

INFORME COMPONENTE BIENESTAR EN LAS CCF

Superintendencia de subsidio Familiar

Medición 2026

Julio 2026

Equipo:

Elizabeth Ortiz

Julio Ocampo

Índice.

INTRODUCCIÓN	4
1. CONTEXTO	5
1.1. LA FUNCIÓN DEL COMPONENTE DE BIENESTAR EN LA REFORMA LABORAL.....	5
1.2. METODOLOGÍA.....	5
1.3. LÍNEA DE TIEMPO.....	5
1.3.1. GRADUALIDAD NORMATIVA DEL COMPONENTE DE BIENESTAR EN LA LEY 2466.....	5
1.3.2. LÍNEA DE TIEMPO DE LAS MEDICIONES DE SEGUIMIENTO	7
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. TOMADO DE: ENCUESTA BIENESTAR, SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR (2026).....	7
1.4. CALIDAD Y COBERTURA DE LA INFORMACIÓN	8
2. MARCO CONCEPTUAL DE LOS 4 PILARES EVALUADOS	8
2.1. JORNADA SEMESTRAL DE LA FAMILIA.....	8
2.2. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, ACOSO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	9
2.3. FLEXIBILIDAD LABORAL PARA CUIDADORES	9
2.4. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9
2.5. INTERRELACIÓN ENTRE LOS CUATRO PILARES	10
3. ANÁLISIS SECTORIAL INTEGRADO	11
3.1. PANORAMA GENERAL DEL SECTOR.....	11
3.2. COMPORTAMIENTO POR TIPOLOGÍA INSTITUCIONAL	13
3.3. BRECHAS TERRITORIALES.....	13
3.4. ANÁLISIS POR PILAR.....	17
3.4.1. EJE 7 — JORNADA DE LA FAMILIA.....	17
3.4.2. EJE 8 — PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA, ACOSO Y NO DISCRIMINACIÓN	17
3.4.3. EJE 9 — FLEXIBILIDAD LABORAL PARA CUIDADORES	18
3.4.4. EJE 10 — INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19
3.5. HALLAZGOS DE CALIDAD DEL DATO.....	20
4. CONCLUSIONES	21
5. REFERENCIAS	22

Índice de Tablas.

Tabla 1. Fases de implementación Componente de Bienestar	6
Tabla 2. Mediciones de seguimiento al componente de Bienestar: período, carácter y hallazgos	7
Tabla 3. Distribución de las 42 CCF por nivel de completitud del reporte.....	8
Tabla 4. Superintendencia del Subsidio Familiar (2026a)	11
Tabla 5. Clasificación por cuadrantes (2026).....	13
Tabla 6. Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).	14
Tabla 7. Brecha sectorial: cuota mínima exigida vs. personas con discapacidad certificada actualmente en el sector	20

Índice de Ilustraciones.

Ilustración 1. Línea de tiempo implementación componente de Bienestar.	7
Ilustración 2. Interrelación entre los cuatro ejes.....	10
Ilustración 3. KPI's por pilar	11
Ilustración 4. Promedio de avance general por Caja.....	12
Ilustración 5. Cajas por cuadrante de seguimiento (IVC)	13
Ilustración 6. Avance promedio por región	15
Ilustración 7. Distribución de CCF por número de jornadas realizadas en 2025. 17	
Ilustración 8. Eje 8: Protocolo actualizado	18
<i>Ilustración 9. Indicadores del Eje 9: política formal.....</i>	<i>19</i>

Índice de Figuras.

Figura 1. Mapa de Colombia por avance promedio por departamento.	16
---	----

Introducción

La Ley 2466 de 2025 es la reforma laboral más importante del actual ciclo de política pública en Colombia. Su alcance va más allá de los ajustes contractuales o la reducción de jornada: introduce obligaciones que buscan transformar las condiciones de bienestar, equidad y protección social dentro de las organizaciones empleadoras. Para las Cajas de Compensación Familiar, ese mandato tiene un peso adicional, porque su naturaleza jurídica las hace empleadoras directas y, al mismo tiempo, actores centrales del sistema de protección social del país.

Este informe recoge los resultados de la segunda medición del componente de Bienestar, realizada en el marco del Plan Nacional de Implementación y Seguimiento 2025–2026. Tiene tres propósitos concretos: dar cuenta del estado de avance sectorial en los cuatro pilares evaluados, identificar las brechas territoriales e institucionales, y poner a disposición insumos técnicos que orienten las decisiones de acompañamiento y seguimiento durante la vigencia 2026.

Está dirigido a la Dirección General de Cajas de Compensación Familiar, al Ministerio del Trabajo y a los equipos técnicos con competencia en el seguimiento de la reforma. Su lectura presupone familiaridad con el marco normativo de la Ley 2466 y con el funcionamiento del sistema de Cajas.

1. Contexto

1.1. La función del componente de Bienestar en la Reforma Laboral

La Ley 2466 de 2025, expedida el 25 de junio y publicada en el Diario Oficial N.º 53.160, define obligaciones que no se reducen a la formalización contractual o a la reducción de jornada. El componente de Bienestar agrupa las disposiciones orientadas a garantizar condiciones dignas, equitativas e inclusivas dentro del entorno laboral, partiendo de un reconocimiento que la ley hace explícito: el trabajo decente exige transformaciones culturales, organizacionales y relacionales que van mucho más allá del contrato escrito.

Para las Cajas de Compensación Familiar, la Ley establece cuatro tipos de obligaciones en este componente: la promoción del vínculo trabajo–familia mediante jornadas semestrales (Art. 11, Parágrafo 2 del Código Sustantivo del Trabajo —CST— modificado); la prevención, atención y sanción de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo (Arts. 15 núm. 15 y 16, y Capítulo III de la Ley); la garantía de flexibilidad laboral para trabajadores con responsabilidades de cuidado (Arts. 46 y 47); y la inclusión efectiva de personas con discapacidad mediante una cuota mínima de contratación (Art. 15 núm. 17).

1.2. Metodología

La medición se realizó entre mayo y julio de 2026 mediante una encuesta estructurada aplicada al universo completo de las 42 Cajas de Compensación Familiar activas en el país. La tasa de respuesta fue del 100%. El instrumento se organizó en cuatro secciones temáticas —una por cada eje evaluado, del 7 al 10— con un total de 50 preguntas que combinan campos cerrados de selección única, registros numéricos y campos abiertos de descripción.

