

**Diagnóstico Del Impacto Social Que Generan Las Cajas De Compensación Familiar En  
El Departamento Del Valle Del Cauca**

**José David Florez Ceballos Robinson  
Rojas Valderrama**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS - ECACEN**

**Palmira, Valle Del Cauca 2020**

**Diagnóstico Del Impacto Social Que Generan Las Cajas De Compensación Familiar En El  
Departamento Del Valle Del Cauca**

**José David Florez Ceballos Robinson  
Rojas Valderrama**

**Trabajo De Grado Presentado Para Optar Por El Titulo De Especialista En Gestión De  
Proyectos**

**Tutor:  
Gustavo Adolfo Valencia**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE  
NEGOCIOS - ECACEN**

**ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE PROYECTOS**

**Palmira, Valle Del Cauca, 2020**

## **Dedicatoria**

El presente proyecto de investigación lo dedicamos a los tutores y compañeros de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, por haber sido participes en el desarrollo de la formación de posgrado, en especial a las personas que aportaron de forma significativa en este proceso de crecimiento personal y profesional, colocando en nuestro camino las mejores herramientas para avanzar día a día en los módulos de formación.

A nuestros familiares, que brindaron un apoyo incondicional de acompañamiento y orientación hacia el cumplimiento de las metas, donde nos impulsaron a dar lo mejor en cada actividad desarrollada.

JOSÉ DAVID FLOREZ CEBALLOS  
ROBINSON ROJAS VALDERRAMA

## **Agradecimientos**

A Dios por darnos la fé, en todo el camino de aprendizaje, el cual fue un componente fundamental para superar cada uno de los retos emocionales dentro de todo este proceso de especialización. A nuestras familias, esposa y amigos por su solidaridad, comprensión, incondicionalidad, disposición, apoyo y sobre todo por su abnegación.

De nuestra parte agradecemos al Tutor Gustavo Adolfo Valencia, por brindar su apoyo con buena actitud, entregando los mejores consejos en los momentos oportunos y retroalimentando nuestro proceso de formación a través del tiempo

Muchas Gracias.

## Resumen

Recurrentemente sobre la mesa de discusiones en búsqueda de fomentar el empleo y la formalización del mismo, diversos actores de la economía nacional hacen uso de una teoría, a través de la cual opinan que la carga prestacional de los salarios, no incentiva a la generación de nuevos empleos, recomendando al Gobierno nacional como alternativa para acabar con este problema, eliminar el 4% del parafiscal dirigido a la Caja de Compensación Familiar (CCF).

A lo largo de este documento se describen los servicios y productos puestos a disposición por las CCF en favor de los empleados y sus beneficiarios. A destacar que, entre la población cotizante, el 71% ostenta cargos operativos y cotiza bajo ingresos de salario mínimo, siendo estos quienes principalmente se valen de los diferentes auxilios y servicios otorgados por la CCF para mejorar su calidad de vida y aliviar la carga emocional generada por el trabajo, con la idea general de exponer el impacto de estas entidades en la población colombiana, analizando de forma práctica la relación de los beneficios otorgados, como muestra significativa de su importancia dentro del entorno laboral y social de nuestro país.

La métrica de los efectos a partir de la eliminación del parafiscal del 13.5% dirigido al ICBF-SENA evidencio que el impacto en la generación de empleo es paupérrimo, por lo que se concluye que suprimir los aportes a CCF no es la estrategia adecuada, por el contrario, se vulnera el derecho a vida digna, vivienda, salud, educación recreación, cultura entre otros; derechos que actualmente son garantizados por las CCF en favor de los trabajadores y población vulnerable.

***Palabras Clave:*** Bienestar social, empleabilidad, aportes parafiscales, impacto social, subsidios.

## Abstract

Recurrently on the table of discussions in search of promoting employment and its formalization, various actors in the national economy make use of a theory, through which they believe that the benefits burden of wages does not incentivize the generation of new jobs, recommending to the national government as an alternative to end this problem, eliminate 4% of the parafiscal directed to the Family Compensation Fund (CCF).

Throughout this document, the services and products made available by the CCFs in favor of the employees and their beneficiaries are described. It is noteworthy that, among the contributing population, 71% hold operational positions and contribute low minimum wage income, being these who mainly use the different aids and services provided by the CCF to improve their quality of life and alleviate the emotional burden generated by work, with the general idea of exposing the impact of these entities on the Colombian population, analyzing in a practical way the relationship of the benefits granted, as a significant example of their importance within the labor and social environment of our country.

The metric of the effects from the elimination of the 13.5% parafiscal directed at the ICBF-SENA showed that the impact on job creation is very poor, so it is concluded that suppressing contributions to CCF is not the appropriate strategy, for On the contrary, the right to decent life, housing, health, education, recreation, culture, among others, is violated; rights that are currently guaranteed by the CCF in favor of workers and vulnerable populations.

**Keywords:** *Social welfare, employability, parafiscal contributions, social impact, subsidies.*

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	9
<b>Capítulo 1</b> .....	10
Problema de Investigación.....	10
Antecedentes .....	10
Descripción General del Problema.....	15
Formulación – Resumen del Diagrama Causa-Efecto .....	17
<b>Objetivos</b> .....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	18
Justificación .....	19
Definición de Alcances y Limitaciones .....	21
Alcance del proyecto.....	21
Hipótesis .....	23
Marco Teórico.....	23
<b>Capítulo 2</b> .....	28
Metodología de la investigación.....	28
Diseño de la investigación .....	28
Población y muestra.....	29
Diseño de las variables.....	29
<b>Capítulo 3</b> .....	31
Administración del proyecto.....	31
Presupuesto .....	31
Cronograma .....	32
<b>Capítulo 4</b> .....	33
Resultado de las encuestas .....	33
Discusión de los resultados.....	42
Indicadores .....	44
Bibliografía .....	45
Apéndice .....	47
Vita.....	48

## Lista de Figuras

<b>Figura 1.</b> DANE (2019). Tasa de desempleo nacional.. Fuente: <a href="https://www.dane.gov.co/">https://www.dane.gov.co/</a> .....	9
<b>Figura 2.</b> Costo salarial. Fuente: Desarrollo propio .....	13
<b>Figura 3.</b> Asignación Responsabilidades. Fuente: Desarrollo propio .....	33
<b>Figura 4.</b> Informe Afiliación Cajas de Compensación Familiar Fuente: SSF- Superintendencia de Subsidio Familiar .....	27
<b>Figura 5.</b> Presupuesto. Fuente: Desarrollo propio .....	31
<b>Figura 6.</b> Cronograma. Fuente: Desarrollo propio .....	32
<b>Figura 7.</b> Resultado pregunta 1. Fuente: Desarrollo propio .....	33
<b>Figura 8.</b> Resultado pregunta 2. Fuente: Desarrollo propio .....	34
<b>Figura 9.</b> Resultado pregunta 3. Fuente: Desarrollo propio .....	34
<b>Figura 10.</b> Resultado pregunta 4. Fuente: Desarrollo propio .....	35
<b>Figura 11.</b> Resultado pregunta 5. Fuente: Desarrollo propio .....	36
<b>Figura 12.</b> Resultado pregunta 6. Fuente: Desarrollo propio .....	49
<b>Figura 13.</b> Resultado pregunta 7. Fuente: Desarrollo propio .....	38
<b>Figura 14.</b> Resultado pregunta 8. Fuente: Desarrollo propio .....	39
<b>Figura 15.</b> Resultado pregunta 9. Fuente: Desarrollo propio .....	39
<b>Figura 16.</b> Resultado pregunta 10. Fuente: Desarrollo propio .....	49
<b>Figura 17.</b> Resultado pregunta 11. Fuente: Desarrollo propio .....	49
<b>Figura 18.</b> Resultado pregunta 12. Fuente: Desarrollo propio .....	49
<b>Figura 19.</b> Indicadores. Fuente: Desarrollo propio .....	49
<b>Figura 20.</b> Encuesta aplicada. Fuente: Desarrollo propio .....	49

## **Introducción**

Este documento tiene por finalidad especificar los fundamentos y los rasgos principales que conforman el proyecto de investigación sobre la probabilidad de eliminar las Cajas de Compensación Familiar en Colombia, partiendo desde una perspectiva de análisis contextualizado, referente al valor agregado que aportan estas entidades a la ciudadanía y cómo es posible mejorar la percepción e impacto de las mismas. Se realiza un análisis investigativo con énfasis en recolección de información veraz y actualizada, que permita determinar un criterio lógico de percepción, capaz de contrarrestar la ideología de diferentes compañías en el país que argumentan que lograr eliminar este rubro de la seguridad social, permitirá generar mayores empleos.

