

ENCUESTA BIENESTAR EQUIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Superintendencia del Subsidio Familiar

Su colaboración es fundamental para fortalecer la gestión institucional de la Caja de Compensación Familiar.



* Obligatoria

Encuesta de Bienestar, Equidad y Protección social



OBJETIVO: Esta encuesta hace parte del Plan Nacional de Implementación y Seguimiento a la Ley 2466 de 2025, y busca conocer el estado de avance de su Caja en los aspectos normativos exigibles durante la presente vigencia. La información recopilada permitirá a la Superintendencia del Subsidio Familiar construir un diagnóstico sectorial actualizado, orientar las estrategias de acompañamiento diferenciado y responder a los requerimientos del Ministerio del Trabajo con información verificable y comparable.

Tiempo estimado: 20 a 30 minutos.

Uso de la información: Las respuestas serán utilizadas exclusivamente con fines institucionales de análisis técnico y supervisión. La información no será publicada de manera individualizada sin previa comunicación con la entidad. Su diligenciamiento completo y oportuno contribuye directamente a que la Superintendencia pueda diseñar estrategias de acompañamiento ajustadas a la realidad de cada Caja.

Recomendaciones



- Responda con base en la situación actual y verificable de su Caja, no en proyecciones ni en acciones planificadas pero aún no ejecutadas.
- Considere únicamente las prácticas que están implementadas y en uso real dentro de la operación, no aquellas que se encuentran en etapa de diseño o aprobación, salvo que así lo indique expresamente en el nivel de avance seleccionado.
- Evalúe cada aspecto de manera independiente, según el grado de desarrollo y estructuración que este tenga en su entidad al momento de responder.
- Si para algún aspecto requiere consultar con otras áreas (jurídica, gestión humana, financiera) le invitamos a hacerlo antes de enviar el formulario, con el fin de garantizar la precisión de la información.
- En los casos en que seleccione N/A, utilice el campo de observaciones para indicar brevemente por qué ese aspecto no aplica a su Caja.

DATOS GENERALES



1

Seleccione el nombre de la Caja de Compensación Familiar a la que pertenece. *

- ☐ 3 COMFENALCO ANTIOQUIA
- ☐ 4 COMFAMA
- ☐ 5 CAJACOPI
- ☐ 6 COMBARRANQUILLA
- ☐ 7 COMFAMILIAR Del Atlántico
- ☐ 8 COMFENALCO CARTAGENA
- ☐ 9 COMFAMILIAR Cartagena y Bolívar
- ☐ 10 COMFABOY
- ☐ 11 CONFA
- ☐ 13 COMFACA
- ☐ 14 COMFACAUCA
- ☐ 15 COMFACESAR
- ☐ 16 COMFACOR
- ☐ 21 CAFAM
- ☐ 22 COLSUBSIDIO
- ☐ 24 COMPENSAR
- ☐ 26 COMFACUNDI
- ☐ 29 COMFACHOCÓ
- ☐ 30 COMFAGUAJIRA
- ☐ 32 COMFAMILIAR
- ☐ 33 CAJAMAG
- ☐ 34 COFREM
- ☐ 35 COMFAMILIAR NARIÑO
- ☐ 36 COMFAORIENTE
- ☐ 37 COMFANORTE
- ☐ 38 CAFABA

- ☐ 39 CAJASAN
- ☐ 40 COMFENALCO SANTANDER
- ☐ 41 COMFASUCRE
- ☐ 43 COMFENALCO QUINDÍO
- ☐ 44 COMFAMILIAR RISARALDA
- ☐ 46 CAFASUR
- ☐ 48 COMFATOLIMA
- ☐ 50 COMFENALCO TOLIMA
- ☐ 56 COMFENALCO VALLE DELAGENTE
- ☐ 57 COMFANDI
- ☐ 63 COMFAMILIAR PUTUMAYO
- ☐ 64 CAJASAI
- ☐ 65 CAFAMAZ
- ☐ 67 COMFIAR
- ☐ 68 COMCAJA
- ☐ 69 COMFACASANARE
- ☐ Otras

2

Escriba el nombre del departamento en el que se encuentra ubicada la Caja de Compensación Familiar

3

Indique el área o dependencia de la Corporación responsable de responder esta encuesta

4

Escriba el nombre completo del responsable del diligenciamiento de esta encuesta

5

Indique el cargo que desempeña actualmente la persona responsable del diligenciamiento de esta encuesta

6

Escriba el correo electrónico institucional del funcionario responsable.

