



Resultados económicos de empresas en Colombia y el pago de la seguridad social

Artículo de investigación

Autor:
Claudia Lucía Duque Valencia

Bogotá

2022



Resultados económicos de empresas en Colombia y el pago de la seguridad social

Artículo de investigación

Autor:
Claudia Lucía Duque Valencia

Tutor:
Clara Inés Pardo Martínez

Maestría en Dirección
Escuela de Administración

18 de Julio de 2022

Bogotá, Colombia

2022

“Declaro bajo gravedad de juramento, que he escrito el presente artículo de investigación por mi propia cuenta, y que, por lo tanto, su contenido es original. Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que este artículo de investigación no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación”. (Claudia Lucía Duque Valencia / 18 de Julio de 2022).

“Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su autor. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él”. (Claudia Lucía Duque Valencia / 18 de Julio de 2022).

Resultados económicos de empresas en Colombia y el pago de la seguridad social

Resumen

La dinámica del pago de la Seguridad Social se convierte en un elemento clave para garantizar que la fuerza laboral activa cuente con condiciones mínimas de bienestar. Para el caso de Colombia se han establecido mecanismos que buscan un mayor alcance de la protección social, lo que ha llevado a las organizaciones a aportar al sistema y exigirles también hacerlo a quienes trabajan como independientes y de alguna manera están vinculados con el sector formal. Aunque la cobertura del régimen contributivo en Colombia no supera el 50%, el objetivo de este estudio es estimar si los resultados económicos de las firmas influyen el pago de Seguridad Social y de esa manera validar si ese aporte que se hace entre 28% y el 33% sobre la base de cotización tiene algún tipo de relación. Para ello se analizará una base de datos proporcionada por el Operador de Información Aportes en Línea y la información de la Súper Intendencia de Sociedades, para el periodo 2017 – 2020 de un grupo de empresas colombianas que cuentan con información en ambas bases. Se revisa la relación de los resultados financieros de las empresas como son ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores y el pago de la seguridad social en cada uno de los subsistemas (pensión, salud, riesgos y caja de compensación) para una muestra de 3.801 empresas colombianas. El análisis se realiza desde la teoría de los recursos y capacidades que argumenta que los resultados económicos de las empresas son apalancados por el tratamiento de los factores internos de la organización que generan un valor agregado diferenciador y competitivo. Los resultados muestran una relación significativa entre el pago de la seguridad social y las ventas (ingresos) de las empresas y el número de trabajadores; mientras que una relación más débil está con respecto a las utilidades y el patrimonio. Se encuentra entonces una relación fuerte que establece que las organizaciones que reportan más ventas tienen un mayor aporte al pago de la seguridad social y por ende contribuyen más al bienestar de sus empleados. Lo que finalmente demostraría que si se quiere aumentar la competitividad de las empresas a través del pago de la seguridad social se debe propender porque los ingresos de estas sean crecientes y constantes. La implicación más relevante de este artículo es que a través de la revisión de las cifras de pago de la seguridad social se podrían generar modelos de gestión

empresarial o similares que hasta la fecha no se han explorado y en la actualidad se procesa información de más de 15 millones de colombianos a través de los Operadores de Información que podrían generar analítica relevante para la toma de decisiones de estrategia empresarial y/o competitividad.

1. Introducción

El pago de la seguridad social, que nació como una herramienta para responder a momentos críticos de la fuerza laboral, ha trascendido a un concepto más relacionado con temas de bienestar, un componente que contribuye a reducir los índices de pobreza (International Social Security Association, 2016). Se plantea una relación directa entre el ambiente laboral o calidad de vida laboral y los resultados organizacionales: un ambiente hostil e inseguro para los empleados generará finalmente una insatisfacción que repercutirá en los logros esperados por la compañía (Huertas et al., 2011). Desde el ámbito internacional, organizaciones como la Asociación Internacional de la Seguridad Social a través del Foro Mundial relacionado con el tema, describe a la Seguridad Social como un derecho humano, que fortalece a la sociedad porque ayuda a resolver problemas socioeconómicos y de bienestar (International Social Security Association, 2016). Para la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la seguridad social reconoce al hombre con atributos de libertad y dignidad humana que desembocan en la contribución de la paz social, que finalmente ayudan al desarrollo económico y social de los países (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014). Concepto que también avala la Organización Internacional del Trabajo, que argumenta que ésta se convierte en una de las herramientas para contrarrestar la pobreza, y se debería percibir no sólo como un instrumento de paz social, sino que se constituye en un pilar fundamental del desarrollo económico sostenible que beneficia a los individuos, la sociedad en general y la economía de un país (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Otros planteamientos articulan la seguridad social con el concepto de riesgos y los describen como aquellas contingencias que disminuyen parcial o totalmente la capacidad laboral como: las enfermedades comunes y la maternidad, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, invalidez y muerte, o cuando se presenta desempleo y finalmente las prestaciones familiares (Rodríguez, 2017).

En el caso de Colombia, a través de la Ley 100 de 1993 se definió un concepto para la seguridad social, describiendo que se trata del conjunto de procedimientos, normas e instituciones a los cuales tiene acceso los ciudadanos para cubrir los imprevistos como la salud y en el caso de desempleo el tema económico, además se hace una distinción entre lo que se llama el régimen contributivo y el régimen subsidiado (Ley 100, 1993). El régimen subsidiado hace referencia a la población más vulnerable, sin capacidad de pago, y la cual debe acceder a servicios como la salud a través del subsidio que ofrece el mismo Estado (Ministerio de Protección Social, 2019).

Aunque la legislación colombiana exige que las empresas debidamente constituidas deben realizar el pago de la seguridad social a través del Modelo PILA (Planilla Integrada de Liquidación de Aportes), se desconoce cómo las empresas han gestionado dicho recurso interno y cómo este recurso ayuda a los resultados financieros de las empresas (Fernández, 2020).

