tendencia de mayor concentración se encuentra en el rango de 48 a 55 años siendo éste el que presenta las mayores edades lo que nos puede indicar una tendencia de la compañía a tener vinculada una mayor proporción de población vieja, lo

cual se soporta en una media de edad de 38,14 años siendo este dato un valor alto para esta variable.

Nivel Educativo

El nivel educativo presenta un comportamiento el cual permite identificar las tendencias formativas de los colaboradores de la compañía como se puede identificar a continuación:

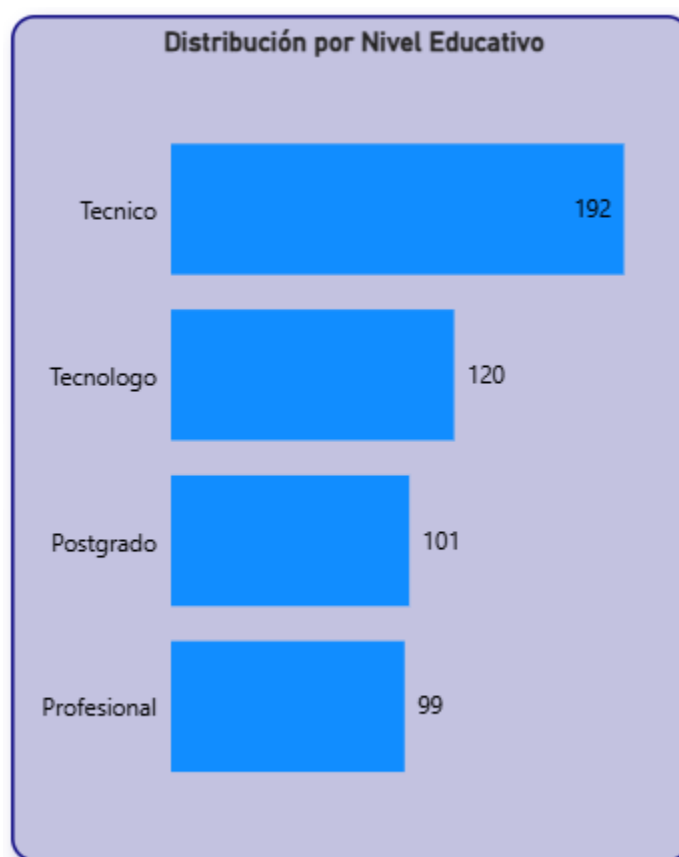


Figura 5

Nivel Educativo de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

Se identifica una tendencia de presentarse mayor volumetría en niveles educativos como técnicos y tecnólogos, lo que indica que la volumetría de colaboradores en actividades operativas es mayor respecto a las tácticas y estratégicas, sin embargo es imposible deducir la severidad de dicha información debido a que el nivel educativo no tiene una correlación directa con el cargo o rol desempeñado por una persona, es por esto que se requiere una visual más de cerca a los cargos o roles identificados.

Rango Salarial

El rango salarial al igual que la variable “Edad” se vio transformada a través de DAX para de esta manera realizar una agrupación de los diferentes rangos presentados lo que permite identificar de manera más clara las tendencias salariales presentes al interior de Luxury Colombia.

