Revista

comfama

Edición N.° 521 · ISSN 2027-2715 · Medellín, noviembre del 2026
Revista coleccionable · DISTRIBUCIÓN GRATUITA

ASÍ FUNCIONA LA COMPENSACIÓN FAMILIAR

Vigilado **Supersubsidio**



David Escobar Arango
Director Comfama

NUESTRAS CAJAS

«Porque se trata de algo muy obvio, conviene recordarlo: no todo lo que está estuvo siempre»
Leila Guerriero.

«Los mejores fríjoles son los del parque de Copacabana», decía mi papá, y sacaba orgulloso su carné de Comfama mientras viraba a la izquierda en la carretera, a la altura del Ancón Norte.

Hoy sigue siendo un lugar hermoso y bien tenido, donde el operario y el gerente se meten a la misma piscina y juegan en la misma cancha. Es la finca de todos. El ocio en comunidad no es lo común en una Latinoamérica acostumbrada, casi desde la Colonia, a separar a los que tienen de los que no. En Colombia, al menos ahí, es diferente.

Mi papá era un trabajador de categoría C, de clase media, que ganaba más de cuatro salarios mínimos en aquella época. No le correspondían los subsidios, pero tampoco era socio de ningún club. No podía pagarlo y, para nosotros, Comfama era más que suficiente. Por eso las clases de manualidades de mi mamá eran en la sede de Comfama en Envigado, mis cursos de computadores en Comfama San Ignacio, la piscina para las vacaciones era de la Comfama de La Estrella y las tareas más difíciles, las que necesitaban más investigación, las hacía en la biblioteca de Comfenalco en la Avenida La Playa, en el centro de la ciudad.

Incluso para la clase media, esa que hace cuentas para terminar la quincena y a la cual el Estado no alcanza a llegar, las cajas de compensación son esenciales. Pocos lo ven desde afuera. Nuestra vida habría sido otra sin estas organizaciones, con menos oportunidades, encuentros y aprendizaje. Imaginen ustedes lo que significa para las familias de menores ingresos (en pobreza y vulnerabilidad), con más hijos o con adultos mayores a cargo. Ellos son los destinatarios principales de nuestro trabajo. En Comfandi, en el Valle del Cauca, calcularon que una familia de menos de dos salarios mínimos recibe, en toda su vida, cuando aprovecha a fondo todos los subsidios y beneficios, casi una tercera parte de su ingreso, de la Caja de compensación.

Entre subsidios monetarios y servicios a precios mucho más bajos que los del mercado, la compensación hace que les rinda más el sueldo.

La compensación familiar es la creación de progreso colectivo a partir del trabajo de millones de personas. Se compensa de las familias pequeñas a las grandes, de los salarios altos a los bajos, de lo urbano a lo rural y de la gran empresa a la pequeña. Sin las cajas, hay que insistir, Colombia sería un país mucho más desigual.

Sin embargo, en los últimos años las cajas han estado en el debate público: hay quienes proponen reducirlas, cambiarlas o eliminarlas. Es un debate legítimo, pero en él casi no se oye la voz de quienes las usan: el trabajador típico y su familia. Tampoco la de los sindicatos y las empresas que, hace más de setenta años, crearon este sistema y siguen liderándolo desde los consejos directivos.

Por supuesto, las cajas debemos leer las necesidades de nuestros tiempos y cambiar por cuenta propia. La nación debe evaluar sus instituciones, para ajustarlas a las circunstancias y mejorarlas continuamente. También debe vigilarlas. Es nuestra responsabilidad rendir cuentas con transparencia y claridad. Pero para cambiar algo hay primero que comprenderlo, conocerlo, sentirlo y vivirlo. Es fácil destruir algo que no conocemos sino en la teoría o en el rumor.

Por eso hacemos esta revista, para enriquecer el debate sobre este sistema y sobre esta prestación social. Los textos que leerán mezclan historias con datos. Mostraremos que estas organizaciones, siempre jóvenes, son determinantes, en eso coinciden expertos, empresarios y usuarios, para el progreso familiar y la productividad empresarial. Verán por qué las cajas son parte del alma colombiana, pilar de nuestra identidad trabajadora, luchadora y echada para adelante.

«Se compensa de las familias pequeñas a las grandes, de los salarios altos a los bajos, de lo urbano a lo rural y de la gran empresa a la pequeña. Sin las cajas, hay que insistir, Colombia sería un país mucho más desigual».

Hablaremos de historia, de la doctrina social de la Iglesia católica, de los orígenes europeos de esta idea que se adaptó tan bien a nuestro trópico, y que fue el punto de partida de uno de los ecosistemas empresariales y sociales más interesantes del continente. Las cajas son las más empresariales de las fundaciones y las más sociales de las empresas.

Compartiremos relatos de la familia promedio colombiana y cómo el subsidio familiar la ha apalancado y protegido. Las cajas somos compañía, esperanza y progreso. En los momentos más duros, además, somos oasis y cuidado. En una caja se encuentran la primera casa, la primera piscina, el primer libro, el primer computador, el primer paseo al mar, el primer empleo, y el primer médico de la familia. Somos el lugar de muchas primeras e inolvidables veces.

En el reciente congreso de Asocajas, Jaime Trucco, el director de Comfenalco Cartagena, usó una metáfora muy interesante. Decía que las cajas son los espolones de la sociedad colombiana, como los que protegen a Cartagena del mar embravecido. Estamos ahí, invisibles para muchos, apenas se ve una pequeña parte por encima del nivel del agua. Pero sin ellas, sin estos espolones, el orden social colombiano sería bastante más difícil de mantener. Cualquier tormenta nos arrasaría.

Quizá por eso cada caja está en la lista de las empresas más queridas de su región. Contrario a lo que algunos afirman, según el Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarría Olózaga y YanHaas, más del 80 % de los trabajadores colombianos valora los servicios y agradece a su empresa tenerlos afiliados a una caja de compensación. Somos la única institución que jalona lo que debería ser un propósito nacional: la movilidad social y la construcción de clase media.

Aprovechen esta edición de nuestra revista para conversar de las cajas de compensación familiar, hablen de Comfama o de su caja preferida, de sus recuerdos entrañables con ellas y de por qué debemos cuidar juntos algo que tanto trabajo nos ha tomado construir.