El documento incluye bajo una estructura lógica, la fundamentación conceptual correspondiente a la investigación de campo realizada, la cual otorga información relevante, con la capacidad de brindar una determinación perceptiva frente a la temática planteada, definida en 4 capítulos: (i) definición del problema; (ii) metodología (iii) administración del proyecto (iv) resultados de la investigación.

Este proyecto es parte de la línea de Investigación Gestión Organizacional, de la Escuela de Ciencias Administrativas Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN, Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

# Capítulo 1

## Problema de Investigación

Probabilidad de eliminar las cajas de compensación familiar del sistema general de seguridad social del país, y con ellas todo el alcance de equidad social, como resultado del desarrollo e implementación de políticas públicas y privadas que pretenden la generación de empleo.

### Antecedentes

De acuerdo al boletín técnico publicado por el DANE sobre los principales indicadores del mercado laboral con corte a diciembre de 2019, la tasa de desempleo a nivel nacional fue de 9.5% y asciende a 10.5% en las 13 principales áreas metropolitanas.



Figura 1. DANE (2019). Tasa de desempleo nacional.. Fuente: <https://www.dane.gov.co/>

Según el DANE con corte a diciembre de 2019 la población ocupada del país fue de 22.7 millones de personas, 192 mil menos que el mismo mes de 2018 lo que refleja un aumento en el desempleo del 0.8%

Las ramas de la economía que presentaron mayor variación en la tasa de desempleo son: actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Disminuyeron la población ocupada en 206 mil personas.

En el gráfico 1 muestra cómo durante seis años consecutivos la tendencia de la tasa de desempleo era a la baja (más personas empleadas cada vez). A partir de diciembre de 2016, se revierte esta tendencia y pasó a acumular un periodo de cuatro años (Dic 2016-Dic 2019 inclusive) en los que la cantidad de personas desempleadas se ha ido incrementando.

Bajo el panorama de crecimiento del desempleo, que no es para nada alentador en términos de gestión pública y desempeño económico de una nación, surge como una estrategia, para la generación de empleo, el desmonte de tributos a la seguridad social, en particular los destinados a la Caja de Compensación Familiar.

La Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) (2020). Manifestó, “para reforma laboral eliminar intereses de las cesantías, ya que considera, que Colombia debe llevar a cabo una reforma laboral que adopte la reducción de costos no salariales, en concordancia con lo alcanzado mediante la ley 1607 de 2012 (eliminación del 4% de los aportes parafiscales destinados a la Cajas de Compensación Familiar). ANIF atribuye que el repunte cíclico del desempleo y la tensión del mercado laboral son reflejo de las complejas inflexibilidades estructurales de la contratación laboral en el país.”

Ahora bien, procedamos a contextualizar sobre los costos salarial en Colombia para identificar de que ítems se hace referencia y sobre la cual se sustenta las opiniones de desfavorabilidad frente a la carga impositiva a cargo de los empleadores.

Según el Código Sustantivo del Trabajo el trabajador es quien presta un servicio en calidad de subordinación de su empleador, que bien puede ser persona natural o jurídica, la relación surgida entre las partes se enmarca dentro de las consideraciones de un contrato de trabajo, a cambio de la labor realizada el trabajador percibe una retribución económica.

La remuneración al empleado está a cargo del empleador y debe ser actualizada periódicamente a fin de asegurar un ingreso mínimo para el trabajador y que su nivel de ingresos no se vea afectado por las variaciones del costo de vida (inflación) ni por la pérdida de valor del dinero en el tiempo.

En Colombia, para la anualidad 2020 fue establecido el ingreso salarial mínimo mediante el decreto 2360 de 2019, el cual fijo en Ochocientos setenta y siete mil ochocientos tres pesos (\$887.803). Paralelamente se determinó en Ciento dos mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos (\$102.854) el auxilio de transporte. Solo en estos dos rubros el valor a remunerar a un trabajador asciende a Novecientos noventa mil seiscientos cincuenta y siete pesos (\$990.657).

Es deber y responsabilidad de cada empleador conocer y asumir los costos reales que implica tener un trabajador, con aras de no infringir las garantías mínimas de los empleados y el marco normativo laboral.

En lo pertinente al pago de aportes a seguridad social, existen unas excepciones de acuerdo a lo definido en el Estatuto Tributario artículos 114. Además, hay costos variables como por ejemplo los riesgos laborales, dotación y equipo de protección.

Entrado en materia, para llegar a distinguir la composición del costo que implica la contratación de un empleado remunerado con un Salario Mínimo Legal Vigente procedemos a desarrollar un caso práctico con todos los ítems básicos que implica el pago de nómina:

#	ÍTEM	BASE	VALOR	MARCO NORMATIVO
1	Salario mínimo		877,803	Código sustantivo del trabajo
2	Auxilio de transporte		102,854	Ley 01 de 1963
3	Aporte a Salud	8.50%	74,613	Ley 100 de 1993
4	Aporte a Pensión	12.00%	105,336	Ley 100 de 1993
5	Riesgos laborales	0.52%	4,565	Decreto 1295 de 1994
6	Parafiscal - CCF	4.00%	35,112	Decreto 923 de 2017
7	Parafiscal - ICBF	3%	26,334	Decreto 923 de 2017
8	Parafiscal - SENA	2%	17,556	Decreto 923 de 2017
9	Prima	8.33%	73,121	Código sustantivo del trabajo
10	Cesantías	8.33%	73,121	Código sustantivo del trabajo
11	Intereses a la cesantías	12%	8,778	Ley 52 de 1975
12	Vacaciones	4.17%	36,604	Código sustantivo del trabajo
13	Dotación	5%	43,890	Código sustantivo del trabajo
<b>Total</b>			<b>1,479,688</b>	

**Figura 2.** Costo salarial. Fuente: Desarrollo propio

De acuerdo al ejercicio desarrollado el costo de un empleado es de 1.67 veces el salario base, lo cual es evidentemente elevado. Estamos hablando que el costo total anual de un empleado que devenga un salario mínimo sobrepasa los diecisiete millones de pesos. Costo salarial del empleador que no se refleja de manera directa en servicios y/o mejor ingreso (calidad de vida) para el empleado. El dinero se termina por diluir entre instituciones burocráticas.

Uno de los efectos más importantes que tendría los costos no salariales es el aumento de la informalidad, a su vez esto podría generar disminución en la productividad y en el nivel de salario promedio del país.

En contraposición a la perspectiva de carga prestacional para el empleador a continuación se relaciona las funciones que cumplen las cajas de compensación según lo descrito por la Supersubsidio en su portal web:

Supersubsidio. (2020) “¿Qué funciones cumplen las cajas de compensación familiar?”

1. Recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al subsidio familiar.
2. Organizar y administrar las obras y programas que se establezcan para el pago del subsidio familiar en especie o servicios.
3. Ejecutar actividades relacionadas con sus servicios, la protección y la seguridad social directamente, o mediante alianzas estratégicas con otras cajas de compensación o con entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia.
4. Invertir en los regímenes de salud, riesgos profesionales y pensiones, conforme las reglas y términos del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás disposiciones que regulen las materias.
5. Administrar, por medio de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general,

los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta.

6. Administrar jardines sociales de atención integral a niños y niñas de 0 a 6 años.
7. Administrar directamente, con convenios o alianzas estratégica el programa de microcrédito para la pequeña y mediana empresa y la microempresa.
8. Realizar actividades de mercadeo, incluyendo la administración de farmacias.”

Según las cifras de la Asociación Nacional de Cajas de Compensación familiar los trabajadores cotizantes ascienden a más de 9.7 millones y una población beneficiaria adicional superior a los 11.4 millones, lo que representa más de 21 millón de ciudadanos afiliados a una caja de compensación familiar. Adicionalmente las Cajas atienden a población vulnerable mediante la prestación de servicios de salud, empleo, atención a la primera infancia y jornada escolar complementaria.

Para contextualizar en cifras, en solo uno de los servicios ofrecidos por las Cajas de compensación y de acuerdo al consolidado de datos de Asocajas, durante la anualidad 2018 se desembolsó 2.1 billón de pesos entre 5.2 millones de afiliados por el concepto de cuotas monetarias.

### **Descripción General del Problema**

La Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF), propone eliminar las Cajas de Compensación Familiar dentro del sistema de protección social del país, argumentando que el aporte parafiscal que se realiza a las mismas, puede reflejar una mejora en el índice de desempleo del país. En contraparte, la Asociación de Cajas de Compensación Familiar (ASOCAJAS) sostiene que la reforma tributaria del año 2012, por la cual se eliminaron 13.5

puntos de aportes parafiscales del ICBF y SENA, reflejó un escaso impacto de este tipo de medidas sobre la generación de empleo, sólo 3 puntos sobre la formalidad empresarial, y entre 1.2 a 2.2 en la tasa de informalidad nacional; es decir, casi imperceptible frente en la creación de trabajo asalariado (ASOCAJAS. Comunicado. Formalidad Y Productividad, Una Conversación Inaplazable.