El procesamiento siguió una metodología mixta. El componente cuantitativo calculó índices de avance por eje y por Caja a partir de una llave de calificación estandarizada. El componente cualitativo aplicó 11 reglas de consistencia interna para detectar anomalías, contradicciones y campos incompletos que afectan la confiabilidad del reporte.

Cada índice de eje resulta del promedio ponderado de las preguntas que lo integran, en una escala de 0 a 100. El avance general de cada Caja es el promedio simple de los cuatro índices. Con esos dos valores —avance y confiabilidad del reporte—, las Cajas fueron clasificadas en cuatro cuadrantes de seguimiento IVC que orientan las acciones diferenciadas de intervención institucional.

1.3. Línea de tiempo

1.3.1. Gradualidad normativa del componente de Bienestar en la Ley 2466

La Ley 2466 no impuso todas las obligaciones al mismo tiempo ni con el mismo nivel de exigencia. Diseñó un esquema de implementación progresiva que reconoce las diferencias de capacidad entre tipos de empleadores y sectores económicos. En el componente de Bienestar, esa gradualidad se traduce en tres fases:

Tabla 1. Fases de implementación Componente de Bienestar

Fase	Período	Carácter	Descripción
Fase 1 — Alistamiento	Jun 2025 – Jun 2026	Obligación de medios	Las CCF debían formular protocolos, actualizar los reglamentos internos de trabajo (plazo: 12 meses desde la promulgación) e iniciar el diagnóstico para la cuota de discapacidad. La cuota (Art. 15 núm. 17) fue optativa durante este período. No hay sanción aplicable por incumplimiento en esta fase.
Fase 2 — Implementación efectiva	Jun 2026 – Jun 2027	Obligación de resultado	Las obligaciones pasan a ser plenamente exigibles. La cuota de discapacidad entra en vigor obligatoria. Los mecanismos de flexibilidad deben estar operativos y documentados. Los protocolos deben incluir canales de denuncia activos para todas las formas de vinculación.
Fase 3 — Consolidación	2027 en adelante	Verificación y rendición	Evaluación del cumplimiento pleno, auditorías de protocolos y cuota de discapacidad, rendición de cuentas ante el Ministerio del Trabajo. Los incumplimientos pueden dar lugar a las sanciones previstas en la Ley 1610 de 2013.

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Ley 2466 de 2025 (Arts. 11, 15 y 46), Ley 1610 de 2013.

Ilustración 1. Línea de tiempo implementación componente de Bienestar¹.



Fuente: Construcción propia. Ley 2466 de 2025, Arts. 11, 15 (Parág. 3) y 46; Superintendencia del Subsidio Familiar. (2025, diciembre).

1.3.2. Línea de tiempo de las mediciones de seguimiento

El seguimiento al componente de Bienestar se realizó en dos momentos con propósitos distintos:

Tabla 2. Mediciones de seguimiento al componente de Bienestar: período, carácter y hallazgos

Medición	Período	Carácter	Hallazgos principales
Primera medición — Caracterización sectorial	Sep.-oct 2025	Diagnóstico de línea de base	42 CCF evaluadas, respuesta del 100%, 7 ejes y 50 preguntas. El 30% de las Cajas reportó cero vinculaciones efectivas de poblaciones vulnerables pese a contar con protocolos escritos. El 14% manifestó limitaciones financieras para absorber los costos de la reforma.
Segunda medición — Encuesta estructurada de Bienestar	May-jul 2026	Seguimiento cualificado	Evaluación de los cuatro pilares con sistema de calificación estandarizado, 11 reglas de consistencia interna y clasificación por cuadrantes IVC. Avance promedio sectorial: 61,93%.

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

¹ Nota: El avance sectorial del 61,93% registrado en la segunda medición es coherente con el diseño escalonado de la Ley. No corresponde leerlo como rezago sino como el resultado esperado al cierre de la fase de alistamiento.

1.4. Calidad y cobertura de la información

Las 42 Cajas respondieron el instrumento, pero la revisión de calidad del dato identificó 11 inconsistencias en 9 de ellas. Las más frecuentes: respuestas afirmativas sin soporte cuantitativo (afirmar que se realizaron capacitaciones sin reportar número de participantes ni fechas), valores no computables en campos numéricos (texto donde se esperaba un número) y campos de departamento diligenciados con información administrativa en lugar de territorial.

Tabla 3. Distribución de las 42 CCF por nivel de completitud del reporte

Nivel de completitud	N.º Cajas	%
Información completa	20	47,6%
Información incompleta	19	45,2%
Con inconsistencias — requiere verificación	3	7,1%
Total	42	100%

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

La distribución es homogénea entre tipologías, lo que indica que la calidad del reporte no depende del tamaño de la Caja sino de sus procesos internos de sistematización. Ese hallazgo tiene implicaciones prácticas: las brechas de información no se resuelven cambiando el instrumento, sino fortaleciendo los sistemas de captura y validación al interior de cada entidad.

2. Marco conceptual de los 4 pilares evaluados

Cada uno de los cuatro ejes evaluados corresponde a un pilar del componente de Bienestar con obligaciones concretas, calendarios de exigibilidad propios y metodologías de medición diferenciadas. Entender el contenido normativo de cada uno es condición para interpretar correctamente los resultados.

2.1. Jornada Semestral de la Familia

El Parágrafo 2 del artículo 11 de la Ley 2466, que modifica el artículo 160 del CST, establece que los empleadores y las Cajas de Compensación Familiar podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados compartan tiempo con su familia. El verbo "podrán" la configura como una obligación de promoción más que de resultado, pero en el contexto de las Cajas —cuya misión institucional gira en torno al bienestar de los trabajadores afiliados y sus familias— esa distinción tiene un alcance limitado: no realizar la jornada equivale a ignorar el espíritu de la norma.

La jornada semestral no es un evento recreativo. Es un mecanismo de fortalecimiento del vínculo trabajo-familia que la ley reconoce como parte del bienestar laboral integral. Implementarla bien requiere planificación presupuestal, un área responsable, definición del espacio y, sobre todo, registro de participación que permita verificar que el derecho efectivamente llegó a los trabajadores.

2.2. Prevención de Violencia, Acoso y No Discriminación

El Capítulo III de la Ley 2466 introduce obligaciones que van más allá de la prohibición general del acoso laboral prevista en la Ley 1010 de 2006. Los numerales 15 y 16 del artículo 15, que modifican el artículo 57 del CST, obligan a los empleadores a atender con debida diligencia las órdenes de autoridades competentes en favor de víctimas de violencias basadas en el género, y a reconocer un derecho preferente de reubicación a trabajadoras víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.