(Ejemplo: nombre@corporacion.org.co)

Escriba una dirección de correo electrónico

7

Registre el número de celular de contacto del funcionario responsable.

Solo números, sin espacios ni guiones.

Ejemplo: 3104567890

El valor debe ser un número.

8

Seleccione la fecha en la que diligencia esta encuesta



BIENESTAR EQUIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

7. Jornada Semestral de la Familia ****ACLARAR QUE ES EL COMPONENTE DE BIENESTAR, ACLARAR POORQUE EL NÚMERI 7 EJE 7...****

Artículo 11°, Parágrafo 2°: "Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."

9

7.1 ¿Cuántas jornadas semestrales de la familia realizó la corporación durante el año 2025? *



- ☐ Ninguna
- ☐ Una
- ☐ Dos
- ☐ Más de dos

10

7.2 ¿La corporación tiene programada la jornada correspondiente al primer semestre de 2026 (enero–junio)? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ En proceso de planeación

11

7.2.1 Si su respuesta en la pregunta fue si, ¿Cuál es la fecha estimada de realización?

12

7.3 ¿En qué tipo de espacio se llevaron a cabo las jornadas realizadas? *

- ☐ Presencial en instalaciones propias de la corporación
- ☐ Presencial en espacio externo
- ☐ Virtual
- ☐ Mixto (Presencial y virtual)
- ☐ No aplica (no se realizaron jornadas)

13

7.4 ¿La corporación cuenta con un registro de participación de los trabajadores en las jornadas realizadas? *

- ☐ Si
- ☐ No

14

7.4.1 Si su respuesta fue si en la pregunta fue si, ¿Cuántos trabajadores participaron en total durante la vigencia 2025–2026?

Nota: escriba unicamente el número (ejemplo: 25) *

15

7.5 ¿Qué área de la corporación lideró la organización de estas jornadas? *

- ☐ Gestión humana
- ☐ Bienestar laboral
- ☐ Dirección general
- ☐ No aplica
- ☐ Otras

BIENESTAR EQUIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

8. Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación

Artículo 15°. Obligaciones especiales del empleador — numerales 15 y 16.

Artículo 17°. Protección contra la discriminación: "Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo"

Artículo 18°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

16

8.1 ¿La CCF cuenta actualmente con un protocolo interno orientado a la prevención de violencia, acoso y discriminación en el trabajo? En caso afirmativo, ¿este protocolo fue formulado o actualizado a partir del 25 de junio de 2025? *



- ☐ Sí, fue formulado o actualizado a partir del 25 de junio de 2025
- ☐ Sí, pero es anterior al 25 de junio de 2025 y no ha sido actualizado
- ☐ No cuenta con protocolo
- ☐ En proceso de formulación

17

8.2 ¿El protocolo contempla canales de denuncia que sean accesibles para todas las personas que trabajan en la CCF, independientemente de cómo estén vinculadas? *

- ☐ Sí, para todas las modalidades de vinculación
- ☐ Sí, pero solo para algunas modalidades de vinculación
- ☐ No contempla canales de denuncia
- ☐ No aplica (no cuenta con protocolo)

18

8.3 ¿La corporación ha implementado/actualizada la política interna de no discriminación para implementar los criterios como identidad de género, orientación sexual, etnia o condición de salud, entre otros aspectos señalados en el Art. 17°? *

- ☐ Sí, la política fue implementada e incorpora los nuevos criterios
- ☐ Sí, la política fue actualizada e incorpora los nuevos criterios
- ☐ Está en proceso de revisión
- ☐ No ha sido revisada aún
- ☐ No contaba con política de no discriminación previa

19

8.4 ¿La corporación cuenta con algún procedimiento interno que permita brindar atención y, cuando sea posible, reubicación a trabajadoras que se encuentren en situación de violencia de pareja o intrafamiliar, en concordancia con lo señalado en el Art. 15°, numerales 15 y 16 de la Ley 2466? *