El exdirectivo de ANIF Sergio Clavijo (2019), expresa ante los medios de comunicación, “el impacto en la generación de empleo, mediante el desmonte de contribuciones, no es equiparable con el beneficio social que otorgan las entidades que administran el tributo, donde, si bien el movimiento fue en la dirección correcta de contribuir a mayor formalización laboral, su impacto ha sido más bien marginal, pues la masa de trabajadores que cotiza 12 meses del año continúa siendo tan baja como un 15% de la Población Económicamente Activa”.

Las cajas de compensación han sido acertadas en la prestación de servicios sociales. Son uno de los fundamentos básicos del sistema de protección social en el país, no por demás son apreciadas por los trabajadores. Sustentado en su afable labor, les han sido encomendadas una diversa cantidad de misiones además se han ganado un importante rol en la administración de programas sociales financiados con recursos públicos. Las cajas reflejan el éxito de cooperativismo entre empleadores y empleados.

Con la discusión de argumentos en favor y en contra respecto de conservar o suprimir el aporte en seguridad social del 4% destinado a las Cajas de Compensación Familiar, queda por decidir qué objetivo aporta más a los intereses de la nación: entre generar más empleo formal, mediante el cual se dinamice la economía, o conservar estas organizaciones que velan por otorgar bienestar social y disminuir la brecha de pobreza de los trabajadores.

## **Formulación – Resumen del Diagrama Causa-Efecto**

Este proyecto busca responder las siguientes preguntas:

¿Son realmente útiles las cajas de compensación familiar, desde la perspectiva social, sobre sus afiliados?

Con la formulación del anterior interrogante se pretende por encontrar elementos que sustenten los servicios y actividades desarrollados en favor de sus afiliados y al mismo tiempo descubra los aspectos que podrían ser mejor desarrollados por estas entidades. En caso de lograr obtener respuestas mayoritariamente favorables a la gestión de las cajas de compensación, aporta sustento para desvirtuar las contemplaciones de eliminarlas bajo la premisa de que un menor aporte de 4% de parafiscales contribuiría a la generación de empleo formal. Por el contrario, se ratificaría que el alcance social es por mucho más profundo que la activación de nuevas plazas de trabajo.

¿De acuerdo al enfoque de empleabilidad y equidad de Colombia, de qué forma y bajo qué premisas se puede determinar, si las Cajas de Compensación Familiar establecen una figura positiva o negativa frente a esta problemática de la sociedad?

Sobre la base de los trabajadores cotizantes y la consecuente derivación de sus beneficiarios (una población tres veces mayor) las cajas de compensación tienen un espectro de acción suficientemente amplio para ser un vehículo de equidad, pero sobre todo de bienestar para el trabajador permitiéndole espacios y servicios que lo disipen del desgaste emocional que le implicase la jornada laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diagnosticar el impacto social de las Cajas de Compensación Familiar en el departamento del Valle del Cauca, estableciendo un indicador de medición que permita determinar, cómo afectan las mismas de forma directa e indirecta, a la comunidad en general.

### **Objetivos Específicos**

- Definir los conceptos e indicadores para medir el impacto social
- Establecer la importancia de las Cajas de Compensación Familiar en el valle del cauca
- Definir un análisis comparativo de la sociedad con y sin Cajas de Compensación Familiar

## **Justificación**

Los aportes parafiscales obligatorios para un empleado y/o empleador en Colombia, incluyen el rubro del 4 % sobre el salario devengado que corresponde a la cotización en una Caja de Compensación Familiar, la cual utiliza el ingreso de estos recursos, con el fin de ofrecer diferentes servicios para el beneficio de la comunidad. Dentro de esta operatividad, la cotización pagada por cada empleador es retribuida, a través de múltiples beneficios para él y su grupo familiar, delimitando así la gran importancia de las Cajas de Compensación Familiar para aportar en beneficio de la sociedad.

Partiendo desde esta perspectiva y de acuerdo al interés de organismos oficiales en restar valor a la gestión operativa de las Cajas de Compensación Familiar, se hace imperioso determinar el impacto social que las mismas generan en el departamento del Valle del Cauca, con la finalidad de conocer su índice de impacto que permita determinar si son necesarias para contribuir con el bienestar de la sociedad en general y como las mismas suponen una necesidad en las personas gracias a los servicios ofrecidos.

El aumento de la productividad y la formalidad laboral en Colombia no se deben limitar a una discusión sobre los costos laborales; por el contrario, se requiere evaluar, bajo una mirada holística, la relevancia y pertinencia de organismos como las Cajas de Compensación Familiar que velan por consolidar y proteger la clase media del País.

ASOCAJAS mediante su presidente Ejecutiva Adriana María Guillén Arango en dialogo con los medios de comunicación del país menciona que, para recortar la brecha de la productividad y la formalidad en el país, la disminución de los costos laborales es apenas una de muchas aristas. “Para comenzar, es necesario reconocer las múltiples causas de la problemática y

considerar puntos neurálgicos de este fenómeno multidimensional como: calidad y cobertura de la educación, desarrollo tecnológico, masificación de la bancarización, mejoras en infraestructura vial, desarrollo tecnológico y la innovación” (Guillén, A.(2020) Quienes propusieron eliminar cajas de compensación se la fumaron verde: CGT. <https://diariolaeconomia.com/trabajo-y-salud/item/4994-quienes-propusieron-eliminar-cajas-de-compensacion-se-la-fumaron-verde-cgt.html>), todas estas enfocadas en alcanzar el objetivo de aportar valor agregado a la producción. Desde el gobierno nacional se han plasmado objetivos de direccionamiento estratégico mediante el CONPES en temas como: acceso a créditos, tasas de interés blandas y mano de obra calificada, ninguno de las propuestas se refiere a los costos laborales.

Si bien es cierto, en la cadena productiva se vela por la reducción de costos, es importante ser cautos para determinar de qué costos prescindir, porque no se debe quedar por fuera del análisis el impacto social, es este caso sobre 22 millones de empleados, según cifras del DANE, y sus familias, además de que no es un gasto que cuente con presupuesto de la nación para ser subsidiado.

De acuerdo a Guillén (2018). Un sistema de oportunidades y realidades. La creación de las Cajas se remonta a, “Hace más de 60 años las Cajas de Compensación Familiar fueron creadas por los empresarios antioqueños con el propósito de otorgar beneficio a los trabajadores de menores ingresos y sus familias. Su claro propósito es cerrar brechas sociales en un país en el que la riqueza se concentra en el 1% de la población”.

Las cajas de compensación son un aliciente a la distensión laboral para los trabajadores que no pueden contar con lugares de recreación para reavivarse de las jornadas de trabajo habituales. Entre otros los espacios ofertados por las Cajas son balnearios, clubes, centros de eventos, planteles educativos, Etc.

La historia también ha dejado casos de éxito en el trabajo en equipo Estado y Cajas de Compensación, con el objetivo de lograr ampliar la cobertura y alcance de los programas desarrollados, a través de las Cajas de Compensación, los cuales sumados a programas de nutrición y mercadeo de productos alimenticios son un componente valiosísimo del sistema de seguridad social.

Es importante expresar que el propósito del presente documento es respaldar los principios de oportunidad, solidaridad y derecho a la seguridad social establecidos en la constitución política; además de los subsidios que lo integran, permiten contribuir a que el nivel de vida de los trabajadores colombianos sea mejorado.

### **Definición de Alcances y Limitaciones**

#### **Alcance del proyecto**

Dentro de la concepción lógica del proyecto investigativo, se asume la idea generalizada de determinar el impacto social de las Cajas de Compensación Familiar en el Valle del Cauca, determinando como objetivo principal conocer cómo las mismas influyen de forma positiva y/o negativa en la ciudadanía en general.

En la asignación de responsabilidades encaminadas al cumplimiento de las actividades propuesta para alcanzar los objetivos del proyecto, se define a continuación a través de la asignación de responsabilidades con enfoque RACI (Responsable, Aprobador, Consultado, Informado):

Actividad	Responsable	Asignación
Realizar entrevistas de campo	Equipo Humano	R/A
Realizar análisis de percepción y evaluación de resultados	Equipo Humano	R
Argumentar la información recopilada	Equipo Humano	R
Proyectar el desarrollo investigativo en un proyecto aplicado	Equipo Humano	A/I

*Figura 3. Asignación Responsabilidades. Fuente: Desarrollo propio.*

Los stakeholders principales del proyecto son la comunidad en general del Valle del Cauca, las entidades de control, las Cajas de Compensación Familiar, sus acreedores, proveedores y el grupo de investigadores; a través de los cuales se estructura un análisis profundo enfocado en el proceso de mejora continua, buscando verificar constantemente la influencia directa del proyecto hacia cada interesado y efectuando de acuerdo a este análisis actividades que permitan conocer mejor su estatus dentro de la problemática planteada, sus expectativas con el proyecto y su interacción directa.