Cr. 48 20 - 114. Torre 2, piso 5, Medellín - Colombia. Teléfono: 360 7080

Consejo Directivo: **Principales:** Juan Rafael Arango Pava, Tomás Restrepo Pérez, Luz María Velasquez Zapata, Alejandro Olaya Dávila, Carlos Manuel Uribe Lalinde, Jorge Iván Díez Vélez, Luis Fernando Cadavid Mesa, Jaime Albeiro Martínez Mora, Liliana María Sierra Herrera, Oswaldo León Gómez Castaño. **Suplentes:** María Adelaida Pérez Jaramillo, Juan Alberto Ortiz Alzate, Pamela Richter Gómez, Olga Lucía Arango Herrera, Octavio Amaya Gómez, Hernán Ceballos Mesa, Fabio Alonso Vergara Cardona, Juan Sebastián Barrientos Saldarriaga, Marcela Sañudo Vélez. Director: David Escobar Arango Responsable Comunicaciones, marca y mercadeo: Perla Toro Castaño. Editor: Roque Dávila Redacción: Lina Vélez, Perla Villa Rodríguez Diseño: Luis Salazar Asesoría gráfica: Natalia Larios, María Patricia Cadavid, Julián Posada Asesoría temática: Laura Villa y Andrés Valencia Corrección de textos: Ojo de lupa Fotografías: Federico Ruíz y Cortesías Preprensa e impresión: El Colombiano Circulación: 160.000 ejemplares. Vigilado Superintendencia del Subsidio Familiar.

www.comfama.com · revista.comfama.com

Una publicación
comfama

La Revista Comfama es un medio de comunicación educativo, de circulación gratuita, que tiene como objetivo generar conversaciones sanas y constructivas que transmitan valores positivos a través del poder del ejemplo y las historias.

Esta revista es posible gracias al apoyo de las empresas que confían en nosotros. Con historias protagonizadas en su mayoría por nuestros afiliados, esta publicación se concibe como un servicio que busca fomentar el disfrute y promover la lectura entre nuestros afiliados y beneficiarios en toda Antioquia.

¿Quieres dejarnos un comentario? Escríbenos a **revista@comfama.com.co**

Únete a la comunidad de *WhatsApp* de Revista Comfama

Escanea este código QR y descubre un espacio para conversar y compartir ideas.

UNA HISTORIA BREVE DE LA COMPENSACIÓN FAMILIAR

Imagina que ganas el salario mínimo y que de ti dependen tus dos hijos y tu mamá, que no recibe pensión. Ahora imagina que tu compañero de trabajo gana lo mismo, pero vive solo. Un mismo sueldo no rinde igual para los dos. Para eso existe la compensación familiar. Esta es su historia.

1 UN PACTO IMPROBABLE

Medellín, finales de febrero de 1954. En el Teatro Bolívar están sentados más de 700 líderes sindicales que llegaron de todo el país. Es el gran encuentro de la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC), y va a durar cuatro días.

En uno de esos días toma la palabra Antonio Díaz García, presidente de la Utran, el sindicato de los trabajadores antioqueños. Trae un estudio con una sola idea: que los trabajadores reciban un subsidio por cada hijo, pagado por cajas de compensación. Llega la votación y nadie se opone.

Don Antonio sabía de qué hablaba. En 1949, la Utran había logrado que el Ferrocarril de Antioquia les pagara a sus trabajadores casados con hijos de hasta 15 años un subsidio de tres pesos al mes. Era un beneficio pactado dentro de una sola empresa, todavía no una caja de compensación. Ahora quería que llegara a todos.

2 MÁS QUE UNA CUENTA, UNA IDEA DE JUSTICIA

¿Por qué hacía falta algo así? Sindicalistas e industriales venían de orillas distintas, pero compartían una idea que la Iglesia había puesto a circular en 1891, cuando el papa León XIII publicó la encíclica *Rerum novarum:* un salario justo no es solo el que paga el trabajo, sino el que alcanza para sostener a una familia. En la Antioquia católica de entonces, esa idea pesaba mucho.

Pero esa responsabilidad no podía recaer sobre un solo patrón: si les pagaba más a quienes tenían familia a cargo, terminaría contratándolos menos. Había que repartirla entre todos. Eso es la solidaridad, como la entiende la doctrina social de la Iglesia: no solo una virtud de cada persona, sino una forma de organizar la sociedad. El subsidio familiar fue la manera de volverla práctica.

A los empresarios también les convenía: un subsidio solo para quienes tenían hijos costaba menos que subirles el sueldo a todos.

3 LA CARGA PESA MENOS CUANDO SE REPARTE

En Francia ya habían encontrado cómo repartirla. En 1884, los establecimientos Klein, de Vizille, habían implantado un servicio de indemnizaciones por cargas familiares, pero el modelo que terminaría inspirando a Colombia nació en 1918: en ciudades como Lorient y Grenoble, varios empresarios crearon una entidad a la que llamaron caja. Cada uno ponía dinero según el tamaño de su nómina, y la caja pagaba el subsidio. Así, contratar a alguien con familia a cargo ya no le salía más caro a nadie. El costo se compensaba entre todas.

4 UNA IDEA QUE YA VENÍA ANDANDO

En Colombia, la propuesta tampoco caía en el vacío. Desde 1945, el empresario Juan Guillermo Restrepo Jaramillo proponía complementar el salario con ayudas según las personas a cargo, financiadas mediante cajas. Y la ley ya le había abierto espacio: en 1946, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, la Ley 90, que creó el seguro social obligatorio, previó la organización de cajas de compensación para pagar subsidios familiares. La idea estaba escrita. Faltaba que alguien la pusiera a andar.

5 HACER EQUIPO

Al terminar el encuentro, la Utran llevó la propuesta a la ANDI, el gremio de los industriales, que ya venía pensando en el tema. Don Antonio se sentó con su presidente, José Gutiérrez Gómez, y con Diego Tobón Arbeláez. Álvaro López Toro hizo las cuentas. El 14 de mayo de 1954, la asamblea de la ANDI aprobó crear la caja y recomendarla a sus empresas: así se ganaría más terreno que conquistándolas una por una.

Todo se movió rápido. El 30 de junio de 1954 se creó Comfama, la primera caja de compensación familiar del país. Sus estatutos resumieron su razón de ser: «promover la solidaridad social entre patronos y trabajadores». El 30 de agosto empezó a pagar: ocho pesos al mes por cada hijo, lo mismo si el papá trabajaba en una empresa grande o en una pequeña. Con el tiempo, la Caja les entregó el subsidio directamente a las mamás, para que llegara a la casa.

6 A TODO EL PAÍS

En 1957, la UTC, que ahora preside don Antonio, le pide al Gobierno que el subsidio familiar sea obligatorio en todo el país y que Estado, empresarios y trabajadores se sienten a la misma mesa.

El 21 de junio se firma el Decreto 118. Desde octubre, las empresas medianas y grandes aportan el 4 % de su nómina para el subsidio familiar. Lo que empezó como un acuerdo voluntario en un teatro se vuelve ley para todo el país: desde entonces, cada empresa cumple con ese pacto mes a mes.

Con el decreto, el modelo de Comfama se replicó. Ese mismo año nacieron, entre otras, Comfenalco Antioquia y Cafam, en Bogotá. Hoy son 42, con presencia en todos los departamentos.

42 **cajas de compensación familiar llegan hoy a los 32 departamentos y a 895 municipios del país.**

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar, diciembre de 2025.

7 LA COMPENSACIÓN HA EVOLUCIONADO

Con los años, la compensación se fue transformando al ritmo del país. Dejó de ser solo una ayuda para los gastos del mes para responder también a las necesidades de las familias: estudiar, cuidar su salud, tener casa y descansar. A medida que cambiaban las leyes y el país, la Caja fue sumando servicios: atención en salud mediante un convenio hospitalario en 1963, crédito educativo en 1965 y cursos de corte y confección formalizados en 1968. En los setenta amplió su oferta educativa, inauguró el Club Campestre La Estrella en 1971 y abrió su primera biblioteca en 1975. En los ochenta llegaron los préstamos para vivienda, en 1980, y la gestión de proyectos de vivienda nueva, en 1983. A la cuota en dinero se sumaron otras formas de bienestar: parques, bibliotecas, cursos y oportunidades de descanso en familia. Ninguna empresa, sola, habría podido darles todo eso a sus trabajadores. Juntas, sí.

