



# Superintendencia de Sociedades



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026

Bogotá D.C. 30 de enero de 2026

En la Superintendencia de Sociedades trabajamos para promover  
empresas innovadoras, productivas y sostenibles.  
[www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)  
[webmaster@supersociedades.gov.co](mailto:webmaster@supersociedades.gov.co)  
Línea única de atención al ciudadano: 01-8000 - 11 43 10  
Tel Bogotá: (601) 2201000  
Colombia



## TABLA DE CONTENIDO

Introducción .....	3
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	5
Alcance.....	6
Términos y Definiciones .....	7
Fuentes de Información .....	8
Fases Plan de Acción .....	9
I. Fase: Diagnóstico .....	9
II. Fase: Definición Actividades .....	13
III. Fase: Ejecución .....	17
IV. Fase: Evaluación .....	18
V. Fase: Cronograma .....	18

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### INTRODUCCIÓN

La Superintendencia de Sociedades es una entidad pública comprometida con el Bienestar Laboral, entendido como un proceso permanente, encaminado a crear, mantener y mejorar las condiciones de sus servidores públicos favoreciendo su desarrollo integral, impactando el logro de los objetivos institucionales mediante una cultura de alto rendimiento.

De igual manera, la Superintendencia de Sociedades es una entidad pública certificada como una empresa familiarmente responsable – **efr**, y comprometida con la conciliación de vida laboral, personal y familiar, entendida como un proceso continuo y sostenible en un marco de justicia, servicio y felicidad organizacional, el cual debe mantenerse y dirigirse al camino de la excelencia

El propósito principal de este plan es promover el bienestar, el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores de la Entidad. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya tanto a la productividad como al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal, enalteciendo la labor en el marco del servicio público.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo "*Colombia, potencia mundial de la vida*" formulado para el periodo 2022 – 2026; también considerando las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión impartida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las recomendaciones emitidas en la Guía de Estímulos para los servidores Públicos, Programa Nacional de Bienestar Social, evaluaciones de calidad de las actividades desarrolladas en el último año, resultados de medición de encuesta de Clima Organizacional 2025, resultados obtenidos de la implementación del modelo de empresa familiarmente responsable – **efr**, Informe de Resultados del ejercicio de diagnóstico e identificación de necesidades de Bienestar desarrollado al finalizar la vigencia 2026.

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) se fundamenta en el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano de las entidades públicas y de sus servidores, como motor de la generación de resultados. Así mismo, valores como la integridad y la confianza, resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público.

Teniendo en cuenta las condiciones actuales, se requiere abordar el Bienestar de los servidores públicos bajo diferentes dimensiones; siendo oportuno alinear las acciones propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos al modelo biopsicosocial, el cual relaciona el comportamiento, los pensamientos y las relaciones sociales de la persona con su estado de salud, por tanto se adoptan medidas que estimulen el desarrollo integral del servidor público para lograr un equilibrio en estos aspectos, lo cual se verá reflejado directamente en un adecuado estado de salud.

Igualmente, y en alineación a la Gestión Estratégica de Talento Humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, incorpora los siguientes ejes corresponden a:

(i) Flexibilidad y personalización del servicio:

En este eje se busca la personalización del servicio, indagando y conociendo las necesidades de nuestros funcionarios, como individuos, como funcionarios y en su respectivo ámbito familiar, brindando una oferta amplia de servicios que satisfagan sus necesidades de los servidores, lo cual se reflejará en su satisfacción con resultados de impacto para la Entidad.

(ii) Sostenibilidad y propósito:

Entendidos como la integración del enfoque social, ético y de impacto en la gestión del talento humano en la generación de valor en el servicio público; brindando herramientas para dotar al servidor público de valores intrínsecos que lo destaquen en su interacción con la sociedad.

(iii) La tecnología, la inteligencia artificial y el bienestar digital:

En el marco del ágil avance la sociedad, y de cara a la modernización del Servicio Público conforme a las nuevas necesidades que surgen día a día, es primordial y se avanza en el fortalecimiento de herramientas y conocimientos que permitan la toma de decisiones

basada en datos, así mismo con una oferta de servicios acordes con las nuevas tecnologías, lo que permite un servicio público moderno y competitivo.

De manera transversal, y en articulación con Plan Estratégico del Talento Humano estos ejes se ven apalancados por líneas estratégicas orientadas a la innovación del bienestar, con un catálogo robusto y moderno, el fortalecimiento del liderazgo con enfoque sostenible y de responsabilidad social, y la consolidación de una gestión basada en la excelencia y en la adopción de mejores prácticas, que permitan alcanzar el camino la excelencia conforme a las experiencias adquiridas.