El equipo humano del proyecto en su función operativa estandariza las actividades en miras de equilibrar de forma positiva elementos tales como fuentes de datos, metodologías de estudio y procesos de recolección de información, con el fin de contar siempre con información disponible que permita tomar las mejores decisiones para encaminar el proyecto hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Sanz R. (2018), plantea “Sólo cuando generas riqueza es cuando estás en condiciones de participar de esa riqueza”, desde esta perspectiva surge una necesidad a suplir en el proyecto y es la de mejorar el impacto de las Cajas de Compensación Familiar, con el fin de que entre mejor

sea ubicada en la percepción de la ciudadanía, mayor será su protagonismo para la sociedad y los entes de control del estado, generando así una balanza de costo/efectividad que no permita asociar su desaparición con otro beneficio que se le otorgue a la comunidad.

Para el desarrollo del proyecto la recolección de la información de forma oportuna permitirá conocer la función operativa de las Cajas de Compensación Familiar y la percepción de la comunidad; por lo tanto, en torno a esta situación se desarrollan estrategias de choque basadas en la recopilación de información directa con los interesados a través de métodos como encuestas, solicitud de datos de población afiliada, informes de cobertura, etc, con lo cual se logrará conocer el porcentaje real de impacto, conociendo las ventajas y desventajas de las Cajas de Compensación Familiar frente a la comunidad y como las mismas pueden mejorar los servicios ofrecido en función de tener un reconocimiento más positivas y aumentar la eficiencia en su aporte a la población.

## **Hipótesis**

### **Marco Teórico**

Monsalve, G (2003), plantea, “El sistema de subsidio familiar en la seguridad social colombiana., inicia en 1945 y va hasta 1967, específicamente en la ley que creó el seguro social obligatorio (Ley 90 de 1946). Ese primer instrumento normativo de la seguridad social previó que el Instituto de Seguros Sociales debía organizar las cajas de compensación que atendieran los subsidios que los empleadores establecieran voluntariamente, por obligación legal o por compromiso convencional. En el origen institucional de las cajas se reconoce el liderazgo de la ANDI, que constituyó en 1954 la primera caja de compensación familiar. Pero fue hasta 1957

que el gobierno dispuso por decreto la obligatoriedad del pago del subsidio familiar y señaló los requisitos para constituir las cajas”.

En 1962 se produce una transformación significativa del sistema, cuando el gobierno autoriza a las cajas a crear obras de beneficio social para que su labor no estuviera limitada exclusivamente al pago de reducidos subsidios en dinero. Leyes de los años 1963 y 1966 extendieron el subsidio familiar al sector público y la afiliación regional a las cajas de compensación”.

Según Marroquín, (2010) en el documento “Análisis legal de las cajas de compensación familiar en el sistema de seguridad social, los fundamentos de la seguridad social están determinados así: en el Artículo 48, que señala la seguridad social como derecho irrenunciable de todos los habitantes, bajo ese mismo esquema prestacional el Artículo 46 de la Constitución ordena que el Estado, la sociedad y la familia se unirán para proteger y asistir a las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida comunitaria y garantizarles los servicios que brinda la seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia”.

Posteriormente en 1993, las cajas de compensación tuvieron importantes desarrollos y transformaciones mediante la promulgación de la ley 100. Regulación que concedió especial importancia al subsidio familiar dentro de la seguridad social integral asignándole a las Cajas un rol protagónico en la gestión del régimen subsidiado de salud, además les atribuyó la gestión del subsidio familiar de vivienda. En la cronología del ámbito regulatorio, el siguiente hito se registra con la expedición de la ley 789 de 2002 mediante la cual se amplía las responsabilidades de las cajas para incluir ahora la política de promoción de empleo y protección al desempleado. Además, esta ley requiere mecanismos de control para hacer más efectiva la vigilancia, en lo particular para evitar la evasión y elusión de aportes al sistema. De acuerdo con el informe

ejecutivo de gestión 2019 publicado por la Supersubsidio relaciona que en la actualidad existen 43 Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional el departamento con mayor número es Cundinamarca con 4 CCF, el 75% de los departamentos tienen una CCF, y el 25% está dividido en 2y 3 CCF por departamento.

Con corte al 31 diciembre de 2019 más de 685 mil empresas realizaron aportes al Sistema del Subsidio Familiar por un valor de \$7.5 billones. La 43 Cajas de Compensación Familiar reportaron cerca de 9.6 millones de trabajadores afiliados. Así mismo, las personas a cargo de los trabajadores afiliados y reportadas suman 11.4 millones. De esta manera, el total de la población cubierta por el Sistema del Subsidio Familiar asciende a 21.1 millones de personas.

Mundialmente países referentes en la economía global, tales como Francia, Bélgica, Italia, Países Bajos, Alemania, entre otros, desde hace décadas en su constitución política cuentan con leyes que defienden y reglamentan los beneficios que otorgan a la sociedad las Cajas de Compensación Familiar a través de sus subsidios. Cabe destacar que en estos países la obligatoriedad de aportes en seguridad social que derivan en las Cajas de Compensación Familiar, no se afectan con leyes laborales directas, al contrario, se ajustan continuamente de acuerdo a una escala de prestaciones y se busca que los mismos se mantengan en constante crecimiento en pro de estar ajustados al progreso económico de la nación. En la mayoría de los países mencionados, encontramos que periódicamente se realizan análisis de los rangos y condiciones para acceder a los subsidios, en razón de tratar de aumentar el límite de concesiones y aliviar las cargas económicas de las familias de estratos bajos. Regularmente la primera condición a nivel mundial para acceder a los beneficios es la edad de los beneficiarios y el salario devengado por los cotizantes, razón por la cual el beneficio que otorgan estas entidades se ve reflejado en el aumento de mayores profesionales dentro de familias de bajos ingresos, lo cual

significa aportar de forma directa al crecimiento colectivo de los ciudadanos, los cuales pueden aportar de forma significativa en el progreso económico del país. Bajo la perspectiva de Acevedo y Gil en su artículo “Las cajas de compensación familiar en Colombia Marcos normativo, organizacional y socio-económico en su consolidación” del año 2010 manifiestan que la evolución de las CCF ha tenido cambios en su razón social original por lo que ha dado cabida a críticos de su gestión. Atribuyen que incrementan la desigualdad social al beneficiar de manera directa solo a trabajadores afiliados a las Cajas, además de competir en condiciones desiguales respecto de las demás empresas privadas.

En el año 2015, la percepción de las cajas de compensación Familiar mejora considerablemente, debido a una estrategia de ampliación de cobertura rural y la implementación de estrategias para reducir el déficit habitacional de sus afiliados, mejorando las políticas de asignación de subsidio de vivienda y convirtiendo esta opción en el mejor argumento, para aportar de forma efectiva en el bienestar de las familias afiliadas.

En el año 2016 El gremio de las cajas de compensación en Colombia (Asocajas) reportó “los aportes de las empresas, que suman más de \$6 billones, han beneficiado a más de 28 millones de colombianos por medio de los servicios que prestan las cajas de compensación familiar como programas de cuota monetaria, educación, vivienda, recreación, cultura y turismo”, de esta forma se puede visualizar el impacto positivo que aportan las Cajas de Compensación Familiar al sistema de protección social del país, generando diversos beneficios a la comunidad. Adicionalmente, desde este enfoque de desarrollo social se visualiza, que al implementar estrategias en el entorno rural y ampliar de esta forma la cobertura, la percepción de las Cajas de Compensación Familiar tiende al alza y se puede trabajar de forma conjunta con la comunidad en miras de lograr un desarrollo colectivo.