Operativamente, la ley exige protocolos actualizados desde el 25 de junio de 2025, canales de denuncia accesibles para todas las vinculaciones —no solo para el personal con contrato laboral directo— y políticas de no discriminación que incluyan criterios de identidad de género, orientación sexual, raza, origen nacional, discapacidad y condición socioeconómica. Este eje registró el avance más alto en la medición (73,3%), lo que sugiere que muchas Cajas ya contaban con marcos normativos previos que pudieron actualizarse con relativa rapidez.

2.3. Flexibilidad Laboral para Cuidadores

El artículo 46 de la Ley 2466 reconoce el derecho de los trabajadores con responsabilidades de cuidado —sobre personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas dentro del segundo grado de consanguinidad— a solicitar distribución flexible de la jornada o trabajo a distancia. El empleador tiene un plazo máximo de 15 días hábiles para responder, ya sea aceptando, negando con justificación o proponiendo una alternativa. El silencio no es una opción válida.

El artículo 47 extiende la misma protección a cuidadores de familiares con discapacidad, en los términos del artículo 7 de la Ley 2297 de 2023. El párrafo del artículo 46 añade una dimensión de equidad de género relevante: el Ministerio del Trabajo deberá desarrollar una estrategia de cambio cultural para evitar que la flexibilidad recaiga desproporcionadamente sobre las mujeres, lo que reproduciría las desigualdades que la norma pretende corregir.

Este es el pilar con menor avance en la medición (50,9%) y mayor dispersión entre Cajas. Eso no sorprende: implementar flexibilidad laboral real implica transformaciones en la cultura organizacional, en los sistemas de nómina y turnos, y en las relaciones entre trabajadores y jefaturas que son difíciles de lograr solo con una política escrita.

2.4. Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

El numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466² establece una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad: al menos dos por cada 100 trabajadores permanentes en empresas de hasta 500 trabajadores; uno adicional por cada tramo de 100 a partir de 501. Las personas contratadas bajo esta cuota

² Nota: El Párrafo 3 del artículo 15 establece explícitamente que la aplicación de los valores del numeral 17 fue optativa en el primer año de vigencia de la Ley. Las empresas solo debían iniciar un plan de revisión técnica. La obligatoriedad plena comenzó en junio de 2026. Por eso, los estados de "incumplimiento" que muestra la medición no representan infracciones sancionables en 2025: reflejan la brecha prospectiva que el sector debe cerrar durante 2026.

deben contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

La norma también obliga a reportar los contratos celebrados al Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su formalización, y a implementar ajustes razonables en el lugar de trabajo (numeral 13 del mismo artículo).

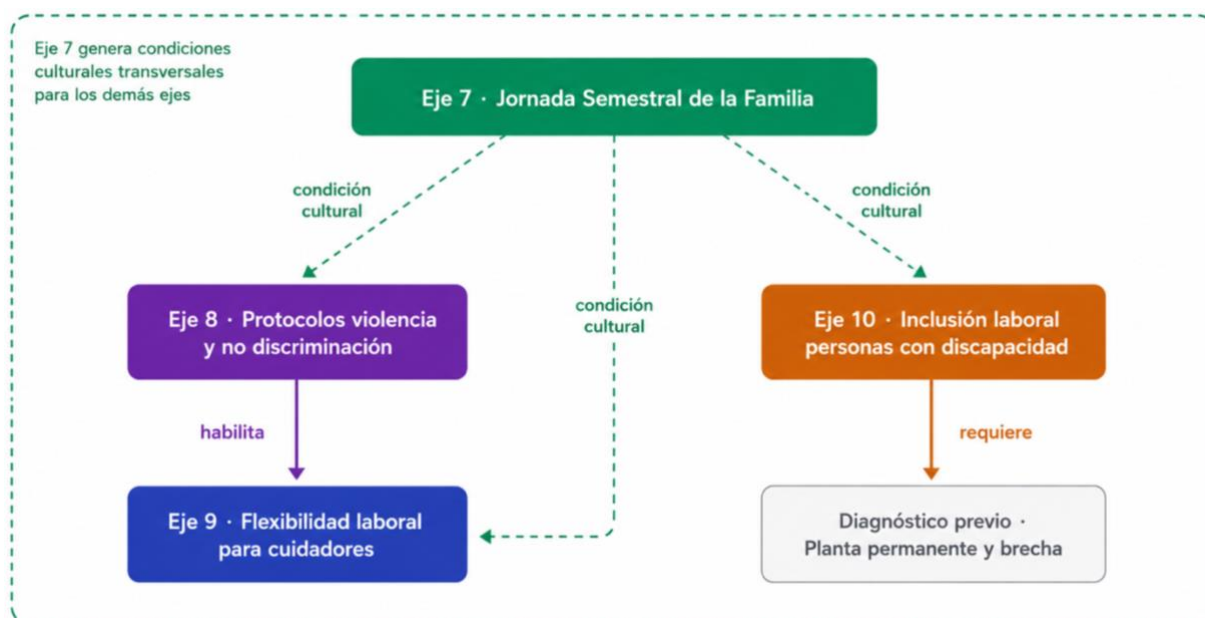
2.5. Interrelación entre los Cuatro Pilares

Los cuatro pilares no funcionan en paralelo. Hay entre ellos una lógica de habilitación que vale la pena entender para diseñar bien las estrategias de intervención.

La capacitación del área de Gestión Humana en los protocolos del Eje 8 es condición necesaria para que los mecanismos del Eje 9 lleguen a los trabajadores: un área que no comprende el enfoque de no discriminación difícilmente gestionará con equidad las solicitudes de flexibilidad de cuidadores. El diagnóstico técnico del Eje 10 es el prerrequisito de la cuota de discapacidad: sin conocer la composición real de la planta permanente, los ajustes razonables no tienen punto de partida. Y las jornadas semestrales del Eje 7, cuando están bien diseñadas, generan condiciones culturales que facilitan la implementación de los demás pilares.

Eso tiene una implicación directa: las Cajas con rezago generalizado no deberían recibir acciones aisladas por eje. Necesitan planes de fortalecimiento que reconozcan estos encadenamientos.

Ilustración 2. Interrelación entre los cuatro ejes.



Fuente: Construcción propia. Ley 2466 de 2025, Arts. 11, 15, 46 y 47.