A partir de estos elementos se realiza un estudio deductivo que busca detallar el comportamiento del pago de la seguridad social en una muestra de empresas, y desde el planteamiento de las teorías de los recursos y las capacidades, identificar si existe una injerencia positiva entre los resultados de las firmas y el pago de dichas prestaciones. Según los postulados teóricos, los resultados de las empresas dependen de dos factores: el atractivo de la industria y la capacidad para coordinar recursos, siendo este último un factor diferencial, lo que da un soporte a la teoría que argumenta que dichos factores finalmente contribuyen a la competitividad de las organizaciones (Huertas et al., 2011). Este estudio se centra en validar si los programas de seguridad social pueden llegar a tener un impacto positivo en el capital productivo. Teniendo en cuenta que varios postulados argumentan que estos contribuyen al mantenimiento y mejora de los trabajadores, lo que permite retenerlos y hacerlos crecer en el mercado laboral, como un enlace casi mecánico (International Social Security Association, 2016).

Desde el 2005, el Gobierno de Colombia, dispuso normas cuyo objetivo fue fortalecer tanto las políticas como las instituciones con el objetivo de mejorar la productividad, dinamizar el crecimiento económico, y generar más competitividad (Banco Mundial, 2013). Es así como se

crean sistemas para intercambiar información de manera electrónica y se logra centralizar el pago de la seguridad social en un sólo modelo. La legislación colombiana exige que las empresas debidamente constituidas deben realizar el pago de la seguridad social a través del Modelo PILA. Respecto a la cobertura en Colombia, con corte al mes de mayo de 2020, se registraron 10.986.736 afiliados activos a pensión, mientras que para salud asciende a 21.409.181 y en riesgos laborales se cuenta con 9.934.491 de afiliados totales (Departamento Nacional de Planeación Colombia, 2020). Entidades como el Banco de la República de Colombia, en su publicación Reporte del Emisor, hizo un informe sobre el mercado laboral colombiano y realizó un contraste entre la gran encuesta integrada de hogares realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) y las estadísticas de PILA confirmando una correlación positiva entre el crecimiento del pago de la seguridad social y el aumento del nivel de ocupación (Banco de la República de Colombia, 2016).

El objetivo de esta investigación es determinar la correlación que puede existir entre los resultados económicos y la contribución a un factor que afecta el recurso humano como es el pago de la seguridad social. Para ello se parte de los sistemas generales del pago de la seguridad social como son: pago a pensiones – Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), pago a salud – Empresas Promotoras de Salud (EPS), pago a riesgos laborales – Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), pago a cajas de compensación – Cajas de Compensación Familiar (CCF) y finalmente el pago total de los subsistemas y su relación con los indicadores financieros como las ventas, el patrimonio, las utilidades y el número de trabajadores, determinando a través de diferentes modelaciones cómo se interrelacionan.

Estimar si los resultados económicos de las firmas aportan al pago de seguridad social e influyen en la construcción de modelos de correlación que profundicen sobre el entendimiento de la competitividad de las empresas en Colombia. Se parte de un resumen selectivo de literatura en temas de estrategia empresarial, seguido de la descripción de los datos que fueron motivos de revisión, después se expone el método utilizado, cuáles fueron los principales resultados y finalmente se entregan las conclusiones.

2. Revisión de literatura

Abordar las causantes del éxito de las organizaciones tiene muchas perspectivas y complejidades por los diferentes estudios e investigaciones realizadas y la variedad de postulados que tratan de explicarlos (Fong et al., 2017). Una de ellas es la gestión estratégica, cuyo objetivo es llevar a las empresas al éxito identificando aquellos aspectos que son determinantes. Desde este enfoque una organización puede llegar a ser muy importante para la determinación de bienes y servicios, pero también capta recursos productivos en busca de la transformación y generación de valor agregado (Penrose, 1962). A partir de la década de los 80's, se empieza a considerar que el éxito está asociado al desempeño competitivo de las organizaciones, que les permite alcanzar beneficios extraordinarios: una de ellas se enfoca en la teoría estructural, escuela que le da importancia a la adopción de las compañías de las fuerzas del entorno que les permite a las empresas llegar a ser competitivas al ser capaces de operar (Porter, 1991). Posteriormente surge otra vertiente que se fundamenta en la gestión estratégica, y que está más orientada a la escuela de aprendizaje, basada en la teoría de los recursos, que da prioridad a las condiciones internas de las empresas, superando los retos que genera el mismo entorno hasta llegar a tener una ventaja que le permita alcanzar sus objetivos y ser competitivo en dicho entorno (Hamel & Prahalad, 1994). Este último enfoque argumenta que los recursos y capacidades de las empresas pueden llegar a mejorar su desempeño al incentivar el bienestar de sus empleados. Este planteamiento teórico explica la potencialización de los resultados económicos de las organizaciones cuando se realizan acciones que tienen propiedades de alto valor internamente como por ejemplo el capital humano (Barney, 1991).

La teoría de las capacidades y los recursos, que constituye el fundamento conceptual de esta investigación describe que el desarrollo de las capacidades únicas es la forma más eficiente de obtener ventajas competitivas, mientras que contribuyen a la identidad de la organización y como consecuencia quien gestiona más eficiente y racionalmente sus recursos y capacidades es más idóneo para hacer de su organización una corporación más rentable (Rivas, 2009). Además de ajustarse a los propósitos de este estudio, esta teoría fue seleccionada debido a que sus modelos son los más utilizados en la gestión estratégica y son los más aceptados en el mundo académico

al argumentar el desempeño y comportamiento de las empresas desde las ventajas competitivas (Fong et al., 2017). Desde esta teoría, las empresas son pilares estratégicos sostenibles y una fuente importante para generar rentabilidad, la cual depende de una acertada administración (Suárez & Ibarra, 2002). En síntesis, la teoría de recursos y capacidades constituye una fuente de rentabilidad que permiten a las empresas articular a largo plazo estrategias maximizando las herramientas únicas de las organizaciones para mejorar los resultados financieros y explica que las capacidades son el conocimiento adquirido por la organización, mientras que los recursos son las entradas del proceso productivo y están categorizados como: intangibles, tangibles y humanos (Acosta et al., 2019).

Uno de los elementos de análisis de esta teoría de los recursos es identificar los que son de corte individual como los recursos humanos, los financieros, físicos, tecnológicos y de reputación (Cuervo, 1993). Si los trabajadores de una empresa son considerados como el talento humano que articula las habilidades, la motivación, la capacidad de comunicación y experiencia, entonces se puede diferir que las acciones que impulsan dicho recurso humano contribuyen como fuente de rentabilidad para una organización (Barney, 1991). Finalmente, también se encuentran críticos a esta postura teórica, describiendo que la mayor falencia que debe soportar el postulado de Teece (1982), Wernerfelt (1984) y Barney (1991) es que no contempla los efectos externos del entorno y deja a la organización desprovista de algo inevitable (Rivas, 2009). Otros, por el contrario, se integraron al planteamiento, complementando el enfoque de la firma, entre ellos: las capacidades dinámicas, de innovación, calidad total, gestión humana, teoría organización contingente, entre otros (Cardona, 2011).