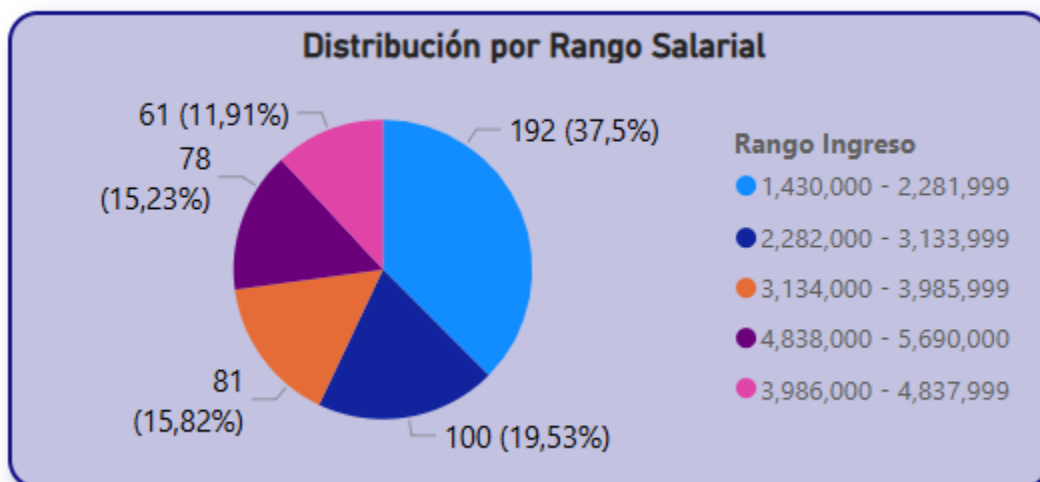


Figura 6

Rango Salarial de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

El comportamiento de la variable de Rango salarial permite identificar una tendencia en la que más del 50% de los colaboradores tienen ingresos inferiores a \$ 3.134.000 COP y un promedio de \$3.093.652 COP, lo que es alarmante ya que términos de bienestar económico los salarios otorgados por la compañía tienden a los valores bajos y cercanos a 1 o 2 SMMLV.

Estrato Socioeconómico

El estrato socioeconómico da una visual clara de las condiciones en las que una población se encuentra con base en diferentes variables que confluyen en su medición o asignación, como lo son sus ingresos, ubicación geográfica e incluso oportunidades de desarrollo en algunos casos.

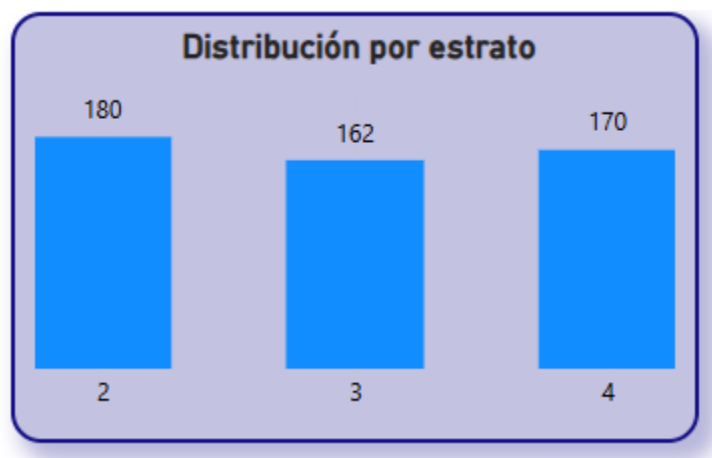


Figura 7

Estrato Socioeconómico de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Socioeconomicos2**.

Se percibe un comportamiento uniforme en esta variable lo que sorprende dado lo identificado en el análisis de los ingresos mensuales percibidos por los colaboradores, se puede decir en conclusión esta variable por sí sola no permite realizar una conclusión determinante, sin embargo al evaluar su correlación con el nivel de ingresos

mensuales, se podría intuir que los colaboradores pueden compartir gastos al interior de sus hogares lo que permite encontrar casos de ingresos bajos pertenecientes al estrato 4.

Sexo.

Para la presente investigación, el sexo termina siendo una de las principales variables a investigar ya que aunque se espera que el comportamiento de esta variable sea relativamente estable o con poca variabilidad y su tendencia debería estar supeditada por una distribución cercana al 50% por cada sexo, es importante identificar cuál es su comportamiento real para de esta manera lograr establecer políticas que en caso de no ser de esta manera, permitan reducir la brecha de género que se pueda demostrar.