8 VOLVER AL COMIENZO

Imagina otra vez que ganas el salario mínimo y que de ti dependen tus dos hijos y tu mamá. Tu compañero gana lo mismo y vive solo. A fin de mes, a los dos les llega el mismo sueldo. Pero a ti, si cumples los requisitos, también te llega una cuota en dinero por cada uno de ellos: $73.200 por persona, $219.600 al mes. Si uno de tus hijos tuviera una discapacidad, por él recibirías el doble. Es el pacto de la compensación de 1954 llegando a tu casa.

Lo esencial no ha cambiado. Un mismo sueldo no alcanza igual para todos. Esa fue la pregunta que reunió a sindicalistas y empresarios en 1954, y sigue siendo la nuestra.



En Andes, Antioquia, Diana y su mamá Omaira transforman su hogar con el subsidio de vivienda.

¿A DÓNDE VA EL 4 %?

Los aportes que realizan las empresas se transforman en beneficios para los trabajadores y sus familias. Para seguirles la pista, **imagina que el 4 % equivale a $100** y acompáñanos en su recorrido por el circuito de la Compensación Familiar.

¿QUÉ ES EL SUBSIDIO FAMILIAR?

No es un regalo ni un descuento comercial: es una prestación social de carácter laboral, según lo establecido en la Ley 21 de 1982, ratificado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-508 de 1997. Llega a los trabajadores afiliados y a sus familias, de medianos y menores ingresos, en tres modalidades: en dinero, a través de la cuota monetaria; en especie y en servicios, como vivienda, salud, educación, recreación y atención a la niñez.

Colombia no es el único país con este modelo. Chile también cuenta con Cajas de Compensación; y Francia, Bélgica y Argentina tienen sistemas de asignaciones familiares, aunque con diseños y formas de financiación distintos al colombiano.

FONDOS QUE FIJA LA LEY

La ley establece tanto el porcentaje que se le debe asignar a cada fondo como el destino de esos recursos. Comfama no puede cambiar dichos porcentajes ni su destinación.

¿QUIÉN VIGILA A COMFAMA?

Comfama está sujeta a la inspección, vigilancia y control de distintas autoridades, de acuerdo con la naturaleza de sus actividades y servicios, entre ellas la **Superintendencia del Subsidio Familiar y la Contraloría General** de la República. Además, cuenta con revisoría fiscal. Sus estados financieros se encuentran publicados y pueden consultarse en **comfama.com**.

LLEGAN LOS APORTES

4% que aportan las empresas sobre la nómina mensual de sus trabajadores dependientes. Este aporte está a cargo de las empresas y no se descuenta del salario de los trabajadores.

COMFAMA RECIBE LOS APORTES

Imagina que el 4 % son $100 y sigue su recorrido.

$100

- **$11** — **Empleo** (FOSFEC)
- **$6** — **Niñez** (FONIÑEZ)
- **$4** — **Vivienda** (FOVIS)

Comfama los entrega a sus afiliados

- **$3** — **Educación básica y media** (Ley 115). Comfama los entrega a sus afiliados
- **$5** — **Salud** (ADRES)
- **$1** — **Supervisión y control** (Supersubsidio)

Comfama los gira al Estado

- **$8** — **Administración y funcionamiento**: La ley lo fija en hasta 8 de cada 100. Los otros 92 pesos siguen siendo de los trabajadores.
- **$30** — **Cuota monetaria**: El subsidio en dinero: pago mensual a los trabajadores afiliados por sus personas a cargo, siempre que cumplan los requisitos. Este es el principal destino de los recursos determinado por la ley. Su valor es definido anualmente por la Superintendencia para cada departamento.
- **$32** — **Para programas de Comfama como:** Educación, cultura, parques y recreación, viajes, salud y bienestar. Las decisiones son tomadas por su Consejo directivo, conformado por 5 representantes de las empresas afiliadas y 5 representantes de los trabajadores afiliados.

COMFAMA: 70 AÑOS EN 9 MOMENTOS

Nació de un pacto solidario entre sindicatos y empresarios: las empresas aportan para que el bienestar llegue a las familias trabajadoras.

1949
Primer subsidio familiar en Antioquia: $3 al mes, acordado entre Ferrocarriles de Antioquia y el sindicato Utran.

1954
Un pacto solidario. Trabajadores y empresarios (ANDI) se sientan a dialogar y fundan Comfama, la primera caja de compensación del país, con 46 empresas: $8 al mes por hijo para 5.481 trabajadores y 19.476 niños.

1957
El Decreto 118 obliga a destinar el 4 % de la nómina a las cajas. El pacto se vuelve sistema nacional.

1971
Abre el Parque La Estrella, el primer parque de una caja de compensación en Antioquia.

1975
Primera Biblioteca Comfama.

1990
La Ley 49 crea el fondo para el subsidio de vivienda (FOVIS).

2003
Empiezan el subsidio al desempleo y el microcrédito.

2020
En la pandemia, el cuidado se vuelve prioridad: casi 2 millones de vacunas aplicadas y más de 69.000 subsidios de desempleo.

2024
70 años con más de **120.000 empresas afiliadas y 4,5 millones de personas atendidas** en Antioquia.

LOS RECURSOS NO SE REPARTEN: SE REINVIERTEN

Comfama no distribuye utilidades: ni entre las empresas afiliadas, ni entre sus directivos, ni entre los miembros de su Consejo Directivo. Los recursos disponibles se destinan al bienestar de los afiliados y al fortalecimiento de programas sociales.

$81.772 MILLONES

se invirtieron en **2025 en programas sociales.** Es el saldo de la cuota monetaria: lo que quedó después de pagarla a todas las familias con derecho a recibirla. La ley obliga a invertirlo en servicios para los afiliados.

*Las cifras del reparto provienen de los estados financieros 2025 de Comfama.

EL PROGRESO TAMBIÉN TIENE FORMA DE CASA



Olga, la mamá de María Leonor, disfrutando de su casa.

Solo 3 de cada 10 trabajadores afiliados que ganan entre 1 y 1,5 salarios mínimos tienen vivienda propia. Más de la mitad paga arriendo.

Fuente: cálculos de Asocajas con datos del DANE.

María Leonor creció compartiendo habitación en una casa heredada en Belén Rincón y perdió diez millones de pesos en un proyecto de vivienda que nunca se concretó. Su casa propia llegó por otro camino: un sistema en el que miles de empresas ponen cada mes para que familias como la suya cumplan sus propósitos.

Desde niña, María Leonor Muñoz Pulgarín sabía lo que quería, aunque no supiera cómo conseguirlo: una casa propia. Creció en una vivienda heredada donde su tía y su mamá, Olga, vivían cada una con sus hijos. Era una sola habitación para varias personas.