En este campo de investigación, los estudios se han focalizado, desde la perspectiva de la calidad de vida de los empleados como un influyente de los resultados empresariales (Huertas et al., 2011), encontrando una relación positiva y significativa la cual se articula a través del constructo de responsabilidad social. En otros casos, se hace una relación entre el pago de la seguridad social como un determinante clave de la formalidad en las pymes, argumentando que las empresas que aumentan su cobertura en un 10% en el pago de la seguridad social, incrementan sus ganancias en un 1,8 dependiendo del tiempo de supervivencia de la organización (Lee &

Torm, 2017).

Tabla No. 1: Revisión de las diferentes corrientes sobre gestión empresarial

<i>Gestión estratégica</i>	<i>Teoría estructural, competitividad de las organizaciones</i>	<i>Teoría de los recursos y capacidades</i>	<i>Capacidades dinámicas</i>
<i>Penrose – 1962</i>	<i>Porter - 1991</i>	<i>Barney – 1991</i> <i>Peteraf (1993)</i> <i>Grant (1991)</i>	<i>Teece - 1997</i>

Fuente: Elaboración propia

A partir de esta revisión este estudio busca aportar a la aplicabilidad del constructo de la teoría de los recursos y capacidades, identificando el potencial de las empresas a través del pago de la seguridad social, profundizando cómo dichas habilidades se han desarrollado en un país como Colombia y cómo estas están conectadas en la evolución de sus resultados (Huertas Riveros et al., 2004).

Finalmente, este artículo de investigación contribuye a desarrollar aplicaciones que permitan desdibujar una de las mayores dificultades que tiene la teoría de los recursos y es hacer posible operativamente el planteamiento: en este caso la información recolectada tanto desde el aspecto de seguridad social como la financiera, se podrían expresar como variables objetivas y generalizables que se podrían llevar a grandes formatos de comparativos o de secuencia comportamental (Fernández & Suárez, 1996).

3. Método

Si se parte que la seguridad social es un determinante del bienestar de los empleados de una organización, se debe citar el génesis de dicho atributo que tiene dos propósitos fundamentales: legitimidad y financiación. En el primer caso, el Estado colombiano garantiza la protección de todos los individuos y en el segundo protege que se tenga acceso a los servicios elementales (Pérez et al., 2012). Dichas protecciones incluyen las pensiones, la salud, los riesgos

profesionales y los servicios complementarios. En algunos casos, la seguridad social, es considerada como parte de la ciencia política que ayuda al bienestar individual de los miembros del Estado (Pérez, 1956).

Desde el ámbito internacional se describe a la seguridad social como un derecho humano, que fortalece a la sociedad porque ayuda a resolver problemas socioeconómicos y de bienestar (Asociación Internacional de la Seguridad Social, 2016). Otros planteamientos articulan la seguridad social con los riesgos y los describen como aquellas contingencias que disminuyen parcial o totalmente la capacidad laboral como: las enfermedades comunes y la maternidad, enfermedades laborales y accidentes de trabajo, invalidez y muerte, o cuando se presenta desempleo y finalmente las prestaciones familiares (Rodríguez, 2017).

El eje principal de la seguridad social en Colombia parte del sistema General de Seguridad Social en Salud. Se trata de una obligación y el aporte se hace entre empleados y empleadores a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y tiene como objetivo principal garantizar el cubrimiento de atención de los servicios de salud como las prestaciones asistenciales y prestaciones económicas en caso de incapacidades por enfermedad de origen común o licencia de maternidad o paternidad. En segunda instancia se encuentra el Sistema General de Pensiones, que busca garantizar el amparo contra las contingencias presentadas en la vejez, invalidez o muerte. En tercer lugar, está el Sistema General de Riesgos Laborales, que articula el sistema de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de planes de salud ocupacional y prevención. Finalmente está el Sistema de Subsidio Familiar y a través de las Cajas de Compensación se reconocen servicios sociales a los afiliados orientados a: recreación, cultura, educación, prevención en salud, subsidio de vivienda, crédito y protección al cesante (Ministerio de Trabajo de Colombia , 2022).

Para entender si existe una relación entre el pago de la seguridad social y los resultados de las empresas, acudimos a la aplicación de un modelo de regresión de efecto fijo, modelo estadístico en el que se considera que existe un término constante diferente para cada empresa (Muñoz & Mayorga, 2000). Dicho modelo se contempla la siguiente fórmula:

$$y_{it} = X_{it} \beta + \alpha_i + u_{it}$$

En la formula (1) y_{it} , los aportes de seguridad en pensión, arl, salud, caja de compensación y total en seguridad social en la empresa i en el momento t (2017 a 2020), depende un vector de covariable a nivel empresa, que nos indican el desempeño de los indicadores financieros como las ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores; α_i es lo no observado invariante en el tiempo y el efecto individual de cada empresa y u_{it} es el término de error.

Para tener en cuenta las características específicas de las empresas no observadas (efectos fijos), se utilizó un panel equilibrado, incluyendo solo las empresas que aparecieron en los cuatro años de análisis (2017 – 2020), tanto en el pago de la seguridad social como en la información incorporada en el portar de la Superintendencia de Sociedades. Aplicar un dato de panel fijo se utiliza normalmente para los análisis de información, ya sean de corte económico, social o empresarial y que tienen diferentes dimensiones sobre los cuales existe la necesidad de lograr conclusiones producto de las estimaciones de modelos que tratan de percibir relaciones de causalidad o de comportamiento entre diferentes variables a partir de los datos conseguidos en un lapso (Mayorga & Muñoz, 2000).