3. Análisis Sectorial Integrado

3.1. Panorama General del Sector

La segunda medición arrojó un avance promedio sectorial del 61,93%, calculado sobre los cuatro ejes en las 42 Cajas. Es un resultado consistente con la fase normativa actual: al cierre de 2025, el sector estaba terminando la fase de alistamiento y comenzando la de implementación efectiva. El avance registrado refleja que la mayoría de las Cajas superó el diagnóstico inicial y construyó capacidades concretas, aunque con ritmos distintos según el eje y la Caja.

Tabla 4. Superintendencia del Subsidio Familiar (2026a)

Eje	Pilar	Avance promedio
Eje 7	Jornada Semestral de la Familia	66,6%
Eje 8	Protocolos Violencia, Acoso y No Discriminación	73,3%
Eje 9	Flexibilidad Laboral para Cuidadores	50,9%
Eje 10	Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	57,5%
	Avance general ponderado sectorial	61,93%

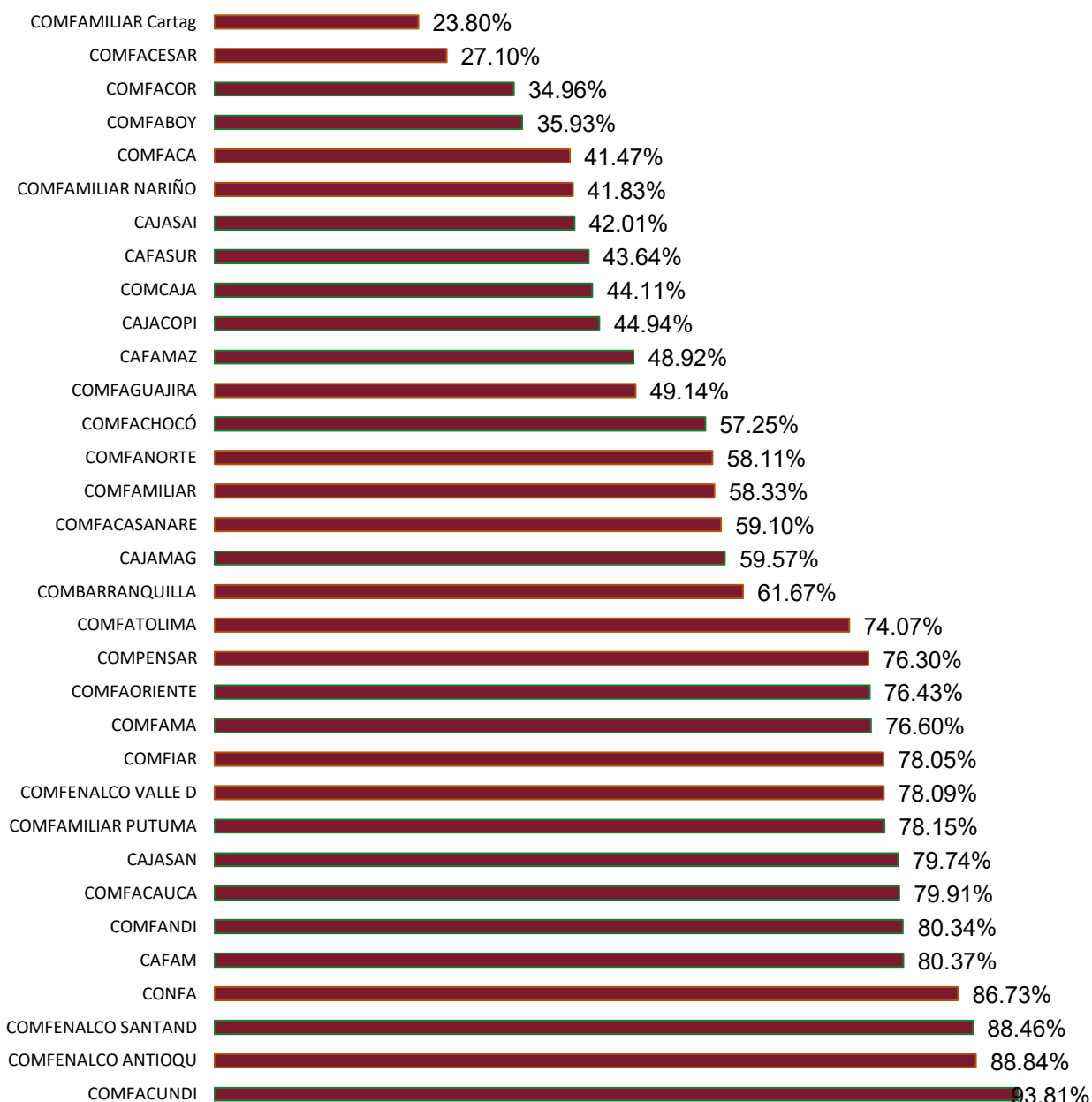
Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

Ilustración 3. KPI's por pilar

EJE 7 · JORNADA SEMESTRAL DE LA FAMILIA	EJE 8 · PROTOCOLOS VIOLENCIA Y NO DISCRIMINACIÓN	EJE 9 · FLEXIBILIDAD LABORAL PARA CUIDADORES	EJE 10 · INCLUSIÓN LABORAL DISCAPACIDAD
66.6%	73.3%	50.9%	56.9%
75-100% 20 48%	75-100% 23 55%	75-100% 11 26%	75-100% 9 21%
50-75% 10 24%	50-75% 11 26%	50-75% 12 29%	50-75% 12 29%
25-50% 7 17%	25-50% 8 19%	25-50% 7 17%	25-50% 15 36%
0-25% 1 2%	0-25% 0 0%	0-25% 9 21%	0-25% 6 14%

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

Ilustración 4. Promedio de avance general por Caja.