- ☐ Sí, existe un procedimiento formalizado
- ☐ Sí, existe un procedimiento formalizado y procedimiento de reubicación
- ☐ Existe un procedimiento informal o en etapa de planeación
- ☐ No existe procedimiento al respecto

20

8.5 ¿El área de gestión humana ha participado en procesos de capacitación o sensibilización para la aplicación de estos protocolos por parte de terceros? *

- ☐ Si
- ☐ No

21

8.5.1 Si la respuesta anterior fue afirmativa especifique la siguiente información bajo el ejemplo:

Fecha de capacitación realizada año 2025: 25/12/2025

22

8.5.2 Si la respuesta anterior fue afirmativa especifique la siguiente información bajo el ejemplo:

Fecha de capacitación realizada año 2026: 25/12/2026

23

8.5.3 Si la respuesta anterior fue afirmativa especifique la siguiente información bajo el ejemplo:

Número de personas capacitadas en 2025: 298

24

8.5.4 Si la respuesta anterior fue afirmativa especifique la siguiente información bajo el ejemplo:

Número de personas capacitadas en 2026: 298

25

8.6 ¿Los protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación han sido socializados con la planta de trabajadores de la Corporación? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ En proceso

26

8.6.1 Seleccione el Medio o estrategia utilizada para la socialización de Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación. *

- ☐ Intranet o plataforma interna
- ☐ Capacitación presencial
- ☐ Carteleras o comunicados físicos
- ☐ Otras

27

8.6.2 Indique las fechas en las que se realizó la socialización y el número de personas que recibieron la socialización de los Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación en el año 2025.

Ejemplo:

*Fecha de socialización realizada año 2025:25/12/2025 **

28

8.6.2.1 Indique el número de personas que recibieron la socialización de los Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación en el año 2025.

Ejemplo:

*Número de personas que recibieron la socialización en 2025: 243 **

29

8.6.3 Indique las fechas en las que se realizó la socialización de los Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación en lo corrido del año 2026.

Ejemplo:

*Fecha de socialización realizada año 2026:25/01/2025 **

30

8.6.3.1 Indique el número de personas que recibieron la socialización de los Protocolos de Equidad, Violencia y No Discriminación en lo corrido del año 2026.

Ejemplo:

*Número de personas que recibieron la socialización en lo corrido del año 2026: 243 **

31

8.7 ¿La corporación lleva registro interno de situaciones relacionadas con violencia, acoso o discriminación laboral que hayan sido reportadas? *

- ☐ Si
- ☐ No

32

8.7.1 Como llevan el registro interno de situaciones relacionadas

- ☐ Documento fisico
- ☐ Documento digital
- ☐ Fisico y Digital
- ☐ Correo corporativo

BIENESTAR EQUIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

9. Flexibilidad Laboral para Personas Cuidadoras

Artículo 46°. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado.

Artículo 47°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

33

9.1 ¿La corporación ha avanzado en la actualización e implementación de una política o procedimiento interno para gestionar las solicitudes de jornada flexible presentadas por trabajadores con responsabilidades de cuidado? *

- ☐ Sí, existe una política o procedimiento formalizado
- ☐ Está en proceso de construcción
- ☐ Está en proceso de implementación
- ☐ No se ha iniciado aún

34

9.2 ¿Existe actualmente algún mecanismo a través del cual los trabajadores con responsabilidades de cuidado puedan presentar formalmente su solicitud de jornada flexible? *

- ☐ Si
- ☐ No

35

9.2.1 ¿A través de qué medio pueden presentar la solicitud?

- ☐ Correo electrónico institucional
- ☐ Sistema o plataforma interna de gestión humana
- ☐ Solicitud escrita ante el área de gestión humana

36

9.2.2 ¿La corporación ha definido internamente cómo garantizar una respuesta oportuna a estas solicitudes dentro del plazo máximo de 15 días hábiles contemplado en el Art. 46°?

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ En proceso

37

9.2.3 ¿Cómo se garantiza ese plazo de respuesta internamente?

- ☐ Está definido en la política o procedimiento interno
- ☐ Se gestiona a través del sistema de seguimiento de gestión humana
- ☐ Se hace mediante comunicación directa con el jefe inmediato y gestión humana

38

9.3 ¿La corporación lleva algún registro de las solicitudes de flexibilidad laboral recibidas y de las respuestas emitidas? *

- ☐ Sí, existe un registro formal
- ☐ Si, se lleva de manera informal
- ☐ No se lleva registro

39

9.3.1 ¿Cuántas solicitudes de jornada flexible por responsabilidades de cuidado se han recibido desde el 25 de junio de 2025 a la fecha de diligenciamiento?