4. Datos

Los datos utilizados en este estudio y que están relacionados con los temas de seguridad social provienen de Aportes en Línea S.A., uno de los Operadores de Información a través del cual se procesa el pago de la seguridad social en Colombia, realizando una recopilación de datos de una muestra de empresas que vienen aportando a los diferentes subsistemas exigidos por la normatividad colombiana durante el periodo de 2017 - 2020 y contrastando dicha información con datos financieros reportados por las mismas empresas a la entidad de la Super Intendencia de Sociedades durante el mismo periodo de tiempo. Las variables analizadas en el caso de la seguridad social son:

- a) **Aportes totales a pensión.** Hace referencia al pago total de este subsistema que

representa el 16% sobre el ingreso base de cotización, siendo un 12% bajo la responsabilidad del empleador y el 4% restante por parte del empleado. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) en pesos colombianos y representa la suma total del aporte realizado por parte de la empresa en cada uno de los periodos.

- b) **Aportes totales a salud.** Hace referencia al pago total de este subsistema que representa el 12,5% sobre el ingreso base de cotización, siendo un 8,5% bajo la responsabilidad del empleador y el 4% restante por parte del empleado. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) en pesos colombianos y representa la suma total del aporte realizado por parte de la empresa en cada uno de los periodos.
- c) **Aportes totales a riesgos profesionales:** Hace referencia al pago total de este subsistema que representa desde el desde el 0.522% y el 6.960% sobre el ingreso base de cotización, dependiendo del tipo de riesgo en el que está categorizado cada empleado. Entre más se esté expuesto a un riesgo más se debe pagar. En este caso el 100% del pago está bajo la responsabilidad del empleador. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) en pesos colombianos y representa la suma total del aporte realizado por parte de la empresa en cada uno de los periodos.
- d) **Aportes totales a cajas de compensación.** Hace referencia al pago total de este subsistema que representa el 4% sobre el ingreso base de cotización y está bajo la responsabilidad del empleador. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) en pesos colombianos y representa la suma total del aporte realizado por parte de la empresa en cada uno de los periodos.
- e) **Aportes totales a Seguridad Social:** Hace referencia a pago total de los anteriores subsistemas, y está bajo la responsabilidad tanto del empleador como de los empleados, según las proporciones anteriormente descritas. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) en pesos colombianos y representa la suma total del aporte realizado por parte de la empresa por todos los sistemas.

Dicha información, que está integrada en total de valores (pesos colombianos) se contrasta con algunos datos de corte financiero, los cuales hacen parte de las herramientas que permiten a toda

organización tomar decisiones de planeación, inversión y control, además que permite comparar los resultados en un periodo de tiempo determinado (Nava & Marbelis, 2009). Es así como los indicadores financieros se han empleado en un número importante de investigaciones para identificar relaciones entre las prácticas de alto rendimiento y los resultados de las organizaciones y viceversa, encontrando que los más utilizados son: ROA (rentabilidad económica - rentabilidad sobre activos), ventas, ventas por empleado, ROS (rentabilidad sobre ventas) y ROE (rentabilidad financiera - retorno del capital) (Juárez, 2011). Las variables analizadas en el caso de los resultados de las firmas y las cuales están integradas en las bases de datos que reposa en la Súper Intendencia de Sociedades de Colombia, indexadas anualmente a través de la obligatoriedad de presentar sus resultados financieros, son las siguientes.

1. **Ventas:** hace referencia al valor total de ingresos de las empresas motivo de investigación, dicha información está dada en valores – pesos colombianos- acumulados por nit. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020).
2. **Patrimonio:** este indicador suma los bienes y obligaciones de una empresa, y se puede resumir en los recursos disponibles, dicha información está dada en valores – pesos colombianos - acumulados por nit. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020)
3. **Utilidades:** son las ganancias de las empresas por el servicio prestado, está información está dado en valores – pesos colombianos – acumulados por nit. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020)
4. **No. de trabajadores:** personas en promedio por las cuales se paga la seguridad social. Este valor está integrado por cada año analizado (2017, 2018, 2019 y 2020) y su fuente de información parte de la suministrada en seguridad social.

5, Resultados

Teniendo en cuenta el método anteriormente descrito, se construyen finalmente cinco modelos, que parten de las cinco variables del pago de seguridad social y cada uno se contrasta con las variables financieras. Dentro de la revisión de la constante es de resaltar que existe una alta

significancia en las variables del fondo de pensiones, caja de compensación y del pago total de seguridad social (valores con *** de significancia). Estos subsistemas están condicionados en gran medida porque tiene una participación importante dentro de la bolsa general que se debe pagar por trabajador, aunque en todos los casos existen topes establecidos por la misma legislación que restringe el crecimiento exponencial de los aportes al pago de seguridad social. Se podría pensar, que, en el caso de los topes, aplicaría un sesgo de medición, que se puede presentar cuando el procedimiento usado para la recopilación de datos varía o se modifica (Chocó, 2016). Sin embargo, al ser una condición generalizada que está reglamentada para el aporte de todas las empresas en Colombia y que se rige de la misma manera para toda la muestra de este estudio no se considera que aplique dicho sesgo.

A partir de la modelación planteada, teniendo en cuenta los elementos con los cuales se cuentan, se evidencia que los resultados efectivos en las compañías infieren en un mejor desempeño en el pago de seguridad social lo cual puede estar influenciado por mejores sueldos, mejores puestos de trabajo, bienestar, entre otros. Siendo esta una primera aproximación que se podría profundizar en futuros investigaciones. Igualmente, para una segunda etapa de investigación se podría realizar una segmentación por tamaño de empresa según ventas o número de trabajadores y de esa manera profundizar si existen diferencias en grupos más segmentados y hacer comparativos entre los mismos.