Cuando salieron de allí, su mamá pagaba arriendo en casas casi siempre en mal estado, y las cuentas obligaban a escoger: si se pagaba el arriendo, había menos comida. Entonces María se hizo una promesa: «Yo voy a tener mi casa propia algún día».

Buscando vivienda, se vinculó a un proyecto impulsado por un líder del barrio en el que, según cuenta, perdió diez millones de pesos. Se sintió estafada y fracasada, pero siguió buscando.

La oportunidad llegó en pandemia. Tenía unos ahorros de la liquidación de un trabajo y pensaba comprar una moto. Pero se detuvo al ver una publicación sobre un proyecto de vivienda en Guayabal llamado La Colinita, promocionado por Comfama e Isvimed. Recordó lo que se había prometido unos años atrás y escribió de inmediato.

Durante cuatro años, María renunció a lujos y paseos, ahorró cesantías, primas y buena parte de la quincena, y hasta aplazó el gusto de comprarse unos tenis. Así reunió $34 millones para la cuota inicial. Pero todavía no alcanzaba.

Su apartamento costaba $210 millones. A ese ritmo, habría necesitado casi 21 años más de ahorro: tendría su casa cerca de los 61 años de edad, si no se le atravesaba ningún imprevisto.

Tenía que encontrar otro camino. En esa búsqueda comprendió el valor de la solidaridad: la base del sistema de compensación familiar. Cada mes, la ley obliga a las empresas a entregar a una caja el 4 % de su nómina. Esos recursos se juntan, y la ley los dirige a quienes más los necesitan: la cuota en dinero y los subsidios de vivienda son para trabajadores de ingresos bajos y medios, y las tarifas de los servicios son más baratas para quien gana menos. Durante años, las empresas donde María trabajó habían hecho esos aportes.

Esta vez, esa misma bolsa fue un habilitador para su propósito: a través de Isvimed (Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín) le asignaron un subsidio de $106 millones, con este ya tenía cubierta casi la mitad del camino.

Faltaba el cierre financiero. María tenía un crédito hipotecario aprobado en el Fondo Nacional del Ahorro, pero la aprobación se venció y, al renovarla, sin saber las razones, resultó que le prestaban menos.

Antes le habían negado un crédito en Comfama, pero ella, persistente, volvió a presentar los papeles y esta vez le aprobaron cerca de $71 millones, el monto «exactico» que le faltaba. «Si Dios había plantado este sueño en mi corazón, era porque en algún momento se iba a hacer realidad», dice.

A sus 40 años, María recibió las llaves de su apartamento en La Colinita. **No lo logró sola: puso cuatro años de ahorro y renuncias, y el resto llegó de miles de empresas que no la conocen, de un subsidio de la ciudad y de un crédito que todavía paga.** «No es la más lujosa del mundo, pero para mí sí es la más especial», dice.

427.000 familias

han recibido un subsidio de vivienda de una caja desde 2019.

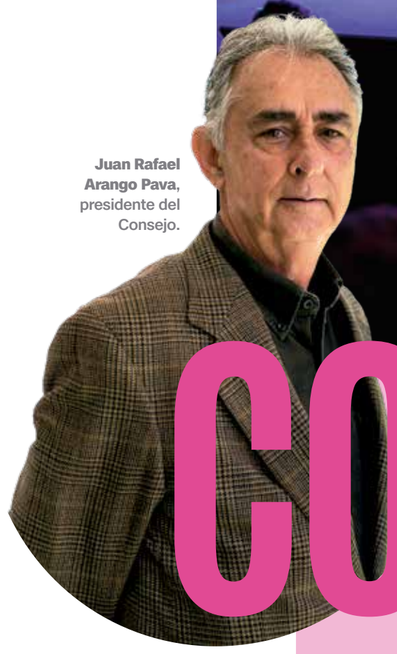
Fuente: Asocajas, con datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

EL ABC DE LA COMPENSACIÓN

¿De dónde sale la plata para los subsidios de vivienda?
Las empresas aportan a Comfama el 4 % de su nómina; por ley una parte de esos aportes va al FOVIS, un fondo que solo se usa en vivienda.
Cuánto va al FOVIS lo fija cada año la Superintendencia del Subsidio Familiar, según la región. En 2025, en Comfama fueron 4 de cada 100 pesos de los aportes.



CÓMO SE TOMAN LAS DECISIONES EN COMFAMA



Juan Rafael Arango Pava, presidente del Consejo.

¿Quién decide en Comfama y cómo lo hace? Cada mes, cinco representantes de las empresas y cinco de los trabajadores se reúnen en su Consejo Directivo, con el mismo número de sillas y los mismos derechos.

Juan Rafael Arango Pava, presidente del Consejo, lo cuenta como un dato: en los últimos cinco o seis años, todas las decisiones se han tomado por consenso. Eso no quiere decir que piensen igual. Cada consejero llega con su postura, de hecho, él describe sesiones largas, de mucho análisis, en las que las diferencias no frenan la conversación, sino que la obligan a afinarse.

Ningún tema llega a esa mesa sin estudiarse antes. Cada propuesta pasa primero por el comité que le corresponde: el de Negocios y Finanzas; el de Auditoría, Riesgos y Cumplimiento, o el de Ética, Talento Humano y Gobierno Corporativo. Si el comité no la recomienda, no llega al Consejo. Y aun con esa recomendación, el Consejo puede pedir que se analice más, que se cambie o que vuelva a presentarse. Algunas propuestas se quedan en el camino.

Que empresarios y trabajadores compartan la mesa no depende solo de la buena voluntad, sino del diseño. Desde el comienzo, en el Consejo de Comfama se han sentado unos y otros, y desde 1984 la ley lo garantiza para todas las cajas: el mismo número de sillas, las mismas obligaciones y los mismos derechos. A los empresarios los elige la asamblea de afiliados y a los trabajadores los designa el Ministerio del Trabajo, a partir de listas de las centrales sindicales. En ambos casos, la Superintendencia del Subsidio Familiar revisa y autoriza la designación.

El Consejo define las políticas administrativas y financieras de la Caja: aprueba sus planes, sus programas y su presupuesto, y cada mes revisa cómo va su gestión. Pero no decide sobre todo el 4 %. Buena parte ya tiene un destino fijo por ley, como la cuota monetaria, la vivienda, la salud, la protección al desempleo y la primera infancia, y el valor de la cuota y lo que va a vivienda los fija cada año la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Además, **hay controles. Al posesionarse, cada consejero firma un compromiso solemne en el que se obliga a poner el interés de la Caja por encima del propio, cada año declara sus posibles conflictos de interés y el Consejo se evalúa con asesores externos. Un revisor fiscal independiente presenta su propio informe ante la asamblea, y un informe anual de gobierno corporativo publica las decisiones más importantes,** la remuneración de los consejeros y a cuántas sesiones asistió cada uno.

Por encima del Consejo está la asamblea de sus más de 129.000 empleadores afiliados, la máxima instancia de Comfama, ante la que el Consejo rinde cuentas cada año. Pero las decisiones de cada mes se toman en esa mesa de diez sillas, donde empresarios y trabajadores llegan desde lugares distintos. Esa diferencia no es un obstáculo para decidir: es lo que obliga a mirar cada tema desde más de una perspectiva.