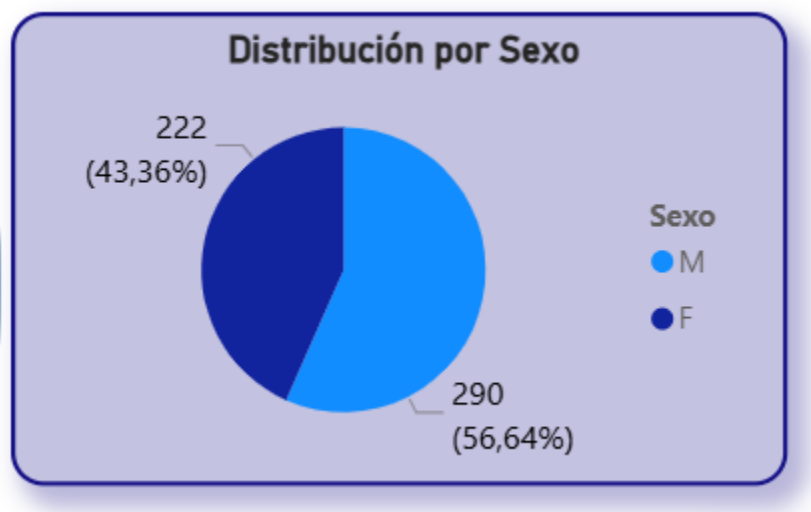


Figura 8

Distribución por sexo de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

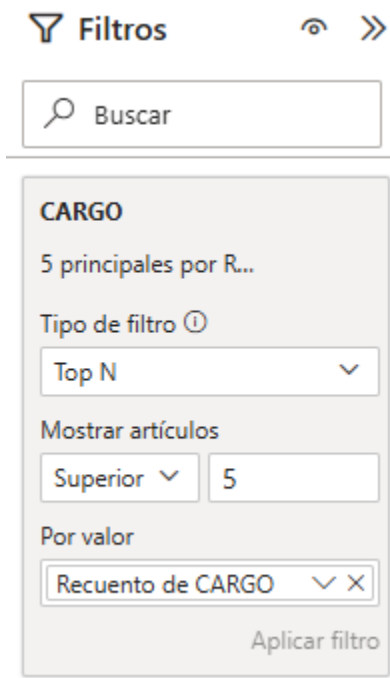
Fuente: Elaboración propia con la base **Condiciones1**.

Tal como se identifica en la Figura 8, es visible que cerca del 60% de los colaboradores de la compañía son del sexo Masculino (M) y tan solo aproximadamente el 40% de estos pertenecen al sexo Femenino (F) es de vital importancia verificar las razones de

fondo que se presentan para tener este comportamiento y ejecutar políticas en selección y contratación que pueden incluir “Cuotas mínimas” de género. Por otra parte, no se identifica ninguna variabilidad considerable en cuanto al Salario Promedio ni la edad promedio para cada uno de estos colectivos, es por esto que no se considera que existe correlación directa entre dichas variables con el Sexo de cada colaborador.

Cargo o Rol.

La compañía Luxury Colombia cuenta con múltiples denominaciones de cargo es por esto que para efectos prácticos se define la utilización de visualización filtrada por el Top 5 de cargos con mayor cantidad de colaboradores asignados, para ello se realiza el montaje de la visualización como gráfico de columnas, y posteriormente se aplica el filtro de tipo Top N de la siguiente manera en el menú filtros de la visualización:



The image shows a filter menu titled "Filtros" with a search bar labeled "Buscar". Below the search bar, the filter is applied to "CARGO" with the subtitle "5 principales por R...". The "Tipo de filtro" is set to "Top N". Under "Mostrar artículos", the "Superior" dropdown is selected and the value "5" is entered. The "Por valor" dropdown is set to "Recuento de CARGO". An "Aplicar filtro" button is at the bottom right.

Filtros

Buscar

CARGO
5 principales por R...

Tipo de filtro ⓘ
Top N

Mostrar artículos
Superior 5

Por valor
Recuento de CARGO

Aplicar filtro

Figura 9

Establecimiento filtrado top 5 cargos con mayor volumetría.

Fuente: Elaboración propia con la base **Condiciones1**

Finalmente se obtiene la visualización que permite identificar los 5 cargos más frecuentes dentro de la compañía:

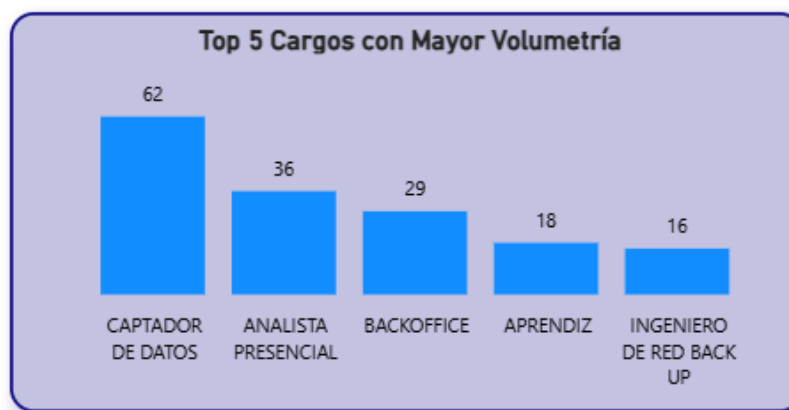


Figura 10

Top 5 cargos con mayor volumetría de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Condiciones1**

Esto permite identificar las diferentes áreas que pueden estar sujetas a optimizaciones de actividades operativas, posibles mejoras de proceso que reduzcan la necesidad de puestos o cargos de las denominaciones presentadas, o enfocar dichos cargos a actividades estratégicas alineadas al crecimiento corporativo.