Demográficamente en el Valle del Cauca se cubre un aproximado de 9,39 % del total de la población afiliada a nivel nacional, correspondiente a un total de 1.984.598 de personas cubiertas bajo los beneficios de sus servicios:

	CCF	Empr esas Afiliad as	Total Afiliados Cajas Compensación Familiar	Trabajadore s Afiliados Dependient es	Afiliados Facultativos Independien tes	Afiliad os Pensio nados	Afilia dos Fideli dad	No Afiliados con Derecho a Subsidio	Pers onas Carg o	Total Poblaci ón Cubiert a
5 6	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca - COMFENALCO VALLE	12.92 2	306.000	289.265	6.960	1.595	3.361	4.819	316. 229	622.229
5 7	Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca COMFAMILIAR ANDI - COMFANDI	45.19 1	640.238	626.575	7.563	6.100	0	0	722. 131	1.362.3 69

**Figura 4. Informe Afiliación Cajas de Compensación Familiar Fuente: SSF- Superintendencia de Subsidio Familiar.**

Con base a esta información y de acuerdo a las estadísticas de zonificación y empleabilidad en el Valle del Cauca, podemos encontrar que gran parte de los afiliados y personas que acceden a los beneficios está representada en un 85 % por personas de estratos 1, 2 y 3, los cuales ven las Cajas de Compensación Familiar como un alivio en sus gastos mensuales, reflejado a través de los beneficios en materias de servicios y subsidio familiar en dinero, encontrando en estas adquisiciones fuentes de sostenibilidad y progreso, ya que cada servicio ofrecido monetario o en especie significa un aporte de gran escala para la economía mensual de dichas familias. Desde esta perspectiva podemos encontrar que la cobertura de las Cajas de Compensación Familiar en el departamento del Valle del Cauca es buena, pero debe trabajar actualmente en mitigar problemas de índole sectorial, que permita que sus consumidores finales que en este caso es la comunidad en general, este más cerca de todos los servicios ofrecidos y que vea en estas entidades una ayuda significativa para su progreso, bienestar, economía y sostenimiento familiar.

## **Capítulo 2**

### **Metodología de la investigación**

Como principal fuente de recolección de información, encontramos las encuestas a realizar a personas afiliadas a las Cajas de Compensación Familiar, donde inicialmente se encontrará en primera medida la percepción directa de quienes reciben los servicios, tratando de encontrar el punto de referencia que permita determinar de forma prioritaria el estado inicial de la percepción e impacto. Para realizar estas encuestas, optamos por escoger una muestra de 120 afiliados en categoría A y B (de 1 a 4 SMLMV), teniendo en cuenta que son quienes reciben y utilizan con mayor frecuencia los servicios y beneficios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

La información recopilada será analizada bajo conceptos de codificación de datos, donde se busca clasificar por categorías, con el fin de lograr obtener una tabulación rápida y real de la información, aportando de forma positiva a la toma de decisiones dentro del proyecto. El tratamiento estadístico de la información, aportara ideas claras que permitan generar hipótesis clara a través de variables de análisis con enfoque hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos.

### **Diseño de la investigación**

Se llevará a cabo una investigación de tipo cuantitativa, cuyo objetivo será encontrar respuestas a las preguntas relacionadas con el objeto de la presente investigación (Medir el impacto social de las Cajas de Compensación Familiar en el departamento del Valle del Cauca, estableciendo cómo afectan las mismas, de forma directa e indirecta, a la comunidad en general).

El método cuantitativo se fundamenta en números y estadística, siendo los estudios probabilísticos su manera de analizar cada situación.

Esta metodología adopta una estrategia sistemática, objetiva y cuidadosa para generar conocimiento; generalmente emplea el raciocinio deductivo y la generalización.

### **Población y muestra**

Para realizar estas encuestas, optamos por escoger una muestra de 120 afiliados en categoría A y B (de 1 a 4 SMLMV), teniendo en cuenta que son quienes reciben y utilizan con mayor frecuencia los servicios y beneficios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

De acuerdo a la información poblacional divulgada por la Supersubsidio (2020) en su página web (<https://www.ssf.gov.co/transparencia/estadistica-general-del-ssf/informacion-poblacional>) lo cotizantes a la categoría A y B ascienden a 877,941 en el mes de abril de 2020.

### **Diseño de las variables**

La encuesta a desarrollar es un estudio de cobertura regional (departamento del Valle del Cauca) entre los afiliados a las Cajas de Compensación Familiar presentes en la región, en las zonas urbanas. Se realizarán 120 encuestas a cotizantes, entre una población total de 877,941.

Los datos de cabecera de la encuesta serán:

### **Demográficos**

- Edad
- Genero

- Estado civil
- Nivel de estudios

### **Laborales**

- Calidad de afiliación
- Nivel del cargo
- Antigüedad de cotización
- Categoría de afiliación
- Conocimiento y preferencias sobre la Caja de Compensación Familiar
- Percepción general

### Capítulo 3

#### Administración del proyecto

#### Presupuesto

RECURSO	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO (\$)
Equipo Humano	Jose Florez – Administrador de Empresas Robinson Rojas - Administrador de Empresas	\$12.000.000
Equipos y Software	Computador, Microsoft Office	\$2.049.999
Viajes y Salidas de Campo	Visita a instalaciones de COMFANDI – COMFENALCO VALLE DELAGENTE	\$560.000
Materiales y suministros	Entrevistas, encuestas, estadísticas de entidades públicas y privadas	\$500.000
Bibliografía	Bases de datos de universidades, Cajas de Compensación, Superintendencia del subsidio familiar, Ministerio del trabajo y Seguridad Social, Asocajas	\$0
<b>TOTAL</b>		<b>\$15.109.999</b>

*Figura 5. Presupuesto. Fuente: Desarrollo propio.*

### Cronograma

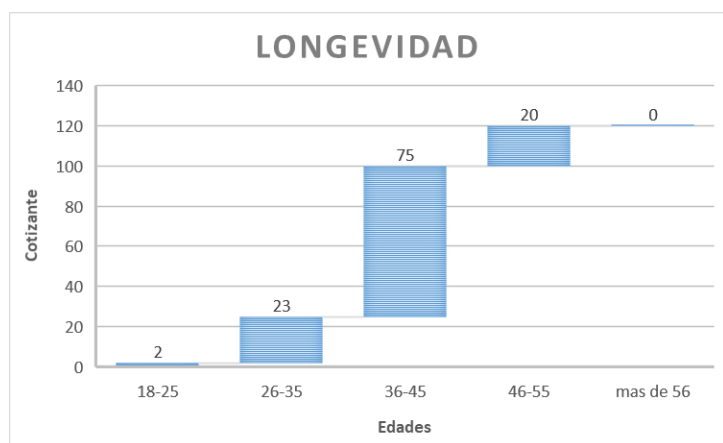
Actividades	Mes Semana	1				2				3			4				5				6							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4			
<b>Fase I - Planeación de la investigación</b>		■	■	■																								
Definición de la metodología de la investigación		■																										
Alcance de la investigación			■																									
Realizar entrevistas - 2 grupo de personas				■																								
<b>Fase II - Realizar Análisis de Percepción y Evaluación de resultados</b>						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Creación de las encuestas para generar las entrevistas						■	■	■	■																			
Realizar entrevistas - 1 grupo de personas						■	■	■	■																			
Realizar entrevistas - 2 grupo de personas						■	■	■	■																			
Recopilar las encuestas									■	■																		
Evaluador los resultados recopilados										■	■																	
Generar informe con la información											■	■																
<b>Fase III - Argumentar la información recopilada</b>											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Detectar aspectos de mejora en la información socializada												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Elaboración informe final																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>Fase IV- Proyectar el desarrollo investigativo en un proyecto aplicado</b>																												

Figura 6. Cronograma. Fuente: Desarrollo propio.

## Capítulo 4

### Resultados de las encuestas

#### 1. Rango de edad del Cotizante encuestado

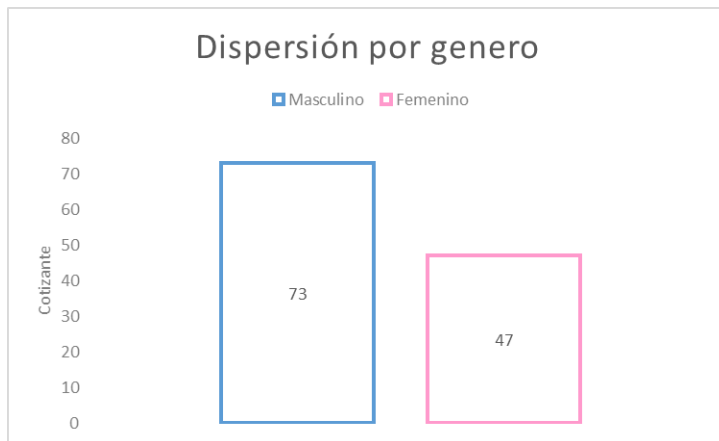


**Figura 7.** Resultado pregunta 1. Fuente: Desarrollo propio

El 63% de los cotizantes se encuentran en la mitad del periodo de su vida laboral, lo que potencialmente equivale a cotizantes que continuaran aportando el 4% para funcionamiento de las CCF. Con lo anterior, podemos evidenciar que las estrategias de las Cajas de Compensación Familiar para mejorar su percepción, deben estar encaminadas al desarrollo de actividades que involucren en su gran mayoría a personas en el rango de 30 a 45 años de edad, junto con su núcleo familiar a fin de construir arraigo sobre el universo de productos y servicios ofertados.

Asegurando una buena imagen y apropiación por parte de los cotizantes, indirectamente estos se ocupan de ejercer presión para que su empleador conserve la cotización del parafiscal, en aras de contar el con retorno en beneficios a la calidad de vida, economía de los hogares, distensión a la carga laboral, entre otros.