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

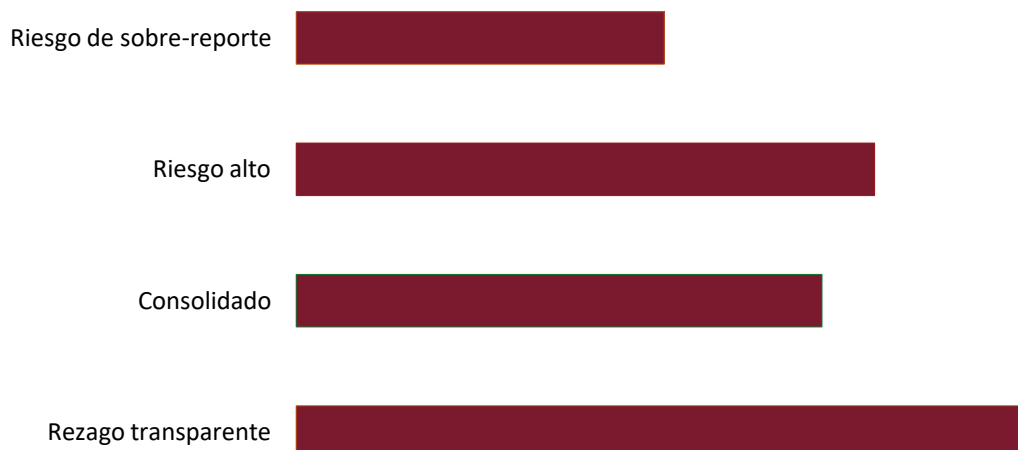
En la clasificación por cuadrantes IVC, la mayoría de las Cajas cae en Rezago transparente. Eso significa que el rezago es real —las Cajas avanzan lento— pero verificable: no está siendo encubierto por reportes inflados. Ese es un punto de partida favorable. Trabajar con datos honestos es condición para diseñar intervenciones que funcionen.

Tabla 5. Clasificación por cuadrantes (2026)

Cuadrante IVC	N.º Cajas	Descripción
Consolidado	15	Avance alto + confiabilidad alta
Rezago transparente	20	Avance bajo/medio + confiabilidad alta
Riesgo de sobre-reporte	2	Avance alto + confiabilidad media
Riesgo alto	5	Avance bajo/medio + confiabilidad media

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

Ilustración 5. Cajas por cuadrante de seguimiento (IVC)



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

3.2. Comportamiento por Tipología Institucional

El análisis por tipología permite examinar si el tamaño y la condición institucional de las Cajas determinan su ritmo de implementación. A diferencia de la primera medición —donde los avances entre tipos eran prácticamente iguales, entre el 20% y el 22%—, la segunda medición muestra mayor dispersión. Las diferencias en capacidad instalada empiezan a traducirse en trayectorias distintas.

Tabla 6. Avance por tipología institucional.

Tipo	No. Cajas	Eje7	Eje 8	Eje 9	Eje 10	Avance General
I	14	67,4%	72,2%	34,5%	45,8%	50,88%
II	11	74,2%	81,2%	48,2%	63,8%	66,84%
III	5	66,6%	80%	76,7%	80%	75,82%
IV	12	58,7%	64,5%	34,5%	45,8%	50,88%
Total	42	66,6%	73,3%	50,9%	56,9%	61,93%

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: tipología institucional (2026) y Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

Las Cajas Tipo III concentran el mayor avance del sector (75,82 %), casi 14 puntos por encima del promedio sectorial. Ese liderazgo no es parejo entre ejes: en Eje 9 (flexibilidad para cuidadores) alcanzan 76,7 %, muy por encima del 50,9 % sectorial, que es precisamente el pilar más rezagado en el resto del sistema. Lo mismo ocurre en Eje 10 (inclusión de personas con discapacidad), donde las Tipo III llegan a 80 % frente a un 56,9 % sectorial. Esto sugiere que la implementación efectiva de estos dos pilares —los que exigen mayor transformación organizacional y no solo un protocolo escrito— está más asociada a la capacidad instalada de la Caja que los otros dos ejes.

Las Cajas Tipo II (66,84 %) superan el promedio sectorial y a las Tipo I (62,59 %), con una diferencia particularmente marcada en Eje 10: las medianas duplican casi el desempeño de las pequeñas en inclusión laboral de personas con discapacidad (63,8 % frente a 52,7 %), consistente con que la cuota del Art. 15 núm. 17 exige una base de personal más amplia para generar movimiento real en la contratación. Dentro del grupo Tipo I, Comfenalco Quindío (52,53 %) se ubica por debajo del promedio de su categoría.

Las Cajas Tipo IV —bajo intervención administrativa total, parcial o vigilancia especial— presentan el avance más bajo de las cuatro categorías (50,88 %), casi 25 puntos por debajo de las Tipo III y 11 puntos por debajo del sector. El Eje 9 es su punto más crítico (34,5 %), seguido del Eje 10 (45,8 %). En cuadrante IVC, ninguna Caja Tipo IV cae en Consolidado, frente al 60 % de las Tipo III (3 de 5), el 36 % de las Tipo I (5 de 14) y solo el 18 % de las Tipo II (2 de 11).

En conjunto, el patrón revierte la lectura de "brechas marginales por tamaño" que arrojó el cierre de 2025: en esta segunda medición, el tamaño institucional sí se asocia con el ritmo de implementación del componente de Bienestar, y la condición de intervención (Tipo IV) es un diferenciador más fuerte que el tamaño mismo —una Caja pequeña sin medida cautelar (Tipo I, 62,59 %) avanza en promedio más que una Caja bajo intervención (Tipo IV, 50,88 %), independientemente de su tamaño original.

3.3. Brechas Territoriales

El análisis por región muestra diferencias que no se explican solo por el tamaño de las Cajas. La región Andina lidera con un promedio del 69,2%; la región Pacífica la sigue con 67,5% y la Orinoquía con 63,8%. La región Insular registra el menor avance (42,0%) y la región Caribe concentra el mayor número de Cajas en rezago.

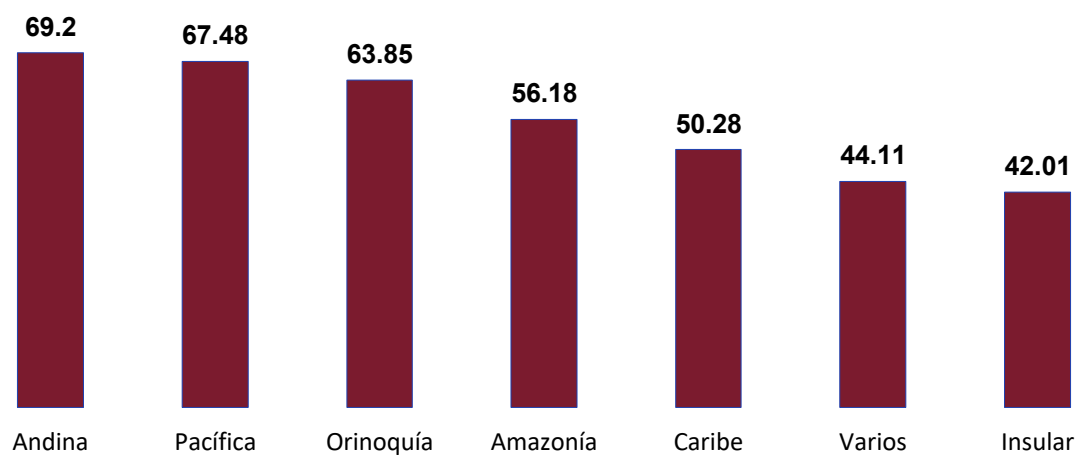
Tabla 7. Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