Ejemplo:

Número de solicitudes recibidas en 2025: 45

Número de solicitudes recibidas en 2026: 32

40

9.3.2 De las solicitudes recibidas, ¿cuántas fueron aprobadas y cuántas fueron negadas con justificación para 2025 y 2026?

Ejemplo:

Número de solicitudes aprobadas 2025:9

Número de solicitudes negadas con justificación 2025 :34

Número de solicitudes aprobadas 2026:5

Número de solicitudes negadas con justificación 2026 :25 *

41

9.4 ¿La corporación ha socializado con su planta de trabajadores la posibilidad de solicitar jornada flexible por responsabilidades de cuidado, conforme a lo establecido en los Arts. 46° y 47° de la Ley 2466? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ En proceso

42

9.4.1 Número de personas que han sido informadas o socializadas sobre este derecho (Por favor ingrese únicamente el número) *

43

9.5 En relación con el Art. 56° de la Ley 2466, que contempla la posibilidad de adaptar entornos laborales flexibles que permitan el ingreso de animales de compañía ¿la corporación ha considerado o tiene algún lineamiento relacionado con el ingreso de animales de compañía? *

- ☐ Sí, existe un lineamiento o política interna al respecto
- ☐ Se encuentra en análisis o discusión interna
- ☐ No se ha abordado este tema aún
- ☐ No aplica por las condiciones del entorno de trabajo

10 Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad



44

10.1 ¿La corporación ha realizado un diagnóstico de su planta de trabajadores permanentes que le permita identificar cuál sería la cuota mínima de vinculación de personas con discapacidad que le correspondería según el Art. 15°, numeral 17 de la Ley 2466? *

- ☐ Sí, el diagnóstico está realizado
- ☐ Está en proceso de elaboración
- ☐ No se ha iniciado aún

45

10.2 ¿Cuántos trabajadores permanentes tiene actualmente la corporación en total? *

46

10.3 ¿Cuántos trabajadores con discapacidad certificada se encuentran actualmente vinculados en la corporación?

Nota orientadora para la corporación: La certificación de discapacidad debe estar expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social, según lo establece el Art. 15°, numeral 17.

*

47

10.4 En relación con el Parágrafo 3° del Art. 15°, que establece que durante el primer año de vigencia de la ley las empresas deben iniciar un plan de revisión técnica para la implementación de ajustes razonables, ¿en qué estado se encuentra ese proceso en la corporación? *

- ☐ 100%: El plan está formulado y en implementación
- ☐ 75%: El plan está formulado, pero aún no se ha iniciado su implementación
- ☐ 50%: El plan está en proceso de formulación
- ☐ 25%: No se ha iniciado aún

48

10.5 En los casos en que la corporación haya celebrado contratos de trabajo con personas con discapacidad, ¿estos han sido reportados al Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración, conforme al Art. 15°, numeral 17? *

- ☐ Sí, todos los contratos han sido reportados en el plazo establecido
- ☐ Algunos contratos han sido reportados, otros no
- ☐ No han sido reportados
- ☐ No aplica (no se han celebrado contratos con personas con discapacidad en el periodo)

49

10.6 ¿Las jefaturas y el área de gestión humana han participado en algún proceso de capacitación o acercamiento en materia de inclusión laboral y ajustes razonables para personas con discapacidad? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Está programado, pero aún no se ha realizado

50

10.6.1 Fecha(s) de realización de la capacitación 2025

51

10.6.2 Fecha(s) de realización de la capacitación en lo corrido del 2026



52

10.6.3 Número de personas capacitadas en jefaturas 2025

53

10.6.4 Número de personas capacitadas en jefaturas en lo corrido del 2026

54

10.6.5 Número de personas capacitadas en el área de gestión humana en el 2025

55

10.6.6 Número de personas capacitadas en el área de gestión humana en lo corrido del 2026

Gracias por su participación y compromiso institucional.



Su aporte contribuye al fortalecimiento del sector y a una supervisión más efectiva.

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