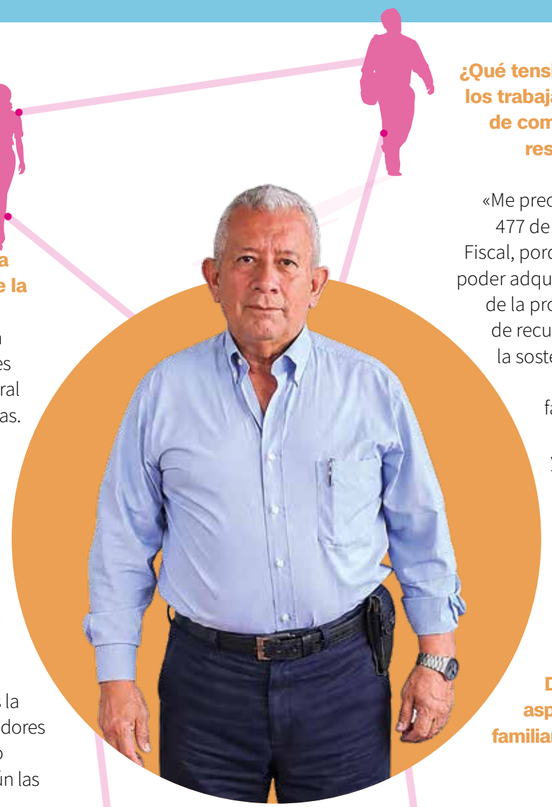
EL ABC DE LA COMPENSACIÓN

El gobierno corporativo de una caja

- **Asamblea.** Las empresas afiliadas. Es la máxima autoridad de la Caja.
- **Consejo Directivo.** Cinco representantes de las empresas y cinco de los trabajadores, que se reúnen cada mes.
- **Paridad.** Mismas sillas, obligaciones y derechos para unos y otros. Es ley desde 1984.
- **Revisor fiscal.** Auditor independiente que revisa las cuentas. En Comfama es una de las cuatro firmas de auditoría más grandes del mundo.
- **Superintendencia del Subsidio Familiar.** Entidad del Estado que ejerce la inspección, vigilancia y control de todas las cajas.

DOS MIRADAS SOBRE LA COMPENSACIÓN FAMILIAR

John Jairo Díaz Gaviria, sindicalista e hijo de Antonio Díaz García, uno de los impulsores del subsidio familiar en Colombia, habla desde los trabajadores. Juan Carlos Mora, presidente de Bancolombia, desde las empresas. Cada uno nos cuenta qué significa para él.



John Jairo Díaz Gaviria recuerda el legado de su padre.

¿Cómo llegaron los sindicatos a participar en la discusión sobre la compensación familiar?

«El movimiento sindical llegó a esta discusión mediante reivindicaciones que buscaban una retribución laboral adecuada para sostener a las familias. En el V Congreso de la Unión de Trabajadores de Colombia, UTC, realizado en Medellín en 1954, los trabajadores aprobamos reclamar un subsidio familiar igualitario por cada hijo, pagado por cajas financiadas por los empleadores. La dirigencia sindical llevó esa propuesta a la Andi, que la acogió como estímulo para la consolidación familiar. Defendimos la solidaridad entre patronos y trabajadores y el reconocimiento de que el dinero tiene distinto poder adquisitivo según las condiciones de cada hogar».

¿Qué tensiones existen entre los intereses de los trabajadores, los empleadores y las cajas de compensación familiar, y cómo podrían resolverse para fortalecer el propósito social de este sistema?

«Me preocupan las medidas del proyecto de Ley 477 de 2026, denominado Reforma de Rescate Fiscal, porque podrían afectar el empleo formal, el poder adquisitivo de los hogares y la sostenibilidad de la protección social. Reconozco la necesidad de recursos para fortalecer la salud y garantizar la sostenibilidad del Estado, pero no debemos trasladar esos costos a trabajadores y familias ni debilitar otros pilares. Por eso solicitamos conservar el aporte del 4 % y los recursos del FOSFEC para proteger a quienes pierden el empleo. Debemos construir un pacto social».

Desde una perspectiva sindical, ¿qué aspectos del sistema de compensación familiar deberían revisarse o transformarse para responder mejor a las necesidades actuales de los trabajadores y sus familias?

«Considero que debemos seguir mejorando el sistema y ampliar sus respuestas a las necesidades actuales. Desde la perspectiva sindical y pensional, no podemos pensar únicamente en trabajadores activos: quienes somos pensionados también entregamos nuestro esfuerzo físico y mental al desarrollo del país. Por eso propongo revisar las garantías para este grupo, reducir del 2 % al 1 % su aporte y extender algunos servicios en igualdad de condiciones. Las cajas tienen potencial para mejorar la calidad de vida de trabajadores, pensionados y personas mayores, y debemos fortalecerlo con resultados positivos».

¿Qué es para usted la compensación familiar?

«La compensación familiar es una forma muy concreta de entender que el bienestar no es solamente una responsabilidad individual, sino también una construcción colectiva».

Es un mecanismo mediante el cual las empresas aportamos para que los trabajadores y sus familias puedan acceder a oportunidades que hacen una diferencia real en sus vidas: educación, vivienda, empleo, cultura, recreación.

Pero hay algo que me parece todavía más valioso: es un ejercicio de pluralidad y confianza. Los recursos que aporta una empresa entran a un sistema que busca generar bienestar para muchas familias. En el fondo, es reconocer que a una empresa le va mejor cuando a la sociedad de la que hace parte también le va mejor. Por eso, el aporte que sale del trabajo de las personas se traduce en una confianza que se debe honrar».



Juan Carlos Mora, presidente de Bancolombia

¿Cuándo entendió como empresario para qué sirve la compensación familiar?

«A lo largo de mi vida he entendido que las cifras también incluyen el impacto en el bienestar y en las personas».

Cuando uno ve lo que ocurre alrededor de una empresa entiende que detrás de cada trabajador hay una familia, unos sueños, o la necesidad de encontrar nuevas oportunidades.

En Antioquia tenemos un ejemplo extraordinario. Cuando uno ve la escala que ha alcanzado Comfama y la cantidad de personas que participan de sus servicios, entiende el efecto multiplicador que puede tener este modelo.

Ahí deja de ser un aporte en una nómina y se convierte en oportunidades reales, tangibles para las personas».

¿Qué le diría usted a un empresario que ve el 4% solo como un costo?

«Lo invitaría a mirar el 4 % desde otra perspectiva, le diría que debemos procurar que sea un costo que se transforme en valor.

Y ahí también tenemos una responsabilidad quienes creemos en el sistema: exigir que sea eficiente, pertinente y cercano a las necesidades reales de las personas y de las empresas. El aporte de los trabajadores es un acto de confianza que nos permita mirar lo que genera y decir: vale la pena».

¿Cómo pueden trabajadores y empresas seguir construyendo juntos el bienestar de las familias?

¿EN QUÉ SE CONVIERTEN LOS APORTES DE UNA EMPRESA?