Ubicación.

Es importante tener claridad que debido a la naturaleza de la compañía y los servicios prestados no es carácter obligatorio la presencialidad ya que se puede flexibilizar el lugar de trabajo de los colaboradores, es por esto que esta variable "Ubicación" toma un papel relevante en la diversificación de la planta, los resultados obtenidos se presentan

a continuación:



Figura 11

Ubicación geográfica de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Condiciones1**

Se identifica una alta concentración (superior al 90%) de los colaboradores en la ciudad de Bogotá o en la Sabana de Bogotá, es apropiado establecer un modelo que permita la diversificación de la planta de personal, lo que puede llevar a encontrar una buena cantidad de colaboradores con las competencias requeridas en diversos puntos del país o incluso del mundo aumentando indirecta e indirectamente niveles de calidad y cumplimiento de los servicios ofertados ya que no se debe limitar a la disponibilidad de talento de un solo punto geográfico.

Cantidad de Hijos.

Los colaboradores que tienen hijos, tienen un aumento considerable de sus gastos por encima de aquellos que no cuentan con ninguno, sorpresivamente se identificaron los siguientes resultados en cuento a la cantidad de hijos por colaborador al interior de la compañía:

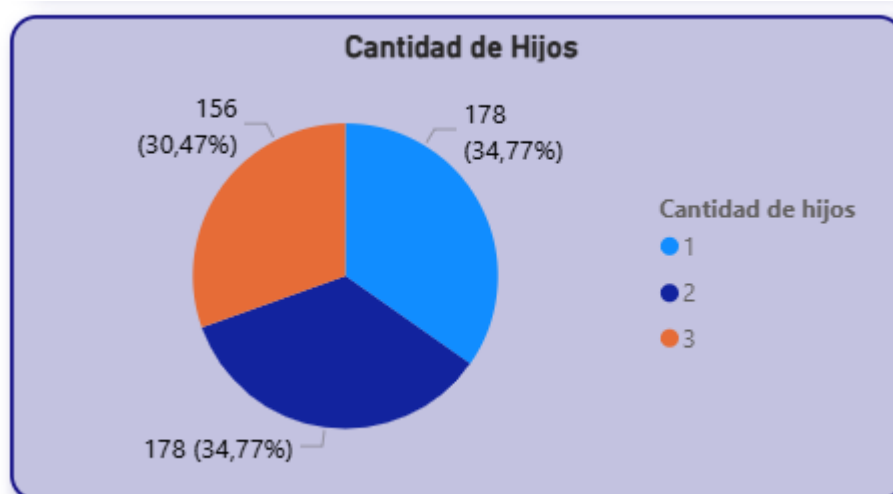


Figura 12

Cantidad de hijos de los colaboradores de la compañía Luxury Colombia.

Fuente: Elaboración propia con la base **Hijos3**

Es una sorpresa encontrar una compañía en la que todos sus colaboradores tienen al menos 1 hijo, esto puede dar información de la posible existencia de políticas de selección y contratación que pueda priorizar o buscar incentivar la natalidad, o posible falta de las mismas políticas que permitan inclusión de sectores como población sin hijos o incluso LGBTIQ+ por lo que es recomendable la validación de las políticas de inclusión o exclusión en procesos de selección de talento.

Conclusiones

Teniendo como base los resultados obtenidos del análisis extensivo de datos realizado a la compañía Luxury Colombia, se identifican varios puntos de inflexión que pueden resultar en mejores condiciones laborales, mejora del ambiente laboral, oportunidades, diversidad e inclusión en ámbitos humanos, así como enfoque de género en actividades de bienestar que permitan centrar los esfuerzos en la realidad de la planta humana de la organización.