Región	N.º Cajas	Avance promedio
Andina	19	69,2%
Pacífica	5	67,5%
Orinoquía	3	63,8%
Amazonia	3	56,2%

Región	N.º Cajas	Avance promedio
Caribe	10	50,3%
Varios	1	44,1%
Insular	1	42,0%

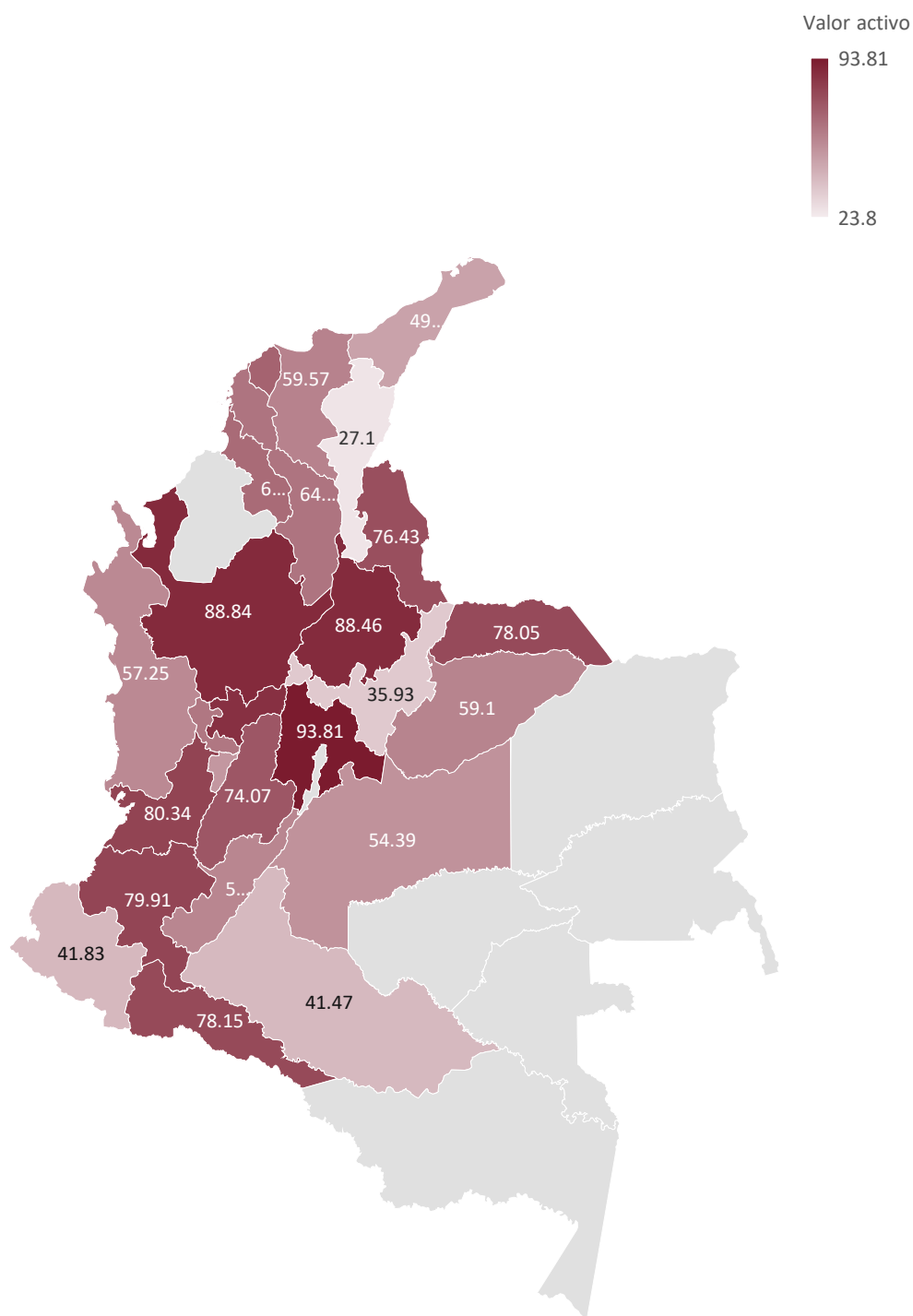
Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

Ilustración 6. Avance promedio por región



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026)

Figura 1. Mapa de Colombia por avance promedio por departamento.



Con tecnología de Bing
© Microsoft, OpenStreetMap, Overture Maps Foundation

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

Estas diferencias reflejan desigualdades estructurales en capacidad técnica, recursos humanos y acceso a asesoría especializada. No son aleatorias y no se van a resolver solas.

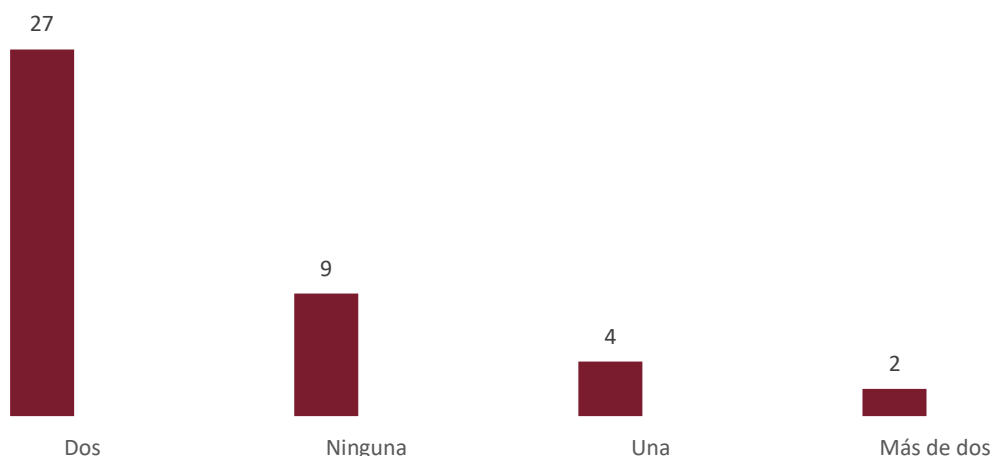
3.4. Análisis por Pilar

3.4.1. Eje 7 — Jornada de la Familia

Avance promedio: 66,6%

El 78% de las Cajas (33 de 42) realizó al menos una jornada en 2025, y el 64% (27 de 42) realizó dos o más. Eso muestra que la mayoría del sector entendió el alcance de la obligación. El problema está en el registro: el 38% de las Cajas (16 de 42) no lleva constancia de participantes. Sin registro, la jornada se realiza como evento pero no se puede verificar como derecho. En total, 31.033 participantes fueron reportados por las 26 Cajas que sí documentaron, con un promedio de 1.478 por Caja. El área de Gestión Humana lidera la organización en el 57% de los casos —señal de institucionalización— y el 71% tiene programada la jornada de 2026.