Cada mes, Volvé aporta el 4 % de su nómina a la compensación familiar. Es una empresa de 23 personas, y sola no podría ofrecerles a sus trabajadores un gimnasio, un psicólogo o un subsidio de vivienda. Con su aporte entra a una red que existe porque miles de empresas ponen en común sus recursos.

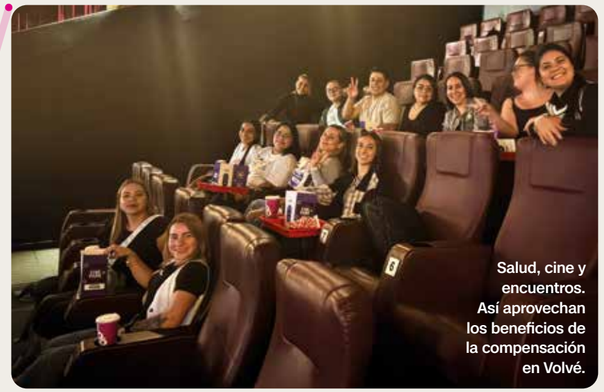
Cuando Yanini Cuartas Guerra llegó en 2023 a Volvé, una empresa que facilita la financiación de vivienda a colombianos que viven en el exterior, notó que a sus compañeros les hacían falta espacios para hacer ejercicio y compartir fuera del trabajo. La empresa de 23 personas no tenía cómo montar un gimnasio ni contratar un programa de bienestar. Buscando alternativas, descubrió que no hacía falta: por estar afiliados a Comfama, ya contaban con acceso a recreación, bienestar y formación.

Empezó por el gimnasio. Hoy doce trabajadores entrenan con planes de Comfama que, según sus cuentas, les cuestan $80.000 al mes, frente a unos $120.000 de un plan individual. Después vinieron el yoga, la rumba, el cine y la pintura.

La búsqueda llegó también a la salud mental. Wilber, uno de sus empleados, sentía que las jornadas se alargaban y le costaba desconectarse. Descansaba sin recuperar energía, y las preocupaciones del trabajo ocupaban parte de su tiempo personal. A través de la Red de Amor de Comfama encontró acompañamiento psicológico: un espacio para hablar de lo que vivía, reconocer sus límites y aprender a cuidarse.

Cuando el equipo necesitó aprender sobre inteligencia artificial, Yanini encontró la formación en el Cesde, la institución educativa de Comfama.





Salud, cine y encuentros. Así aprovechan los beneficios de la compensación en Volvé.



Volvé, con la ayuda de su caja de compensación, promueve el bienestar de sus trabajadores mediante programas recreativos, actividades de equilibrio vital, salud ocupacional y planes Smart Fit que mejoran sus vidas.

Volvé se beneficia del sistema al tener acceso a una red de gimnasios, psicólogos, formación, parques y vivienda que ninguna empresa de 23 personas podría construir sola. Esa red existe porque miles de empleadores, grandes y pequeños, la sostienen juntos.

Lo que todavía no han logrado es un subsidio de vivienda. Yanini acompaña a uno de sus compañeros en la postulación: si cumple los requisitos y se lo asignan, será el primero de Volvé en recibirlo. Por ahora, alguien que ayuda a otros colombianos a financiar su casa sigue esperando la suya.

EL ABC DE LA COMPENSACIÓN

Todas las empresas aportan el mismo 4 %, pero no el mismo monto. Una empresa grande aporta mucho más que una de 23 personas como Volvé. Aun así, los trabajadores de las dos acceden a los mismos servicios.

Los empleadores que más aportaron a Comfama

Enero a septiembre de 2026

- Bancolombia
- Empresas Públicas de Medellín (EPM)
- Distrito de Medellín
- Rama Judicial, seccional Antioquia
- Teleperformance Colombia
- IPS Suramericana
- Sistemas de Colombia
- Mercado Libre Colombia
- Seguros de Vida Suramericana

Además de estas, otras 129.000 empresas afiliadas a Comfama hacen su aporte.

57 de cada 100

pesos que reciben las cajas de compensación del país los ponen los empleadores más grandes.

Fuente: Sispro-PILA, datos preliminares, febrero de 2026

UN PARQUE A 10 MINUTOS DE CASA

Durante años, Diana se preguntó cuándo tendría Puerto Berrío un parque como los que veía en otros municipios. Quería más lugares para salir con Emiliano, su hijo de cinco años, porque los planes casi siempre eran los mismos. Hoy tienen uno a diez minutos de casa.



Emiliano disfrutando del Parque Humedal La Samaria.

Ver películas o buscar un lugar con juegos. Esas eran las opciones más frecuentes de Diana María Serna cuando quería salir con Emiliano en Puerto Berrío, en el Magdalena Medio antioqueño. Soñaba con un espacio al aire libre donde su hijo pudiera jugar mientras ella caminaba entre los árboles.

A las pocas opciones se sumaba la falta de tiempo. Entre el trabajo y la casa, encontrar momentos para compartir con su hijo era difícil. Cualquier salida exigía planeación, varias horas y dinero.

En 2023, Comfama abrió el Parque Humedal La Samaria, a diez minutos de su casa, en alianza con la Alcaldía de Puerto Berrío: 27 hectáreas de humedal y bosque abiertas al público. Desde entonces, Diana y Emiliano se escapan al menos tres veces por semana. Apenas llegan, él busca los juegos y ella camina por los senderos, observa aves y reptiles y disfruta la tranquilidad. Después se encuentran junto al espejo de agua. Entre recorridos y juegos, han construido una pequeña tradición.

Salir en familia también depende de cuánto cuesta cada salida. Entrar a La Samaria no cuesta nada, estén afiliados a Comfama o no. **Las actividades tienen tarifas según cuánto gana cada persona, y quien gana menos paga menos.**

Esa diferencia no la pagan los demás visitantes. La cubren los aportes que las empresas hacen cada mes a la compensación familiar. Así, el precio pesa menos al decidir quién puede ir con su familia.

La Samaria también se ha convertido para Diana en un lugar para celebrar, encontrarse con sus amistades y alejarse por un rato del trabajo. «Siempre buscamos ir a reconectar, compartir y olvidarnos un rato del trabajo y del día a día», cuenta.

13 PARQUES NUEVOS

y alianzas sumó Comfama en la última década, con énfasis en las regiones fuera del Valle de Aburrá. Actualmente, la red tiene 24 parques: 22 sedes fijas y 2 parques móviles que han recorrido 83 municipios. En 2025 recibieron 2.9 millones de visitas.

EL ABC DE LA COMPENSACIÓN

¿Por qué no todos pagamos lo mismo?
Con parte de los aportes de las empresas, Comfama subsidia las tarifas de quienes ganan menos. Por eso, entre más bajo el ingreso, más bajo el precio. Quienes no están afiliados pagan la tarifa más alta.

	SI ESTÁS AFILIADO A COMFAMA			
	TARIFA A	**TARIFA B**	**TARIFA C**	**TARIFA D**
Brazalete Todo Parque en La Samaria:	Hasta 2 SMMLV **$3.600**	Hasta 4 SMMLV **$5.900**	Más de 4 SMMLV **$13.400**	No afiliado **$16.400**

Con lo que paga por un brazalete alguien que no está afiliado, una persona afiliada, categoría A puede comprar más de cuatro.