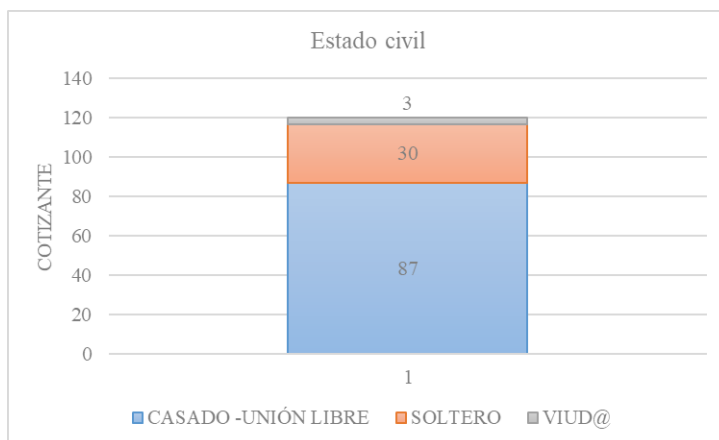
## 2. Genero del cotizante



**Figura 8.** Resultado pregunta 2. Fuente: Desarrollo propio.

Consecuente con el boletín de técnico de mercado laboral publicado por el DANE para el primer trimestre de 2020, donde refleja que la Tasa Global de Participación por genero se distribuye 73% hombres y 51% Mujeres en Colombia, la dispersión por sexo hallada en la encuesta es congruente al reflejar que el 61% de los consultados son varones y el porcentaje restante (39%) mujeres.

## 3. Estado civil del cotizante



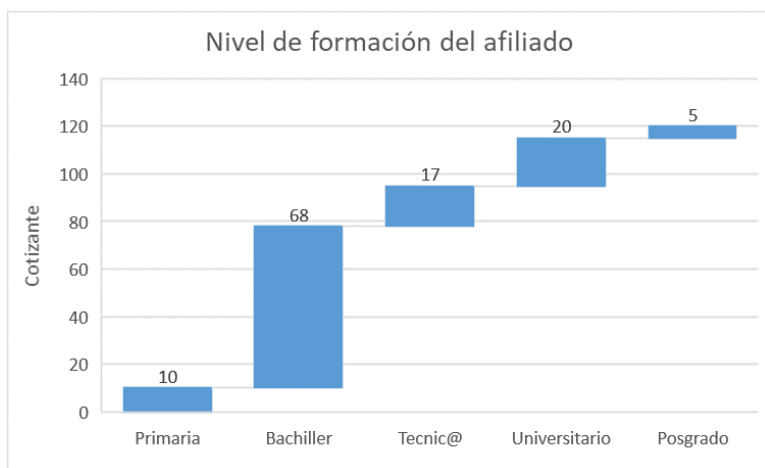
**Figura 9.** Resultado pregunta 3. Fuente: Desarrollo propio

El 25% de los cotizantes son solteros, lo que representa una menor probabilidad de registrar beneficiarios a los servicios de la CCF; por lo tanto, es responsabilidad de la Caja otorgar

beneficios adicionales a los grupos familiares unpersonales, a través del desarrollo de estrategias de inclusión y desarrollo de servicios que apunten a estos cotizantes. Al mismo tiempo una población objetivo con un número importante de beneficiarios está compuesta por la pareja del trabajador y por sus hijos (Casado o en unión libre), muchos de estos que laboralmente están inactivos y sobre los cuales se pueden desarrollar planes de formación en competencias laborales o en emprendimientos empresariales, redundando al final en mejora de ingresos para el núcleo familiar y en la calidad de vida.

Respecto al concepto de beneficio social, independiente del estado civil del trabajador, la CCF debe enfocarse en ampliar su portafolio de servicios, en miras de generar mayor satisfacción con el desarrollo de sus propuestas para la comunidad, contando con diferentes actividades donde se puedan involucrar las familias afiliadas y la comunidad en general.

#### 4. Nivel de estudios



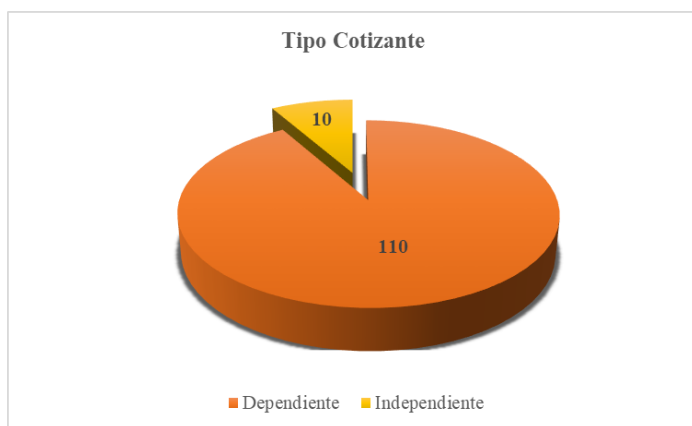
**Figura 10.** Resultado pregunta 4. Fuente: Desarrollo propio.

La mayor población de cotizantes (65%) cuentan con la formación académica básica, lo que abre la posibilidad a la CCF de ofrecer servicios de educación laboral o educación superior. Un país que disponga de una mayor cantidad de personas con mano de obra calificada tiene un plus

en el desarrollo de la competitividad global en producción de bienes y servicios. Formar a las personas representa beneficios tanto como para el individuo que accede a una mejor remuneración y mejora su calidad de vida como para las empresas que tiene a disposición mano de obra que aporta valor agregado a los procesos y servicios.

Invertir en la educación es un gana-gana, es la mejor apuesta por el progreso y competitividad.

## 5. Tipo de cotizante



**Figura 11.** Resultado pregunta 5. Fuente: Desarrollo propio.

La cotización de independientes a la Caja de Compensación Familiar evidencia un gran problema para el tejido laboral colombiano denominado como la informalidad laboral. Razón por la cual las CCF, junto a los entes de control de la empleabilidad colombiana, deben desarrollar estrategias de inclusión, que permitan generar mayores beneficios a los cotizante independientes, en miras que la formalidad sea la mejor opción para hacer parte del desarrollo económico del país.

En la misma medida en que las CCF con la prestación de sus servicios y beneficios dirigido a los cotizantes sea masivo y tangible, se asegura de crear la necesidad en el empleado independiente para que cotice el parafiscal. El objetivo de la gestión es crear la necesidad en el cotizante para que esté dispuesto económicamente a asumir el costo, pero a conciencia de que lo que recibe en servicio y beneficios es superior.

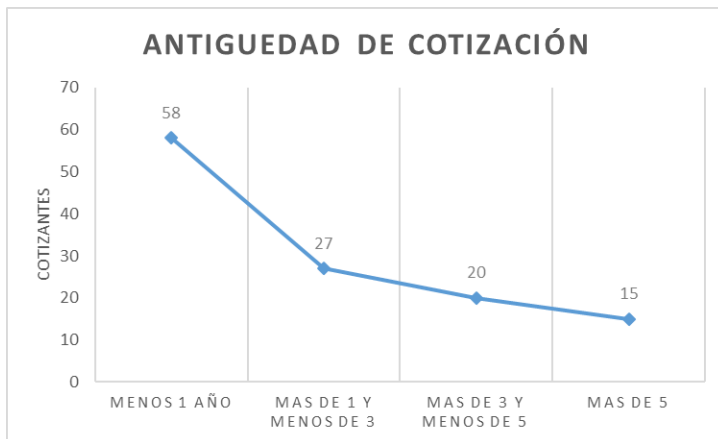
## 6. Nivel del cargo



**Figura 12.** Resultado pregunta 6. Fuente: Desarrollo propio.

Consecuente los resultados de la pregunta número 4 (Nivel de estudios) la mayor cantidad de cotizantes ocupa cargos de nivel operativo. Mediante las líneas de educación de las CCF hay una enorme posibilidad de formar mano de obra calificada y mejorar la calidad de vida de la población. En este punto, las CCF cuentan con un sistema de empleabilidad que brinda grandes beneficios con una variedad amplia de ofertas de empleo a sus afiliados; por lo cual, optimizar este servicio es una prioridad, para lograr una mejor percepción.