Tabla No. 2: Resumen de los modelos

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Variable dependiente	AFP	ARP	CCF	EPS	Total seguridad social
Constante	11.86252*** (0.065461)	9.828389 ** (0.113845)	10.58473 *** (0.0645268)	9.783015 ** (0.0841089)	12.29351 *** (0.0677624)
Ventas	0.1660353*** (0.0039719)	0.1747348 *** (0.0072648)	0.1594805 *** (0.0039165)	0.2142179 *** (0.0050969)	0.1675584 *** (0.0040962)
Patrimonio	0.0619798** (0.0054576)	4.26e-10 (9.84e-11)	0.0724646 ** (0.0053839)	0.0959126 ** (0.0070193)	0.0696961 ** (0.0056572)
Utilidades	0.0013079 * (0.0042942)	0.0327693 * (0.0054567)	-0.0036793 (0.0042371)	-0.0056179 (0.0055244)	0.0021528 * (0.0044513)
Trabajadores	0.8335336 *** (0.0037306)	0.8905466 *** (0.0068359)	0.8187444 *** (0.0036727)	0.7731547 *** (0.0047719)	0.8255024 *** (0.0038271)
Sigma u	0.04626931 *	0.06720042 **	0.05554562 **	0.06034878 **	0.04980154 *
Sigma e	0.45359022 ***	0.83623518 ***	0.44722665 ***	0.58322576 ***	0.47040241 ***
Sigma rho	0.01029824 *	0.0064164 *	0.01519134 *	0.01059347 *	0.01108423 *
Ftest	33.45	20.68	48.97	33.96	36.03

Fuente: Elaboración propia

Nota: entre paréntesis el error estándar *10% significancia, **5% significancia, *** 1% significancia

Para cada uno de los modelos se entrega un resultado de la interpretación del coeficiente de determinación:

Modelo 1:

En este primer modelo se contrasta el pago al sistema de pensiones, el cual es afectado positivamente por las ventas en primera medida al registrar 0.0619798 de coeficiente de relación con una alta significancia; igualmente pasa con los trabajadores que registra un 0.8335336 con una alta significancia (ver tabla 2). Aunque en la información analizada se puede observar que los aportes por pago a pensiones son muy variables, debido a que las ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores son muy diversas según el tamaño y el tipo de empresas, con

un 95% de confianza se puede afirmar que las ventas están aportando a la explicación del pago a pensiones (AFP); mientras que con un 95% de confianza se puede afirmar que las utilidades no están aportando a la explicación del pago a Pensiones (AFP) en las firmas.

Tabla No. 3: Estadístico de contraste del Modelo 1

Variable	Coficiente	Prob.	Decisión
Lventas	0.1660353	0.000	Aporta
Lpatrimonio	0.0619798	0.000	Aporta
Lutilidades	0.0013079	0.761	No aporta
Ltrabajadores	0.8335336	0.000	Aporta

Fuente: Elaboración propia

Lo que permite concluir que una de las variables de desempeño de las empresas, las ventas, es un factor que aumenta la contribución a la seguridad social de los trabajadores, lo que indica la importancia de controlar el desempeño anterior al evaluar la relación entre la provisión de seguridad social y el desempeño actual de la empresa (Torm, 2018). De buscarse una correlación a la inversa, en donde se determine si a mayor pago de seguridad mejores resultados financieros en las firmas se deberán realizar nuevos modelos en los cuales las variables independientes sean la contribución al pago de seguridad social y los resultados económicos como las variables dependientes.

Lo anterior se ratifica en la interpretación de los parámetros del modelo: si las variables de ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores permanecieran constantes, se espera que la contribución por pago a pensiones (AFP) se incremente en un 11.8%; mientras que si las ventas tienen un incremento de 1% - permaneciendo constantes las demás variables—se espera que la contribución por pago de pensiones (AFP) se incremente en un 0.16%; mientras que si ocurre en las utilidades, se espera que la contribución se incremente en un 0.001%. Incrementos similares en patrimonio, y número de trabajadores que tendrían un aumento de un 0,06% en la primera y 0,83% respectivamente. Cuando se incrementa de manera deliberada las variables (en este caso las ventas), se encuentra que el incremento generado es más alto para el pago de la

pensión, a diferencia cuando se incrementan de manera individual una por una las demás variables y las demás permanecen constantes.

En la actualidad, el monto de la cotización al Sistema General de Pensiones corresponde al 16% del salario o ingreso percibido, donde el 75% está a cargo del empleador y el 25% del trabajador (Ministerio de Protección Social, 2019), y es el aporte más alto de los diferentes subsistemas dentro de la bolsa general del pago que se hace para los empleados. Si las empresas venden más, el aporte que hacen a la contribución de la protección de la vejez para sus empleados será mucho más alta que quienes no tienen ventas superiores y finalmente ayudarán a que el sistema actual de pensión del país sea sustentable en el tiempo porque si los trabajadores se vinculan a trabajos formales desde una edad temprana van a hacer mayores contribuciones al sistema y por ende será sostenible (Gómez et al., 2015). Sin embargo, de los cuatro subsistemas que analizamos en este artículo, el aporte a pensión es el que no se percibe de manera inmediata en beneficio para los empleados, porque se trata de una prestación que se capitaliza en el tiempo y en teoría se debe disfrutar en la edad adulta cuando ya se deja de trabajar; aunque tiene elementos de contingencia y en el caso de Colombia cerca del 25% de las pensiones se entregan por sustitución (fallece el afiliado y algún miembro de su núcleo recibe la prestación), mientras que se entrega el 6% por invalidez - cuando la persona pierde más del 50% de sus capacidades para trabajar- (Dane, 2019).

Modelo 2

En el segundo modelo, la variable es el pago a riesgos laborales, que tiene un comportamiento de relación muy similar como al anterior modelo, presentando una alta significancia con la variable de ventas al tener 0.1747348, aunque no alcanza a superar el anterior; y en segunda instancia está el número de trabajadores con un 0.8905466 de coeficiente.

Comparando la contribución de este subsistema vs el de fondo de pensiones, es mucho más bajo, y en este segundo modelo, esta variable está explicando un 77.06% de la contribución económica de las empresas por pago a riesgos laborales (ARL) a través de las variables (ventas, patrimonio,

utilidades y número de trabajadores). Con un 95% de confianza se puede afirmar que todas las variables financieras están aportando a la explicación del pago a riesgos laborales (ARL), lo que se indica en el Modelo 2.

Tabla No. 4: Estadístico de contraste del Modelo 2

Variable	Coefficiente	Prob.	Decisión
Lventas	0.1747348	0.000	Aporta
Lpatrimonio	4.26e-10	0.000	Aporta
Lutilidades	0.0327693	0.000	Aporta
Ltrabajadores	0.8905466	0.000	Aporta

Fuente: Elaboración propia

En la interpretación de los parámetros del modelo, si las variables de ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores permanecieran constantes, se espera que la contribución por pago a riesgos profesionales (ARL) se incremente en un 9.82%. Por su parte, ante un incremento de 1% en las ventas, permaneciendo constantes las demás variables, se espera que la contribución por pago a riesgos profesionales (ARL) se incremente en un 0.17%, un en un 0.03% en utilidades y un 0.89% en trabajadores.