SMMLV (Salario Mínimo Mensual Legal Vigente) / *Aplican términos y condiciones.

LO QUE CAMBIÓ EN **CINCO AÑOS**

En 2021, Elvira Bello Correa recibió las llaves de su apartamento en Apartadó. Lo logró con un subsidio de vivienda de Comfama y con el acompañamiento de Camino a mi Casa, un programa de la Caja que la ayudó a completar la cuota inicial. Cinco años después, volvimos para ver qué ha cambiado desde entonces.







Hasta 2021, Elvira, su esposo, Jober Antonio, y su hijo, Jober Andrés, vivían en una casa ajena y pequeña, que además cuidaban, y entre arriendo y servicios pagaban $800.000 al mes. Ese año se mudaron a su apartamento propio. Hoy pagan $330.000 de cuota. La diferencia, unos $470.000 al mes, es plata que antes se llevaba el arriendo y ahora se queda en la casa. Nunca la han tenido junta en una cuenta, pero en cinco años suma cerca de $28 millones.

Esa plata no se ha visto en grandes compras, sino en el margen que les da. En la casa ajena, todo estaba decidido de antemano; en la suya, deciden ellos cómo organizar los espacios, qué arreglar y cómo quieren vivir. Jober Andrés, por ejemplo, tiene una alcancía que abre cada fin de año para comprarse lo que quiera, porque sus papás quieren que aprenda a ahorrar.

También cambió lo que hay afuera de la puerta. Viven en un barrio donde conocen a los vecinos y que sienten seguro, y para Elvira y Jober Antonio eso significa que su hijo crece protegido. Y cambió lo que tienen por delante: Elvira ha hecho cursos para su trabajo y, con su esposo, planea seguir estudiando para aspirar a un mejor sueldo.

Ella calcula que su vida es hoy un 95 % distinta a la de hace cinco años. **Pagar la cuota de su casa en lugar de un arriendo les permitió empezar a construir un patrimonio y, sobre todo, empezar a elegir no solo por necesidad, sino también por gusto.**

No todo está resuelto: el margen sigue siendo estrecho, pero algunos sueños empiezan a hacerse realidad. Después de cuatro años ahorrando, este año Jober Antonio, Elvira y su hijo viajarán a Bahía Solano, la tierra natal de Jober. Están felices por ese viaje que parecía tan lejano y está a punto de convertirse en una experiencia compartida en familia.

Primero fue la casa, que lograron con su ahorro y un subsidio de su caja de compensación. Después llegó lo que la casa les permitió: ahorrar, planear y elegir.

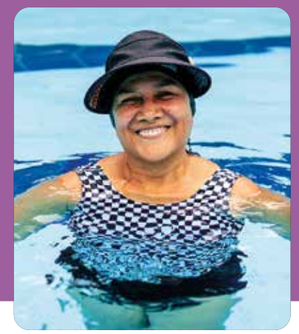
LAS SEDES DE COMFAMA PARA **TODAS Y TODOS**

Por la misma puerta de Comfama Pedregal entran cada día personas muy distintas: afiliadas, beneficiarias a través de un familiar y otras que no tienen ningún vínculo con la Caja. Todas comparten la misma piscina, la misma biblioteca y el mismo coliseo. Lo que cambia es la tarifa: quien está afiliado y gana menos paga menos, y quien no está afiliado paga la más alta.



JENNIFER DÁVILA RAMÍREZ

Hace dos años, Jennifer buscaba un jardín para su hija. Le hablaron bien de los preescolares de Comfama, y desde entonces la Caja se volvió parte de su rutina. Tiene 35 años y **está afiliada como independiente,** junto con su esposo y su hija. La sede le queda a tres minutos de casa. Allí ha hecho yoga, y en la biblioteca encontró su lugar, entre el club de lectura, la escuela de cuidado del libro y la lectura en voz alta. Hace poco la reconocieron como lectora destacada.



PATRICIA GALVIS

Patricia tiene 59 años y lleva diez yendo a Pedregal. Vive en Enciso, a media hora, pero la sede le queda cerca de la casa de su mamá, donde a veces deja a su nieta. **Es beneficiaria a través de su esposo,** y casi siempre está en hidroaeróbicos: dice que su cuerpo le agradece el ejercicio. También ha hecho cursos de computadores y de modistería. «La caja es una belleza por lo asequible que resulta aprender», dice.



WILLIAM ALEXANDER CRUZ GARCÍA

William **no está afiliado** a Comfama. Es docente de la Institución Educativa La Esperanza, sede Castilla, y lleva a la sede a sus estudiantes de sexto a once para hacer convivencias escolares en el coliseo, la biblioteca y las zonas verdes. Poder usar esos espacios sin estar afiliado le parece «un estado de gracia». Lo que más valora es la disposición del equipo, siempre atento a facilitarle el trabajo.

Jennifer aporta por su cuenta como independiente, Patricia llega por el empleo de su esposo y William, sin estar afiliado. La sede que comparten la sostienen cada mes los aportes de las empresas y de los trabajadores independientes. Para los tres, la puerta es la misma.

9,8 MILLONES

de personas son beneficiarias de una caja a través de un familiar afiliado.

Fuente: Asocajas, con datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, junio de 2026.

LO QUE EL 4 % HACE POSIBLE



Guillermo, León y Blanca, comparten un momento en su hogar, ubicado en el proyecto habitacional La Colinita, en Guayabal, Medellín.

¿El aporte de las empresas a las cajas frena el empleo formal? ¿Qué se perdería si desapareciera? Se lo preguntamos a Nathalie Méndez Méndez, profesora de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y doctora en Ciencia Política.

¿Qué tan significativo es el 4 % dentro del costo total de contratar a una persona formalmente en Colombia? ¿Qué otros factores pesan en la decisión de las empresas de generar empleo formal?

El debate sobre eliminar el aporte no es nuevo. En 2020, la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) propuso hacerlo para reducir los costos de contratación, pero incluso Fenalco defendió su permanencia por los beneficios sociales que se perderían. Si el aporte desaparece, el Estado tendría que asumir esos servicios o muchas familias dejarían de recibirlos. **Para dimensionar el 4 %, pensemos que cerca de la mitad del costo adicional de una contratación formal corresponde a aportes y prestaciones; el aporte a las cajas representa menos de una décima parte de ese valor.** La decisión de contratar también depende de la demanda, la productividad, los trámites, los impuestos y la incertidumbre. Es un costo, pero no necesariamente el factor decisivo para contratar formalmente en Colombia.

¿Qué evidencia económica existe sobre la relación entre los aportes a las cajas de compensación familiar y la formalización laboral? ¿Hay razones para afirmar que este aporte desincentiva la contratación formal?