## 7. Antigüedad cotización

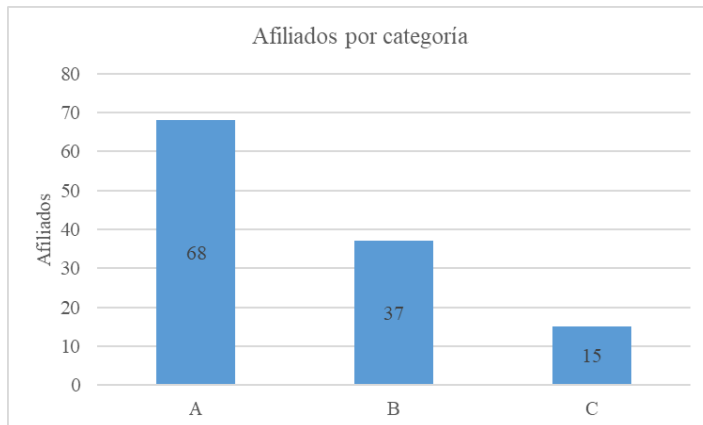


**Figura 13.** Resultado pregunta 7. Fuente: Desarrollo propio.

A partir de que la mayor cantidad de cotizantes tiene una antigüedad igual o inferior a un año, se infiere que la estabilidad laboral es escasa.

Alcanzar la estabilidad laboral es importante y redundante en la productividad de todos los entes, puesto que los procesos de selección, reclutamiento, entrenamiento, registro en EPS, AFP, ARL, CCF, Cesantías, demandan tiempo y recursos irre recuperables tanto para el empleado como para el empleador. Adicionalmente la rotación de personal es un retroceso en la formación de competencia laboral, plan carrera y ambiente laboral. Por el contrario, asegurar procesos y personas estables contribuye a una buena fluidez productiva.

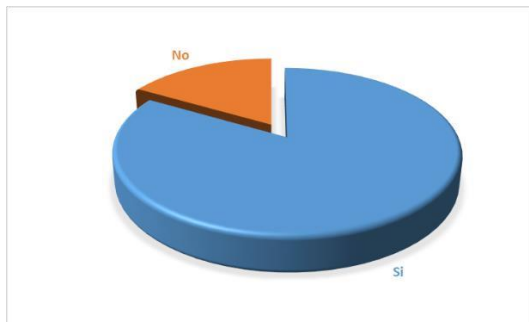
## 8. Categoría de afiliación



*Figura 14. Resultado pregunta 8. Fuente: Desarrollo propio.*

En el cuerpo del trabajo se sustentó que la contratación de una persona con salario mínimo, luego de sumar toda la carga prestacional asciende a 1.67 veces el salario base. Este costo, sumado a la formación de los empleados y la rotación serían, entre otros, los aspectos que justificaría que la mayor cantidad de cotizantes devengan un SMMLV. Justamente es este segmento de empleados con su respectivo núcleo familiar quienes mayor necesidad tienen de recibir auxilios, subsidios, ofertas, servicios y productos que alivianen su carga de costos y además necesitan quien les ayude a mitigar el desgaste emocional por la realización del trabajo. La razón de ser de las Cajas de Compensación Familiar justamente es atender las anteriores necesidades.

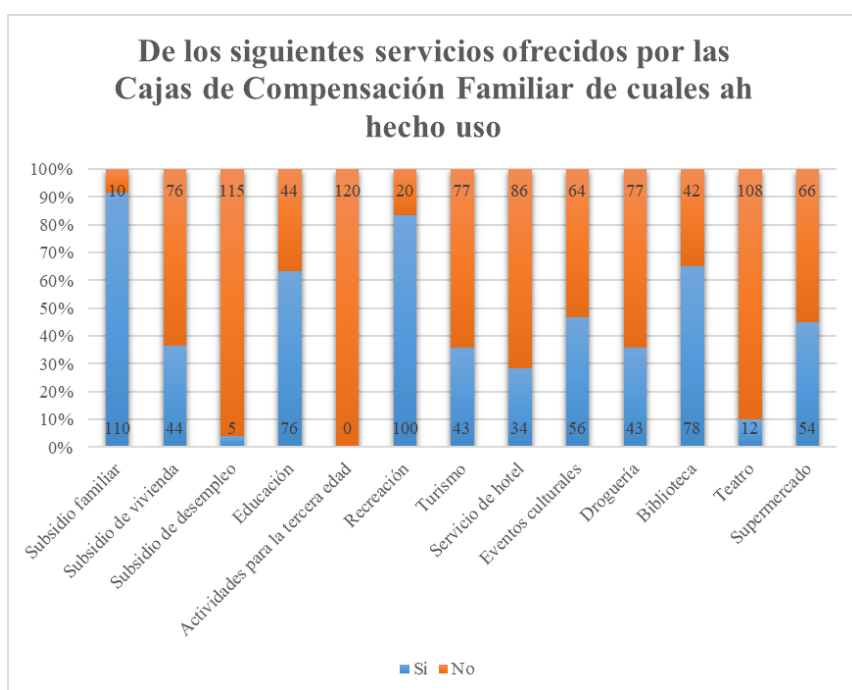
## 9. Conocimiento de los beneficios de las Cajas de Compensación Familiar



*Figura 15. Resultado pregunta 9. Fuente: Desarrollo propio.*

La utilización de redes sociales, flyer, carteleras y actividades contribuye a la difusión de los servicios, productos, subsidios y auxilio de la CCF. Por lo tanto, mejorar la percepción de las CCF a través de todos los medios de difusión disponibles, exige estar más conectados con sus afiliados, mejorar la percepción del servicio y abarcar con conocimiento un mayor número de personas, generar confianza en el servicio ofrecido.

## 10. Servicios usados



**Figura 16.** Resultado pregunta 10. Fuente: Desarrollo propio

Se evidencian puntos de mejora en servicios, donde se implementan estrategias, que permitan llevar a una mayor cobertura en los servicios que no tienen mucha acogida.

A destacar que hay una importante oportunidad para incrementar el uso de los servicios ofertados por la CCF por parte de los cotizantes y sus beneficiarios, según los resultados de la encuesta. Si bien es cierto aspectos como el subsidio familiar y la recreación son los ítems con

mayor acogida, gestionar el subsidio de desempleo es algo que generalmente las personas desconocen pero que les representaría un enorme alivio para el sostenimiento de gastos.

Dado que la mayor cantidad de cotizantes son personas que ocupan cargos operativos, el nivel de ingresos nos facilita acceso a temas como el turismo, hotelería, teatro entre otros.

Genera alegría y expectativa el importante número de encuestados que manifiesta haber hecho uso de las bibliotecas, tras el hecho se denota acceso a cultura y formación.

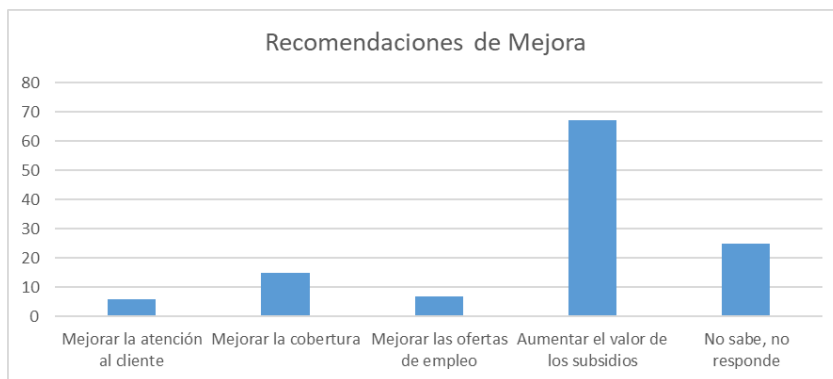
### 11. Percepción de los servicios



*Figura 17. Resultado pregunta 11. Fuente: Desarrollo propio*

De acuerdo a los resultados de la encuesta las CCF gozan de un reconocimiento excelente sobre la marca, prestación de servicios, portafolio y cercanía con los cotizantes y beneficiarios. El mínimo segmento encuestado tiene una imagen desfavorable de las CCF.

## 12. Servicios a mejorar



**Figura 18.** Resultado pregunta 12. Fuente: Desarrollo propio.

El incremento en el valor de los subsidios aliviaría la carga de costos que recaen más duramente sobre las personas con menores ingresos. Atender esta petición abre el debate a identificar un rubro al que se le deba restringir presupuesto para redistribuirlo en la expectativa del cotizante

### Discusión de los resultados

De acuerdo al resultado de la investigación realizada, se puede inferir que las Cajas de Compensación Familiar son entidades multiplicadoras de bienestar para la sociedad; por lo tanto, su existencia en el sistema de seguridad social colombiano supone un beneficio adicional para los trabajadores afiliados, sus familias y la comunidad en general. Teniendo en cuenta lo anterior, mejorar la percepción de estas entidades, supone generar una mayor confianza en el entorno colombiano, asegurando su existencia, a través del desarrollo de estrategias que permitan mejorar su operación y ser percibidas por toda la sociedad como entidades que operan en pro del bienestar social.