El subsistema de riesgos laborales está bajo responsabilidad del 100% a cargo del empleador, lo que blindo al empleador ante cualquier eventualidad de su trabajador, dentro de sus funciones del cargo, entregando reconocimientos económicos y asistenciales llegado el caso en que se presenten accidentes de trabajo y/o enfermedades que nacen como consecuencia de la misma labor (Carvajal et al., 2019). En la actualidad el aporte que debe hacer la empresa depende del tipo de riesgo al cual está expuesto el empleado y puede ir entre el 0.522% y el 6.960% sobre el ingreso base de cotización (Ministerio de Trabajo de Colombia , 2022).

A diferencia del pago en pensión esta es una prestación que se integra 100% al periodo de trabajo del empleado en la organización, aunque en algunos casos puede ser el responsable de pensionar al colaborador si se relación a una enfermedad generada por la realización de sus

labores. Dentro de sus pilares filosóficos no solo está el pago de la prestación que cubre al trabajador, sino que también le exige al empleador que genere las condiciones mínimas requeridas en los puestos de trabajo para que sus colaboradores de manera preventiva no estén expuestos a riesgos físicos ni mentales que puedan poner en riesgo su integridad. Es por esto por lo que se le exige a la empresa implementar técnicas preventivas evitando el daño a la salud de sus colaboradores (Collado, 2008). En este sentido le exige al empleador invertir para que el lugar de trabajo sea acorde a reglas mínimas exigidas por la norma, y el valor total que se puede llegar a invertir en este subsistema no se ve reflejado en el porcentaje de aporte que finalmente se recaudada para las administradoras. No se trata entonces solo de cumplir con el proceso de afiliación y el respectivo pago mensual sino también diseñar e implementar ambientes seguros para los empleados (Caro Pérez, 2020).

Modelo 3:

En el tercer modelo, la variable dependiente es el pago a la Caja de Compensación Familiar (CCF), en el cual con un 99% de confianza se puede afirmar que las variables como las ventas, patrimonio y número de trabajadores influyen a la contribución económica por pago a las cajas de compensación (CCF); mientras que las utilidades no aportan al pago de las cajas de compensación (CCF). Las ventas siguen ocupando el primer lugar en influencia al tener 0.1594805, lo que representa una alta significancia, sin superar al aporte de pensión ni riesgos laborales.

Dentro de la interpretación de parámetros del modelo, se encuentra que, si las variables financieras permanecieran constantes, se espera que la contribución por pago a cajas de compensación (CCF) se incremente en un 10.5%. Ante un incremento de 1% en las ventas; permaneciendo constantes las demás variables; se espera que la contribución por pago a cajas de compensación (CCF) se incremente en un 0.15%; un 0,07% en el caso que el incremento sea del 1% del patrimonio; una reducción del 0.003% para utilidades y un 0.81% en el número de trabajadores (ver tabla 3).

Tabla No. 5: Estadístico de contraste del Modelo 3

Variable	Coefficiente	Prob.	Decisión
Lventas	0.1594805	0.000	Aporta
Lpatrimonio	0.0724646	0.000	Aporta
Lutilidades	-.0036793	0.385	No aporta
Ltrabajadores	0.8187444	0.000	Aporta

Fuente: Elaboración propia

En este modelo se revisa el pago a la Caja de Compensación Familiar (CCF), un aporte que hace 100% también el empleador – así como los riesgos laborales – y el cual busca ofrecerle al empleado y su núcleo familiar servicios sociales orientados a atender conceptos de recreación, educación, subsidio de vivienda, protección al cesante, entre otros. Y a diferencia de los demás subsistemas no atiende eventualidades de los empleados, por el contrario, está relacionado con elementos que contribuyen a la calidad de vida y sin importar el porcentaje del aporte sobre el ingreso base de cotización el 100% de los trabajadores dependientes pueden acceder a los servicios y la única diferencia es la tarifa proporcional que se debe pagar para acceder a ellos según su ingreso base de cotización (Rivera, 2022). Dentro de los programas de recreación social que deben ofrecer este tipo de administradoras, está la parte de recreación y turismo social, entregando a los trabajadores afiliados descanso para que se recuperen del esfuerzo realizado por sus actividades laborales (Marroquín , 2010).

Finalmente, para el asalariado colombiano el recibir un subsidio ayuda a cubrir algunos gastos básicos de la canasta familiar y en el caso de no superar los cuatro salarios mínimos recibir un subsidio de vivienda que le da la posibilidad de acceder a un parte del ahorro necesario para pagar la cuota inicial de un lugar propio para vivir (Diaz et al., 2016). Además, las cajas de compensación no están solo orientadas para la base activa laboralmente, sino que a través de reformas de los últimos años les ha exigido redireccionarse a un camino más de protección y aseguramiento para la población desempleada, trascendiendo la misión básica de provisión de servicios (Barrera & Cárdenas, 2003). En este sentido, si se aumenta el aporte a este subsistema

no solo se mejora la calidad de vida de los empleados formales de Colombia sino de manera indirecta se soporta el tránsito de una persona que ha perdido su empleo y entra en el flujo de la búsqueda de uno nuevo.

Modelo 4:

En el cuarto modelo la variable es el pago a salud, el cual se ve afectado con una alta significancia (0.2142179) por las ventas en primera medida, y en segundo lugar el número de trabajadores (0.7731547), variable que, aunque presenta una alta significancia en este caso en la más baja de todos los modelos. Con un 95% de confianza se puede afirmar que las ventas están aportando a la explicación del pago a salud (EPS), mientras que las utilidades no están aportando a la explicación del pago a salud (EPS). En la interpretación de parámetros del modelo si las variables (ventas, patrimonio, utilidades, número de trabajadores) permanecieran constantes, se espera que la contribución por pago a salud (EPS) se incremente en un 9.74%. Con un incremento de 1% en las ventas; permaneciendo constantes las demás variables; se espera que la contribución por pago a salud (EPS) se incremente en un 0.21%; en el mismo caso para el patrimonio, el incremento sería de un 0.09%; para las utilidades sería una reducción en un 0.005%, y en trabajadores se incrementaría en un 0.77% (ver modelo 4).