Hay evidencia indirecta, pero no suficiente para afirmar que el aporte del 4 % frene la contratación. La reforma de 2012 redujo alrededor de 13,5 puntos porcentuales otros costos sobre la nómina, y estudios posteriores del Banco de la República encontraron más empleo formal y menos informalidad. Sin embargo, esa reforma no modificó los aportes a las cajas, así que no permite concluir qué ocurriría si se eliminara este porcentaje. Por eso hacen falta evaluaciones específicas, en lugar de atribuirle al 4 % efectos que la evidencia disponible aún no demuestra.

¿Qué evidencias tenemos del impacto de la compensación familiar en la reducción de desigualdades y la movilidad social?

El aporte tiene una función redistributiva: permite que los recursos se conviertan en oportunidades para familias y territorios, especialmente donde la presencia del Estado ha sido limitada. Es un modelo particular de Colombia, imperfecto, pero que puede contribuir a la movilidad social. Algunos beneficios se asignan según los ingresos: la cuota monetaria, por ejemplo, está dirigida a trabajadores que cumplen requisitos, y los subsidios de vivienda favorecen más a los hogares de menores ingresos. La infraestructura recreativa, cultural y educativa también amplía el acceso a espacios que muchas personas difícilmente podrían pagar. Estos cambios pueden parecer cotidianos, pero importan para el bienestar.

Si mañana desapareciera el aporte del 4 %, ¿qué pasaría con los recursos y los servicios que hoy financia? ¿Quién tendría que asumir esos costos y qué consecuencias tendría para las familias, las empresas y el Estado?

Si desapareciera el aporte del 4 %, el costo social no desaparecería: tendría que asumirlo el Estado, financiarse con otros recursos o traducirse en beneficios que las familias dejarían de recibir. Reemplazar los servicios exigiría recursos y decisiones sobre impuestos o prioridades presupuestales; no ocurriría automáticamente. Además, las cajas cuentan con más de 30.000 bienes de infraestructura social en Colombia, entre centros recreativos, oficinas de empleo, bibliotecas y colegios. En algunos municipios, esa presencia constituye una parte fundamental de la infraestructura social. No es claro que el Estado pudiera suplirla con sus capacidades actuales sin financiación adicional. **El riesgo sería profundizar las brechas y dejar territorios menos protegidos.**

Desde una mirada crítica, ¿cuáles son las principales limitaciones del modelo actual de compensación familiar?

El modelo tiene limitaciones que reconocer: su alcance está ligado al empleo formal, mientras que el 56 % de los trabajadores está en la informalidad y no accede a estos beneficios. También hay diferencias marcadas entre las cajas: algunas están intervenidas, y las consecuencias pueden ser mayores en municipios pequeños, donde existen menos alternativas. Falta evaluar los efectos sobre la movilidad social y vigilar que los recursos se alineen con su misión, sin frenar la innovación. Estas limitaciones no anulan el valor del sistema ni los beneficios que ha generado para familias y territorios. Sí muestran la necesidad de medir mejor sus resultados, ampliar la discusión pública y debatir con rigor sobre cómo llegar a quienes están fuera del sistema.

Por ley, todas las empresas aportan el 4 % de su nómina a una bolsa común, y la ley define a quién favorece. La cuota en dinero y los subsidios de vivienda son para ingresos bajos y medios, y quienes trabajan en el campo reciben una cuota mayor. Las tarifas bajan según lo que gana cada quien. Por diseño, unos reciben más que otros.





LA COMPENSACIÓN EVOLUCIONA AL RITMO DE LA VIDA













Probablemente tus papás vivan más que tus abuelos y tú tengas menos hijos que ellos. La compensación familiar nació para ayudar a criar a los hijos de los trabajadores. Ahora también tiene que estar ahí para tus papás.

Lunes festivo en Medellín, 12 de octubre de 2026. A las 11:36 de la mañana, mientras muchas familias preparan el almuerzo del puente, Telemedellín publica una noticia con este titular: «¡Nos envejecimos! En seis comunas de Medellín hay más adultos mayores que menores de 15 años». La nota recoge un informe de Medellín Cómo Vamos y Antioquia Cómo Vamos, según el cual en esas comunas las personas de 65 años o más ya superan a los menores de 15, y cita a Mónica Almonacid, directora de ambas iniciativas: «No es que Medellín se vaya a envejecer, sino que ya se envejeció».

En toda Antioquia, ese cruce llegará en 2037, pero el cambio ya está en las casas: en el 55 % de los hogares de Medellín vive al menos una persona mayor, y solo 3 de cada 10 mayores del departamento tienen pensión. **Cuando no la hay, responde la familia, y el sueldo tiene que alcanzar también para los papás.**

El cambio también se ve dentro de las cajas: entre 2019 y 2025, los hogares afiliados de papá, mamá e hijos pasaron de 58 a 47 de cada 100, y hoy 1,3 millones de los beneficiarios del país son adultos mayores. **Por eso les preguntamos a otras tres cajas del país cómo se están transformando para acompañarlos.**

COMPENSAR, en Bogotá, tiene sedes en Bogotá y Fusagasugá con residencia y atención diurna para personas mayores, con piscina, gimnasio, huertas y talleres, y propone que las cajas del país trabajen juntas en un ecosistema de longevidad que conecte salud, cuidado, empleo, educación y finanzas para los mayores de 50.

CONFA, en Caldas, combina actividad física, formación y salud: natación, baile, caminatas y gimnasia cerebral; cursos de tecnología, fotografía y jardinería, y consultas de geriatría y prevención del deterioro cognitivo. También participa en el programa Manizales Ciudad Amigable con las Personas Mayores.

COMFANDI, asume la búsqueda de la armonía (bienestar integral)como el eje central del envejecimiento activo y saludable: una armonía que integra cuerpo, mente, relaciones y entorno, y que se traduce en un acompañamiento integral para el adulto mayor y su entorno familiar. La organización busca ser plataforma para el desarrollo de capacidades que permitan a los trabajadores afiliados y sus familias, llegar a esta etapa de la vida de manera saludable, productiva, y autónoma.

Y en Antioquia, **COMFAMA** creó en 2025 el Club Senior, un piloto que funciona en sedes como Los Molinos, Envigado, La Ceja y Bello Pérez, donde las personas mayores se reúnen para moverse, aprender a usar herramientas digitales, cuidar su bienestar emocional y hacer amigos. El objetivo es que sigan siendo autónomas por más tiempo y se sientan menos solas.

Los primeros pasos ya están dados, pero lo que viene exige mucho más: la compensación tendrá que estar ahí para las personas mayores, como ha estado para niñas y niños.

¿Cómo te gustaría que te acompañaran cuando seas tú la persona mayor?



16 DE CADA 100

hogares afiliados a una caja son de una persona que vive sola. En 2019 eran 12.

Fuente: cálculos de Asocajas con datos del DANE, 2025.

¿Tus papás pueden ser tus beneficiarios?

Si tus papás tienen más de 60 años, no reciben pensión y dependen económicamente de ti, pueden ser tus beneficiarios en la caja. Además, si cumples los requisitos, puedes recibir por ellos la cuota monetaria. Los pensionados también pueden afiliarse por su cuenta.





20,6 MILLONES

de personas en Colombia tienen acceso a los servicios de una caja de compensación.

Fuente: Asocajas, con datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar, junio de 2026.