Informe de **Caracterización Sociodemográfica y Diagnóstico Formativo**

Enero – Septiembre 2026



Resumen Ejecutivo

El presente informe consolida los resultados del diagnóstico sociodemográfico, laboral y de necesidades formativas aplicado al talento humano de la organización durante el año 2026. El análisis abarca perfiles demográficos, distribución geográfica, condiciones de salud, nivel de escolaridad, ingresos, modalidades de contratación e intereses de formación.

Perfil Demográfico y Distribución Territorial

Muestra Evaluada: 68 registros analizados (de 145 personas encuestadas)

Distribución por Sexo e Identidad de Género

- Mujeres: 55,9% (38 colaboradores)
- Hombres: 44,1% (30 colaboradores)
- Diversidad: El 100% de la población se autoidentifica acorde con su sexo biológico reportado, registrándose además un 2,9% de participación de la comunidad LGTBIQ+.

Distribución por Género



Diversidad Étnica

- Sin pertenencia étnica / Ninguno: 92,6% (63 personas)
- Afrodescendientes: 5,9% (4 personas)
- Indígenas: 1,5% (1 persona)

Ubicación Geográfica

La población se concentra principalmente en dos núcleos urbanos y departamentales:

- Región Bogotá D.C. / Cundinamarca: 51,5% (Bogotá, Cota, Mosquera).
- Región Medellín / Antioquia: 44,1% (Medellín, Envigado, Itagüí, Bello, Sabaneta,
- El Peñol, La Ceja, Frontino, Dabeiba, Uramita, Cañasgordas, Vigía del Fuerte).

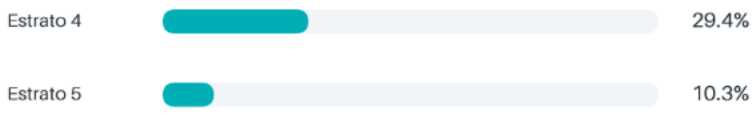
- Otras Regiones: 4,4% (Meta, Boyacá, Atlántico).



Condiciones Vivienda, Familia y Estrato Socioeconómico

Estrato Sociodemográfico

- Estrato 2: 19,1%
- Estrato 3: 41,2% (Mayor concentración)
- Estrato 4: 29,4%
- Estrato 5: 10,3%



Tenencia de la Vivienda

- Arrendada: 51,5% (35 personas)
- Propia: 33,8% (23 personas)
- Familiar: 14,7% (10 personas)

Composición Familiar

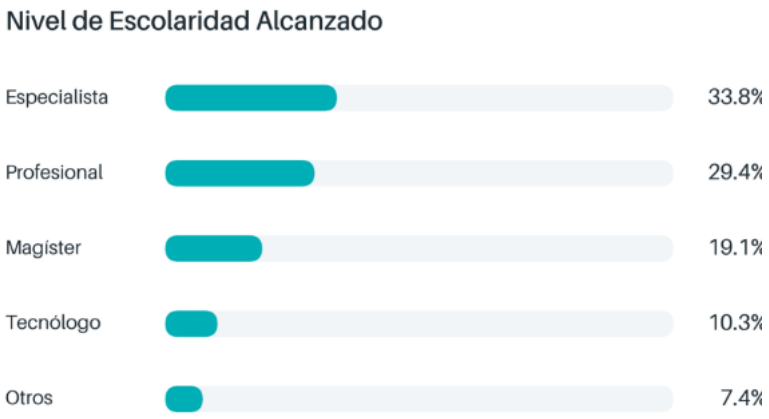
- Con hijos a cargo: 54,4% (37 colaboradores)
- Sin hijos: 4 5,6% (31 colaboradores)

Perfil Académico, Laboral y Financiero

Nivel Académico

La población vinculada se destaca por un alto perfil profesional y de posgrado:

- Especialización: 33,8% (23 personas)
- Profesional (Pregrado): 29,4% (20 personas)
- Maestría (Magíster): 19,1% (13 personas)
- Tecnólogo: 10,3% (7 personas)
- Técnico / Bachiller / Doctorado: 7,4% (5 personas)



Tipo de Vinculación

- Contratistas (Prestación de Servicios): 52,9% (36 personas)
- Empleados (Vínculo Laboral Directo): 47,1% (32 personas)

Rangos de Ingresos (Salarios / Honorarios)

- Hasta $3,000,000 COP: 26,5%
- $3,000,001 a $6,000,000 COP: 38,2%
- $6,000,001 a $10,000,000 COP: 23,5%
- Más de $10,000,000 COP: 11,8%

Perfil de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)

Condiciones Diagnosticadas y Discapacidad

- Discapacidad Motriz: Reportada en el 1,5% de la población (1 colaborador).
- Condiciones de Salud Diagnosticadas: El 11,8% de los colaboradores reporta alguna condición médica crónica relevante:
- Enfermedades hipertensivas / cardiovasculares (predominantes).
- Asma / afecciones respiratorias.
- Insuficiencia renal.
- Diabetes.
- Inmunodeficiencia primaria.

Cobertura del Sistema de Seguridad Social (EPS)

- EPS Sura: 38,2%
- Compensar: 22,1%
- Sanitas: 16,2%
- Otras (Salud Total, Nueva EPS, Coosalud, Savia, Policía): 23,5%

Diagnóstico de Necesidades de Formación y Capacitación

Áreas Prioritarias Elegidas

Al indagar sobre los ejes temáticos principales para su desarrollo profesional y personal, los colaboradores se inclinan mayoritariamente por:

- Liderazgo y gestión de equipos: 35,3%
- Habilidades técnicas e idiomas: 33,8%
- Gestión del tiempo y productividad: 17,6%
- Comunicación Asertiva: 13,3%



Temas Específicos Propuestos por los Colaboradores

Dentro de las sugerencias abiertas para los planes de capacitación 2026–2027, sobresalen:

- Tecnología e Innovación: Inteligencia Artificial aplicada, Power BI, Arquitectura Empresarial, Automatización de procesos y Azure/Servidores.
- Bienestar y Salud Mental: Manejo del estrés, regulación emocional, prevención del acoso laboral y hábitos ergonómicos.
- Gestión Pública y Proyectos: Metodología PM4R, SECOP, licitaciones públicas y prospectiva.

Conclusiones y Recomendaciones

1. Diseño e Implementación del Plan de Capacitación: Estructurar un programa modular priorizando Inteligencia Artificial / Herramientas Digitales, Liderazgo Consciente y Gestión del Tiempo.

2. Programa de Vigilancia Epidemiológica (SST): Realizar seguimiento focalizado al 11,8% del personal con antecedentes de hipertensión, asma o diabetes, así como al colaborador con discapacidad motriz para garantizar un puesto de trabajo ergonómico y seguro.

3. Estrategia de Bienestar Flexible: Dado que más del 50% de la población corresponde a contratistas y que un 54,4% tiene hijos a cargo, se sugiere una oferta formativa y de bienestar en modalidades mixtas (virtual/presencial) ajustadas a sus dinámicas de tiempo.