Tabla No. 6: Estadístico de contraste del Modelo 4

Variable	Coefficiente	Prob.	Decisión
Lventas	0.2142179	0.000	Aporta
Lpatrimonio	0.0959126	0.000	Aporta
Lutilidades	-.0056179	0.309	No aporta
Ltrabajadores	0.7731547	0.000	Aporta

Fuente: Elaboración propia

El subsistema de salud que exige el pago del 12% del ingreso base de cotización (4% le corresponde al empleado y el 8% restante al empleador), permite a los trabajadores acceder a su protección en caso de enfermedades, además de prevención, diagnóstico y tratamiento de estas

(Ministerio de Trabajo de Colombia , 2022). Es una prestación mínima requerida por los trabajadores que se puede extender al núcleo familiar de primera línea a través de la posibilidad de ser beneficiarios (sino aportan como cotizantes), figura que extiende en cierta manera el alcance de la cobertura en salud.

El pago de la prestación de salud se puede enmarcar también en la posibilidad de prevenir enfermedades y tener una protección que disminuyen los riesgos de la salud y la vida de los trabajadores; mejorando su calidad de vida lo que les permite a los empleados sentirse seguros, tranquilos, estables y valorados por la organización (Castro et al., 2018).

Modelo 5:

En el quinto modelo la variable es el pago total del sistema de seguridad social, la cual reúne el pago total por todos los subsistemas. Recoge necesariamente la integralidad de lo que podría llamarse como la contribución a la calidad de vida laboral en el aspecto de seguridad social. En este caso se habla de las posibilidades que se le prestan al empleado para satisfacer sus necesidades a través de un trabajo seguro, clave para su desarrollo personal, familiar y social, entregando unas garantías mínimas (Patlán Pérez , 2016). Aunque el pago de la seguridad social, amparado por la legislación colombiana, pareciera ser un componente de norma, dicho beneficio no está generalizado en el país y por ende no se cumple con uno de los factores que se describen en el desarrollo social y el bienestar (Ryan & Deci, 2000). La tabla 5 muestra el estadístico de contraste.

Tabla No. 7: Estadístico de contraste del Modelo 5

Variable	Coefficiente	Prob.	Decisión
Lventas	0.1675584	0.000	Aporta
Lpatrimonio	0.0696961	0.000	Aporta
Lutilidades	0.0021528	0.629	No aporta
Ltrabajadores	0.8255024	0.000	Aporta

Fuente: Elaboración propia

Con un 95% de confianza se puede afirmar que las ventas están aportando a la explicación del pago total del Sistema de Seguridad Social (SS); mientras que con un 95% de confianza se puede afirmar que las utilidades no están aportando a la explicación del pago total Sistema de Seguridad Social (SS).

En la interpretación de parámetros del modelo, si las variables ventas, patrimonio, utilidades, número de trabajadores permanecieran constantes, se espera que la contribución por pago total sistema de seguridad Social (SS), se incremente en un 12.2%. Ante un incremento de 1% en las ventas, permaneciendo constantes las demás variables, se espera que la contribución por pago total Sistema de Seguridad Social (SS) se incremente en un 0.16%; y con los mismos incrementos en patrimonio se incrementaría en un 0.06%; en utilidades un 0.002% y en número de trabajadores se incrementaría en 0.82%.

En resumen, una mayor inversión en el pago de la seguridad social en el grupo de empleados conduce necesariamente a un mejor desempeño laboral que puede atraer y/o retener a colaboradores que finalmente estarán más motivados por mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar, teniendo en cuenta la concepción de cada uno de los subsistemas en Colombia que permite que también sean cubiertos de manera directa e indirecta por las contingencias o alcance de estas. En esta línea, las teorías expuestas como la teoría de los recursos y capacidades podrían ratificar que cuando se mejora la calidad general de la fuerza laboral se mejoran los desempeños de las mismas firmas a través de una mejor satisfacción laboral o compromiso de quienes finalmente vuelven rentables las compañías con su desempeño. Se convierte en un círculo virtuoso de buenos resultados financieros que mejora la calidad de vida de los empleados y que finalmente mejora la productividad de las organizaciones.

8. Conclusiones

Se revisa a través de cinco modelos la relación que puede existir entre los resultados financieros de las empresas (ventas, patrimonio, utilidades y número de trabajadores) y los aportes al pago

de la seguridad social (pensión, salud, riesgos y caja de compensación) de una muestra de 3801 firmas en Colombia, identificando el nivel de significancia en dicha relación. A través de un panel de efecto fijo se encuentra que las empresas que han tenido un resultado positivo en las ventas tienen una correlación positiva alta con el pago de la seguridad social, la cual desemboca en una mejor calidad de vida laboral para los empleados. Los recursos de las firmas, en este caso los colaboradores, son intervenidos positivamente cuando los ingresos de estas van en aumento. En los cinco modelos, las ventas presentan una alta significancia con cada uno de los subsistemas.

El pago de la seguridad social a los empleados además de ser una contribución en su calidad de vida laboral se irradia al núcleo familiar más cercano, entregando alternativas en temas de contingencias, espacios de recreación, inversión, entre otros. Y aunque la legislación colombiana reglamenta su forma de pago, su cobertura aún está en construcción y la informalidad aún está lejana de ser beneficiada de este alcance. Además, existen posiciones contrarias que argumentan que el costo del pago de la seguridad social no permite contratar a más personas y que se convierte en una carga importante para su desempeño financiero. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la informalidad laboral terminó el año 2020 en el 49,5 % del total de la población ocupada, y detrás de dicha informalidad está el no acceso al pago de la seguridad social. Aunque se debe rescatar los esfuerzos en continuar con el proceso de digitalización de varios procesos que encadenan la liquidación de la nómina, el pago de seguridad social y la excepción de impuestos, generando un ciclo que busca cerrar cada vez más la elusión de la formalidad laboral y la visibilidad de los beneficios de hacerlo formalmente.

En términos generales, después de revisar los cinco modelos, la variable de utilidad es la que menos contribuye en el pago de la seguridad social y en algunos casos puede ser causante de un menor valor pagado.

Esta primera aproximación se podría profundizar en una segunda etapa validando una correlación a la inversa, revisando si el pago de la seguridad social puede incidir en los resultados positivos o negativos de las firmas. Argumentos que podría llegar a emplear el

Gobierno Nacional para incentivar la formalización de las empresas desde el bienestar de la fuerza laboral de Colombia.