Se debe trabajar en la implementación de políticas de inclusión basadas en género, reduciendo de esta manera la brecha identificada en la cantidad de colaboradores por cada sexo, de la mano a implementación de talleres, formaciones y diversos espacios de concientización en igualdad de oportunidades, por otra parte, validación de las políticas de inclusión/exclusión para procesos de selección que puedan estar en contravención a estos objetivos de diversificación.

Al igual que la variable género, se debe buscar inclusión de proyectos de talento humano que permita la inclusión de grupos etarios menores, como proyectos de “mi primer empleo” o políticas que permitan introducir pensamientos e ideas frescas a través de colaboradores jóvenes.

Una de las variables más delicadas, fue el rango salarial por lo que se recomienda a la compañía establecer una revisión y reestructuración de esquemas salariales que le permita ser más competitiva en el mercado laboral, así como fidelizar de igual manera al talento interno reduciendo posibles aumentos en indicadores de rotación de personal.

Se propone de igual manera establecer programas formativos y de fomento a la educación superior aumentando la profesionalización de los colaboradores basado en datos como que más del 60% de los colaboradores se encuentran en niveles educativos

técnicos o tecnólogos, de esta manera aumentar la tecnificación de los puestos de trabajo y por ende aumentar competitividad a través de calidad entregada a clientes. Realizar una validación de los procesos que cuenten con mayor número de cargos relacionado en la *Figura 10* en búsqueda de actividades operativas que puedan ser automatizadas teniendo como resultado un aumento en su eficiencia económica y operativa.

Se debe buscar el fomento a la diversificación en cuanto a ubicación geográfica de los colaboradores aumentando así el alcance de la compañía, su impacto social y de esta manera su nicho en el mercado laboral, permitiendo encontrar talento tecnificado en otras zonas del país y el mundo.

Finalmente se recomienda implementación de actividades familiares como plan de beneficios para el colaborador ya que se identificó que el 100% de los trabajadores tienen al menos 1 hijo, de igual manera la validación de políticas o lineamientos que puedan estar restringiendo acceso laboral a colectivos que no tengan hijos.

Referencias

1. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2015). *Metodología de estratificación socioeconómica urbana para servicios públicos domiciliarios: Manual de realización* (Versión 2.0). [Dane](#)
2. Eurostat. (2021, 6 de julio). *Glossary: Arithmetic mean*. Statistics Explained. Recuperado el 13 de septiembre de 2025 de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Arithmetic_mean

3. NIST/SEMATECH. (n.d.). *NIST/SEMATECH e-Handbook of Statistical Methods* (Sección 1.3.5.17.2, Tietjen–Moore test for outliers). Recuperado el 13 de septiembre de 2025 de <https://www.itl.nist.gov/div898/handbook/eda/section3/eda35h2.htm>
4. The Pennsylvania State University. (n.d.). *24.4 – Mean and variance of sample mean*. STAT 414: *Introduction to Probability Theory*. Recuperado el 13 de septiembre de 2025 de <https://online.stat.psu.edu/stat414/lesson/24/24.4>
5. Encyclopaedia Britannica. (n.d.). *Histogram*. Britannica. Recuperado el 13 de septiembre de 2025, de <https://www.britannica.com/science/histogram>
6. Eurostat. (2024, 20 de febrero). *Income distribution statistics*. Statistics Explained. Recuperado el 13 de septiembre de 2025, de <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/>
7. UNESCO Institute for Statistics. (2012). *International Standard Classification of Education: ISCED 2011*. [UIS de la UNESCO](#)
8. UNESCO Institute for Statistics, OECD, & Eurostat. (2015). *ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for classifying national education programmes and related qualifications*. [UIS de la UNESCO+1](#)
9. International Labour Office. (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08 (Vol. 1: Structure, group definitions and correspondence tables)*. [International Labour Organization](#)
10. Eurostat. (n.d.). *Glossary: Trend*. Statistics Explained. Recuperado el 13 de septiembre de 2025 de <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Trend>

11. Eurostat. (n.d.). *Glossary: Seasonal adjustment*. Statistics Explained.
Recuperado el 13 de septiembre de 2025 de
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Seasonal_adjustment
12. República de Colombia. (1950). *Decreto 2663 de 1950 [Código Sustantivo del Trabajo]*. [Suin Juriscol](#)
13. International Organization for Standardization. (2025). *ISO 30414:2025 Human resource management—Requirements and recommendations for human capital reporting and disclosure*. [ISO](#)