Ilustración 7. Distribución de CCF por número de jornadas realizadas en 2025.



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

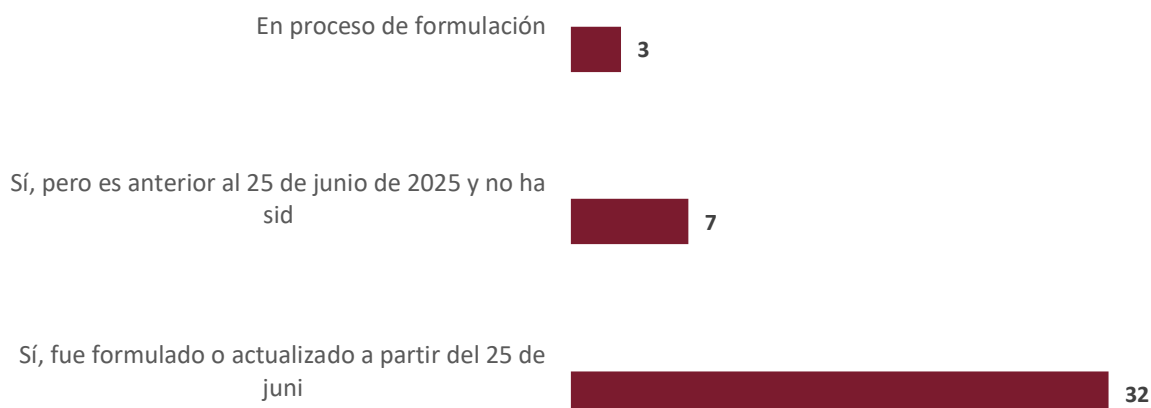
3.4.2. Eje 8 — Protocolos de Prevención de Violencia, Acoso y No Discriminación

Avance promedio: 73,3%

Es el eje más maduro. El 76% de las Cajas tiene protocolo actualizado desde el 25 de junio de 2025 y el 90% cuenta con canales de denuncia accesibles para todas las vinculaciones. El 50% capacitó a su área de Gestión Humana en 2025, llegando a 2.975 personas.

El punto crítico está en los procedimientos de atención y reubicación de víctimas: solo el 31% los tiene formalizados y el 26% no tiene ninguno. Esa asimetría — protocolo escrito sí, mecanismo operativo no— es el principal hallazgo del eje. Tener el documento no garantiza saber qué hacer cuando ocurre una situación real.

Ilustración 8. Eje 8: Protocolo actualizado



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

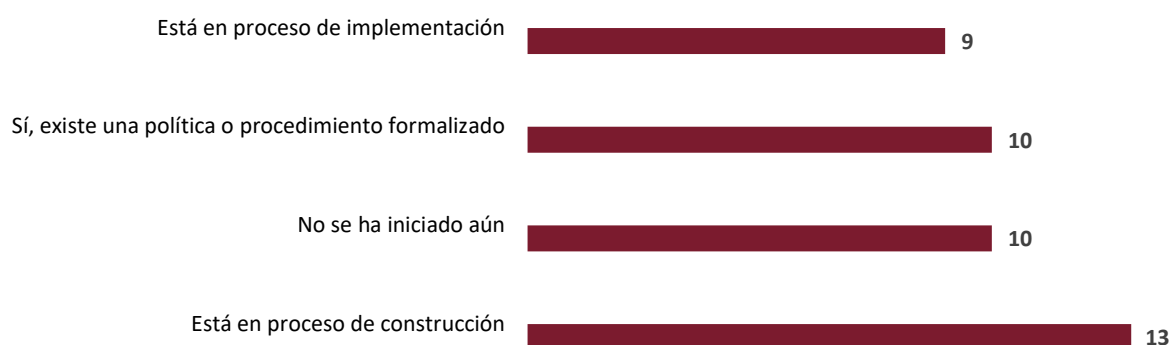
3.4.3. Eje 9 — Flexibilidad Laboral para Cuidadores

Avance promedio: 50,9%

Es el eje más rezagado y el que muestra mayor dispersión. Solo el 24% de las Cajas tiene una política formal de flexibilidad para cuidadores. El 71% tiene mecanismo de solicitud, pero solo el 45% garantiza respuesta en los 15 días hábiles que exige el artículo 46. Solo el 40% lleva registro formal de solicitudes. Y apenas el 26% ha socializado el derecho con sus trabajadores, aunque esas 11 Cajas alcanzaron a informar a 11.786 personas.

El patrón es claro: el derecho existe en papel pero no llega a quienes debería beneficiar, y cuando llega, los tiempos no se cumplen sistemáticamente. Implementar flexibilidad real —no solo declarada— requiere cambios organizacionales que no se resuelven con una circular interna.

Ilustración 9. Indicadores del Eje 9: política formal



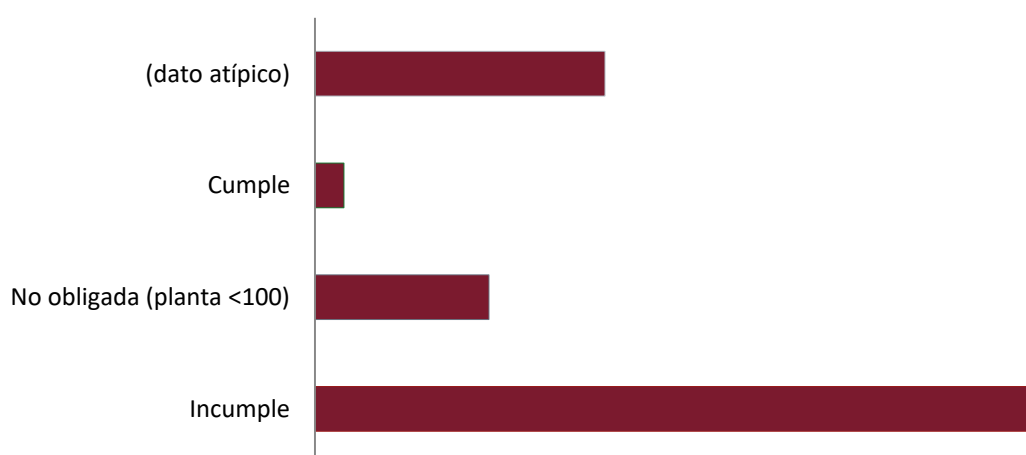
Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