Referencias

- Acosta , J., Plata, K., Puentes, D., & Torres, M. (2019). Influence of resources and capabilities in finance performance and business competitiveness: a literature review. *I+D Revista de Investigaciones*, 125-134.
- Asociación Internacional de la Seguridad Social. (2016). *Asociación Internacional de la Seguridad Social*. Obtenido de <https://ww1.issa.int/es/home>
- Banco de la República de Colombia. (Junio de 2016). Reportes del Emisor. El mercado laboral: contraste de GEIH y la PILA con otras fuentes de información . Bogotá: Banco de la República .
- Banco Mundial. (2013). *Doing Business en Colombia*. Washington: Banco Mundial.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 99-120.
- Barrera, F., & Cárdenas, M. (2003). Análisis del impacto de la reforma laboral sobre demanda de trabajo. *Coyuntura Social - Fedesarrollo*, 9-12.
- Cardona, R. (2011). Estrategia basada en los recursos o capacidades, criterios de evaluación y el proceso de desarrollo. *Revista Electrónica Forum*, 141.
- Caro Pérez, M. J. (19 de Marzo de 2020). Efecto de la tributación y las exigencias legales en la relación laboral, frente a la generación de empleo en Colombia. Obtenido de Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19407/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Carvajal, J. L., Buelvas de Arco , A., & Cárdenas, A. (2019). *repository.unilibre.edu.co*. Obtenido de Universidad Libre: <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11924>
- Castro, P., Cruz, E., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128.
- Chocó, A. (2016). Elements to avoid mistakes in the design of research. *Revista Científica*, 78 - 92.
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo . *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 91 -177.
- Cuervo, A. (1993). El papel de la empresa en la competitividad . *Papeles de Economía Española* , 363 - 377.
- DANE. (28 de febrero de 2019). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de www.dane.gov.co
- Departamento Nacional de Planeación Colombia. (03 de Noviembre de 2020). <https://www.dnp.gov.co/>. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>
- Diaz, M., García, E., & Segura, A. (2016). *Repositorio Institucional Universidad La Gran Colombia*. Obtenido de <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/4152>: https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/4152/Subsidio_familiar_desarrollo_beneficio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández, Z., & Suárez, I. (1996). La estrategia de la empresa desde una perspectiva basada en los recursos . *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 21.
- Fernández, C. (2020). Informalidad empresarial en Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación económica y social*, 133 - 168.ong, C., Flores, K., & Cardoza, L. (2017). Resource based-theory: a bibliometric analysis. *Nova Scientia No. 19* , 411-440.
- Gómez, M. S., Galvis, L. A., & Royuela, V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso* . Cartagena : Banco de la República (Centro de Estudios Económicos Regionales CEER).
- González, J. (17/02/2022 de Febrero de 2022). Docirs Technology. Obtenido de https://www.docirs.cl/logit_actualizado.asp
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1994). Competing for the future. *Harvard business review* 72.4, 122-128.
- Huertas, P., Pedraja, L., Contreras, S., & Almodóvar, P. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales*, XVII(4), 667-669.
- Huertas Riveros, P., Navas López, J. E., & Almodóvar Martínez, P. (2004). La Diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 88.
- International Social Security Association. (2016). The socio-economic impact of social security. *ISSA Research Report*, 5.
- Juárez, T. (2011). Use of financial indicators to evaluate the impact of High. *Working Papers on Operations Management -2011- Vol 2, N° 2*, 32-43.
- Lee, S., & Torm, N. (2017). Social Security and firm performance: the case of Vietnamese SMes. *International Labour Review*, Vol 156 No. 2, 1-29.
- Ley 100. (23 de Diciembre de 1993). *Diario Oficial No. 41.148*. Imprenta Nacional de Colombia.
- Marroquín , G. (2010). Análisis legal de las cajas de compensación familiar en el sistema de seguridad social. *Justicia*, No. 18, 119.
- Mayorga, M., & Muñoz, E. (2000). La técnica de datos de panel, una guía para su uso e interpretación. *Costa Rica: División Económica, Banco Central de Costa Rica* .
- Ministerio de Protección Social. (2019). Ministerio de Protección Social. Obtenido de www.minsalud.gov.co
- Ministerio de Trabajo de Colombia . (24 de 01 de 2022). <https://www.mintrabajo.gov.co/>. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>
- Muñoz, E., & Mayorga, M. (2000). La técnica de datos de panel. Una guía para su uso e interpretación. *Banco Central de Costa Rica*, 8-9.
- Nava, R., & Marbelis, A. (2009). Análisis financiero: una herramienta clave para una gestión financiera eficiente. *Revista Venezolana de Gerencia v.14 n.48 Maracaibo dic. 2009*, 4.

- Organización Iberoamericana de seguridad social . (2014). Estudios sobre seguridad social. Madrid: Secretaría General de la OISS.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad social para todos, una visión en la justicia social y en desarrollo económico.
- Penrose, E. (1962). Teoría del Crecimiento de la Empresa. Madrid: Editorial Aguilar.
- Pérez, A., Domínguez, S., & Calderón, Y. (2012). El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites. *Justitia*, 80-81.
- Pérez, J. (1956). Fundamentos de la Seguridad Social. Madrid: Aguilar Editores.
- Patlán Pérez , J. (2016). Human Labor Rights: a Look into Quality of Work Life. *Social Science Open Access Repository* , 123.
- Porter, M. (1991). Towards a dynamic theory of strategy. *Strategic Management Journal*, 101-102.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 68-78.
- Rivas, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresa*, 11-32.
- Rivera, L. (22.09.2022 de Febrero de 2022). *Servicios prestados por las cajas de compensación familiar en Colombia*. Obtenido de Repositorio digital: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47734>
- Rodríguez, R. (2017). Estudios sobre seguridad social (Vol. 5a). Barranquilla: Universidad del Norte.
- Suárez, J., & Ibarra, S. (22 de Septiembre de 2002). Ibarra Mirón, S., & SLa teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es>
- Superintendencia de Sociedades. (22 de Septiembre de 2019). Portal de Información Empresarial (PIE). Obtenido de <https://pie.supersociedades.gov.co>
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 509-533.
- Torm, N. (2018). To what extent is social protection associated with better firm level performance?: A case study of SMEs in Indonesia.