Teniendo en cuenta el análisis realizado, podemos identificar que las cajas de Compensación Familiar tienen un reto importante, mejorar su portafolio de servicios,

encaminando sus actividades a ofrecer un mayor bienestar para sus afiliados y el conocimiento que tienen los mismos de ellas. Teniendo en cuenta que, al ser entidades privadas, que las rige la Ley colombiana, se hace imperioso que las mismas mejoren sus canales de atención e información, donde puedan mostrar a sus afiliados y a la comunidad en general la totalidad de los servicios que se ofrecen y como acceder a ellos. Ya que se considera como punto de partida para mejorar la percepción, ampliar el conocimiento a la sociedad acerca de cómo funcionan las cajas de compensación familiar y que beneficios otorgan con su operación.

Adicionalmente, se define como aspecto de mejora ampliar la cobertura de las Cajas de compensación familiar, por lo cual se deben buscar alianzas estratégicas de servicios, donde se pueda ampliar el portafolio de servicios para la comunidad, permitiendo contar con una mayor oferta de posibilidades para los afiliados, donde se busque otorgar beneficios adicionales y aumentar sus expectativas con la entidad, trabajar de la mano con el afiliado, para lograr un crecimiento significativo en la aceptación y percepción de la importancia de las Cajas de Compensación familiar para los hogares colombianos.

Bajo es el escenario de que por ley sea removido el aporte parafiscal del 4%, representaría esto arrebatarles la oportunidad a los trabajadores con menores ingresos de mejorar su calidad de vida. Se vulneraría, para ellos, el derecho a la vivienda digna, a la educación, recreación, salud, entre otros dado que muchas de estas actividades son realizadas producto de la gratuidad o bajo costos de los servicios ofertados por las CCF.

Adicionalmente, existe una población que si bien no es cotizante a las CCF son personas beneficiadas (población vulnerable) de los servicios ofertados a la comunidad en general (jardín social, alimentación escolar, recreación a la tercera edad, etc) los cuales quedarían sin amparo, bajo el escenario en que sean removido el aporte parafiscal.

## Indicadores

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR	BENEFICIARIO	PERIODICIDAD
Población beneficiada	Cantidad de personas / Empresa cotizante	Familias	Análisis último trimestre
Subsidios de vivienda otorgados	Cantidad de beneficiados / Viviendas adquiridas	Familias	Análisis último trimestre
Acceso a educación	Cantidad de personas que mejoraron sus capacidades técnicas / Población laboralmente activa	Trabajador	Análisis último trimestre
Subsidio familiar	Subsidios otorgados / Trabajadores	Hijos de los trabajadores	Análisis último trimestre
Servicios de recreación	Cantidad de visitantes a los centros de recreación / Población beneficiaria registrada	Familias	Análisis último trimestre
Subsidio de desempleo	Cantidad de personas beneficiarias / Cantidad de retiros en la cotización	Trabajador	Análisis último trimestre
Impacto en las Cajas de Compensación Familiar	Medición de impacto en el valle del cauca	Empleados, proveedores, acreedores, afiliados	Análisis último trimestre

*Figura 19. Indicadores. Fuente: Desarrollo propio.*

## Bibliografía

- Pallares, A. (2014). Análisis de la población trabajadora, beneficiada de los servicios de las cajas de compensación familiar que tendrán mayor impacto frente a una posible disminución de aportes parafiscales en Colombia (Trabajo de especialización, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13979/ensayo%20grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dominguez, M. (2015). Análisis comparativo del impacto de la responsabilidad social empresarial, en las cajas de compensación familiar de los departamentos del Valle del Cauca y Nariño (Trabajo de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente). Recuperado de <http://red.uao.edu.co:8080/bitstream/10614/7965/1/T05967.pdf>
- Superintendencia se Subsidio Familiar. (2020). Informe ejecutivo de Gestión 2019. Recuperado de <https://www.ssf.gov.co/documents/20127/407948/Informe+Ejecutivo+de+Gesti%C3%B3n+2019++SSF.pdf/dc7e8240-ff7f-b935-3965-3906f2ca87f2>
- DANE (2019). Tasa de desempleo nacional. Figura 1. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/>
- Romo, N. (2020). Anif propone para reforma laboral eliminar intereses de las cesantías. El Heraldo. Recuperado de <https://www.elheraldo.co/economia/anif-propone-para-reforma-laboral-eliminar-intereses-de-las-cesantias-696204>
- ASOCAJAS. (s.f.). Comunicado. Formalidad Y Productividad, Una Conversación Inaplazable. Recuperado de <https://www.asocajas.org.co/comunicado-formalidad-y-productividad-una-conversacion-inaplazable/>
- Núñez, G. (2020) Quienes propusieron eliminar cajas de compensación se la fumaron verde: CGT. Dirario La Economía. Recuperado de <https://diariolaeconomia.com/trabajo-y-salud/item/4994-quienes-propusieron-eliminar-cajas-de-compensacion-se-la-fumaron-verde-cgt.html>

Guillén, A.(2018). Un sistema de oportunidades y realidades. La República. Recuperado de [https://www.larepublica.co/especiales/especial-cajas-de-compensacion/un-sistema- de-oportunidades-y-realidades-2746266](https://www.larepublica.co/especiales/especial-cajas-de-compensacion/un-sistema-de-oportunidades-y-realidades-2746266)

Marroquín, G.(2010). Análisis legal de las cajas de compensación familiar en el sistema de seguridad social (Preimpreso). Recuperado de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/download/927/915>

Acevedo, A., Gil, R. (2010). Las cajas de compensación familiar en Colombia Marcos normativo, organizacional y socio-económico en su consolidación. Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social. Recuperado de <http://revistapropectiva.univalle.edu.co/index.php/prospectiva/article/view/1119>

## Apéndice

Apéndice A: Formato de la encuesta aplicada.



**Objetivo:** Medir el impacto social de las Cajas de Compensación Familiar en el departamento del Valle del Cauca  
**Universidad Nacional Abierta y a Distancia**  
**Programa:** Especialización en gestión de proyectos  
**Catedra:** Proyecto de grado

**Responsables:** José David Florez Ceballos  
 Robinson Rojas Valderrama  
 Periodo de la muestra: Mayo de 2020

	<b>18-25</b>	<b>26-35</b>	<b>36-45</b>	<b>46-55</b>	<b>más de 56</b>
<b>1</b> Indique su rango de edad:					
	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>			
<b>2</b> Genero					
	<b>CASADO - UNIÓN LIBRE</b>	<b>SOLTERO</b>	<b>VIUD@</b>		
<b>3</b> Estado civil					
	Primaria	Bachiller	Tecnico@	Universitario	Posgrado
<b>4</b> Nivel de estudios					
	<b>Dependiente</b>	<b>Independiente</b>			
<b>5</b> Calidad de Afiliación					
	<b>Operativo</b>	<b>Administración</b>	<b>Dirección</b>		
<b>6</b> Nivel del cargo					
	<b>Menos 1 año</b>	<b>Más de 1 y menos de 3</b>	<b>Más de 3 y menos de 5</b>	<b>Más de 5</b>	
<b>7</b> Antigüedad de cotización					
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>		

8	<b>Categoría de afiliación</b>			
---	--------------------------------	--	--	--

		Si	No
9	<b>Conoce la totalidad de los beneficios que otorga una Caja de Compensación Familiar</b>		

10 De los siguientes servicios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar de cuales ha hecho uso:

		Si	No
A.	Subsidio familiar		
B.	Subsidio de vivienda		
C.	Subsidio de desempleo		
D.	Educación		
E.	Actividades para la tercera edad		
F.	Recreación		
G.	Turismo		
H.	Servicio de hotel		
I.	Eventos culturales		
J.	Droguería		
K.	Biblioteca		
L.	Teatro		
M.	Supermercado		

11 Su percepción sobre los servicios ofrecidos por la Caja de Compensación es:

Excelente	Aceptable	Deficiente

12 Qué servicio considera que se puede mejorar o incluir en el portafolio de la Caja de Compensación Familiar

--

*Figura 20. Encuesta aplicada. Fuente: Desarrollo propio.*

## Vita

José David Florez Ceballos – Nacido en Palmira (Valle del Cauca) el 09 de mayo de 1993, actualmente residente en la ciudad de Palmira (Valle del Cauca). De profesión Administrador de Empresas egresado de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. En el año 2019, desarrolló como complemento educativo, la formación en el Diplomado de profundización en gerencia del Talento Humano, candidato a Especialista en Gestión de Proyectos de la UNAD.

Contacto: [davidfroz1993@gmail.com](mailto:davidfroz1993@gmail.com)

Robinson Rojas Valderrama – Nacido en Puerto Rico (Caquetá) el 03 de septiembre de 1988, actualmente residente en la ciudad de Palmira (Valle del Cauca). De profesión Administrador de Empresas egresado de la Universidad del Valle, candidato a Especialista en Gestión de Proyectos de la UNAD.

Contacto: [robinsonrojasvalderrama@gmail.com](mailto:robinsonrojasvalderrama@gmail.com)