3.4.4. Eje 10 — Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Avance promedio: 57,5%

El 79% de las Cajas (33 de 42³) realizó el diagnóstico de su planta permanente. Pero el diagnóstico revela una brecha considerable: de las 21 Cajas con datos computables, solo 1 cumple la cuota del 2%. La brecha total del sector supera los 298 puestos que deberían estar ocupados por personas con discapacidad certificada. Solo el 7% reportó contratos al Ministerio del Trabajo como lo exige la norma, y el plan de ajustes razonables está al 100% en apenas el 29% de las Cajas.

Ilustración 10. Estado de la cuota por CCF



Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

³ Nota: conforme al Parágrafo 3 del artículo 15, la cuota fue optativa en 2025. Estos resultados muestran la brecha que el sector debe cerrar desde 2026, no incumplimientos sancionables del año pasado.

Tabla 8. Brecha sectorial: cuota mínima exigida vs. personas con discapacidad certificada actualmente en el sector

Planta y brecha sectorial (Art. 15 núm. 17)		
Total trabajadores planta (sistema)		19,571
Total personas discapacidad certificadas		257
Cuota mínima exigida (sector)		458 puestos
Brecha total sector		-298 puestos
% cumplimiento promedio sectorial		35.9%

Fuente: Elaboración propia. Tomado de: Encuesta Bienestar, Superintendencia del Subsidio Familiar (2026).

3.5. Hallazgos de Calidad del Dato

El proceso de validación identificó 11 inconsistencias en 9 Cajas. Los más frecuentes: respuestas afirmativas sin soporte cuantitativo (afirmar que se realizaron capacitaciones sin reportar participantes ni fechas); valores en texto libre donde se esperaba un número; un caso donde el departamento diligenciado correspondía a un área de gestión en lugar del territorio; y valores atípicos en planta permanente que podrían ser correctos pero requieren verificación.

Estas inconsistencias no invalidan el análisis, pero sí señalan que el sistema de información del componente todavía está madurando. Para que las próximas mediciones sean más sólidas y comparables, el instrumento necesita reglas de validación que impidan el envío de respuestas sin soporte.

4. Conclusiones

1. El sector avanza, pero con disparidades.

El avance del 61,93% es coherente con el calendario normativo. El problema no es el promedio: es la brecha. Las cinco Cajas de mayor avance superan el 86%; las cinco de menor avance no llegan al 30%. Esa distancia no se explica solo por el tamaño institucional —responde también a capacidades técnicas, liderazgos y condiciones territoriales que requieren estrategias distintas.

2. El Eje 8 lidera; el Eje 9 es la prioridad crítica.

Los protocolos de prevención de violencia y no discriminación (Eje 8) tienen el avance más alto del sector (73,3%), en parte porque muchas Cajas ya contaban con marcos normativos previos que pudieron actualizarse. La flexibilidad laboral para cuidadores (Eje 9, 50,9%) es otra historia: su implementación exige cambios organizacionales y culturales que un protocolo escrito no resuelve.

3. Tener el protocolo no es lo mismo que aplicarlo.

En todos los ejes se repite el mismo patrón: las Cajas avanzan más rápido en la formulación de documentos que en la construcción de mecanismos operativos. El 76% tiene protocolo de prevención actualizado, pero solo el 31% tiene procedimiento de atención a víctimas. El 71% tiene mecanismo de solicitud de flexibilidad, pero solo el 45% responde en los 15 días que la ley exige. Ese es el reto central para 2026.

4. La cuota de discapacidad revela la tarea más exigente.

Con solo 1 de 21 Cajas medibles cumpliendo la cuota del 2% y una brecha sectorial de más de 298 puestos, la inclusión laboral de personas con discapacidad es la obligación que mayor transformación estructural requiere. El período optativo de 2025 era tiempo para prepararse —no para esperar. La magnitud de la brecha hace que 2026 sea un año clave.

5. La calidad del dato es una condición, no un accesorio.

Las 11 inconsistencias identificadas y la proporción de reportes incompletos (52,4%) muestran que el sistema de información todavía está en construcción. No es posible ejercer un seguimiento diferenciado y técnicamente fundado sin datos confiables y homogéneos. Fortalecer los procesos de captura y validación en las Cajas es una condición estructural, no un objetivo secundario.

5. Referencias

Colombia. Congreso de la República. (2006, enero 23). *Ley por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo [Ley 1010 de 2006]*. Diario Oficial N.º 46.160.

Colombia. Congreso de la República. (2013, febrero 13). *Ley de inspección, vigilancia y control del trabajo [Ley 1610 de 2013]*. Diario Oficial N.º 48.695.

Colombia. Congreso de la República. (2013, febrero 27). *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad [Ley 1618 de 2013]*. Diario Oficial N.º 48.717.

Colombia. Congreso de la República. (2023). *Por medio de la cual se establece el derecho a la jornada laboral flexible para cuidadores [Ley 2297 de 2023]*. Diario Oficial.

Colombia. Congreso de la República. (2025, junio 25). *Reforma laboral colombiana [Ley 2466 de 2025]*. Diario Oficial N.º 53.160.

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2025). *Circular 0083 de 2025. Lineamientos de implementación Ley 2466 de 2025*.

Superintendencia del Subsidio Familiar. (2025, diciembre). *Calendario de Aplicación Ley 2466 de 2025*. SSF.

Superintendencia del Subsidio Familiar. (2026a, febrero). *Informe de cierre de la vigencia 2025: Seguimiento a la implementación de la Ley 2466 de 2025*. SSF.

Superintendencia del Subsidio Familiar. (2026b). *4.º informe de avance reforma laboral: 23 de enero al 2 de febrero de 2026*. SSF.

Superintendencia del Subsidio Familiar. (2026c). *Plan nacional de implementación y seguimiento 2025–2026: Tabla de trazabilidad IVC y riesgos contractuales*. SSF.