## OBJETIVO GENERAL

Crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias, a través de la implementación de estrategias que atiendan las necesidades de bienestar social e incentivos, buscando el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, promoviendo el sentido de pertenencia con la Entidad e incrementando así su productividad, desde el modelo biopsicosocial.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la gestión de rutas de creación de valor en el marco de los lineamientos nacionales en materia de bienestar, promoviendo los comportamientos asociados a las culturas organizacionales.
- Generar acciones que permitan la continuidad en el posicionamiento de la entidad como un Gran Lugar para Trabajar.
- Realizar la medición de impacto en materia de bienestar a través de indicadores y acciones con enfoque social.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar en el marco del modelo de gestión de Empresa Familiarmente Responsable - **efr** en la entidad.
- Brindar acompañamiento integral a los servidores públicos en el marco del programa de desvinculación laboral, mediante acciones y estrategias que faciliten su transición.

## ALCANCE

Se beneficiarán del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal de la Superintendencia de Sociedades y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018, respecto al Plan de Incentivos.

Para efectos del Plan de Bienestar Social e Incentivos se entiende por familia del servidor:

- i) El cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) Los padres del empleado
- iii) Los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor.



responsabilidad social empresarial. Y, sin duda, son muchos los beneficios asociados al diseño, implantación y certificación de un proceso efr en una organización, si bien los más comunes son: Compensación, excelencia, atracción de talento, compromiso y clima, igualdad y diversidad, salud y bienestar, entre otros. (FUNDACION MASFAMILIA, 2021)

- **Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
- **Modelo biopsicosocial:** El modelo biopsicosocial es un marco integral para entender la salud y la enfermedad, que postula que estas son el resultado de la interacción dinámica entre factores biológicos (genética, fisiología), psicológicos (pensamientos, emociones, comportamientos) y sociales (cultura, familia, economía, entorno)

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Normatividad
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- El formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG).
- El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "*Colombia potencia mundial de la vida*"
- El programa nacional de bienestar 2023-2026.
- Guía y Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.
- Formatos Evaluaciones de Calidad Actividades Desarrolladas 2025.
- Indicadores de Gestión de Plan de Bienestar Social e Incentivos desarrollado en la vigencia 2025.

- Informe de Resultados del diagnóstico de necesidades PBSI realizado finalizando el año 2025.
- Programa de Incentivos 2026.
- Resolución 100-014348 del 26 de diciembre de 2025 *“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Bienestar, Capacitación e Incentivos para la Superintendencia de Sociedades durante el año 2026*
- Ciclo de Mantenimiento **efr**, medición realizada en los años del ciclo de mantenimiento y encuesta de uso y apropiación modelo **efr**
- Resultados medición de clima laboral metodología GPTW vigencia 2025
- Resultados de informe de cultura y liderazgo 2025
- Resultados desvinculación asistida – Informe de retiro 2025
- Programa de Hábitos de Vida y Entornos Laborales Saludables durante el año 2025
- Integración de la política de Diversidad, Equidad, Inclusión, Eliminación de Violencias y no Discriminación en el documento de políticas del Sistema de Gestión Integrado.

Circular externa No. 100-003-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano y cumplimiento a la Política de Integridad.

## FASES PLAN DE ACCIÓN

### I. Fase: Diagnóstico

La formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales se articula con los ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026; siendo estos:

#### 1. Eje 1: Equilibrio psicosocial:

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

#### 2. Eje 2: Salud mental:

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y se logre el manejo de situaciones inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad en equilibrio con su bienestar. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos que garantizan la calidad de vida de nuestros funcionarios.

### 3. Eje 3: Diversidad e inclusión:

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- Equidad de género y violencias contra las mujeres
- Garantía de los derechos de la población LGBTIQ+
- Enfoque diferencial étnico
- Derechos y deberes de la juventud
- Discapacidad

### 4. Eje 4: Transformación digital:

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID- 19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

## 5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público:

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

## Resultados Diagnostico de Necesidades PBSI

Con el objetivo de identificar y desarrollar un plan acorde a la situación actual y el sentir y pensar de los servidores públicos y sus necesidades actuales, se realizó mediante metodología virtual la recopilación de información, insumo para la identificación de necesidades de bienestar para el año 2026, con el fin de propiciar la participación y contribución de los servidores públicos de la entidad en la construcción de un Plan de Bienestar e Incentivos orientado al desarrollo de acciones que promuevan Bienestar y la Calidad de Vida de nuestro servidores públicos y sus familias, bajo un modelo biopsicosocial el cual impacte directamente en la consecución del logro de los objetivos institucionales.

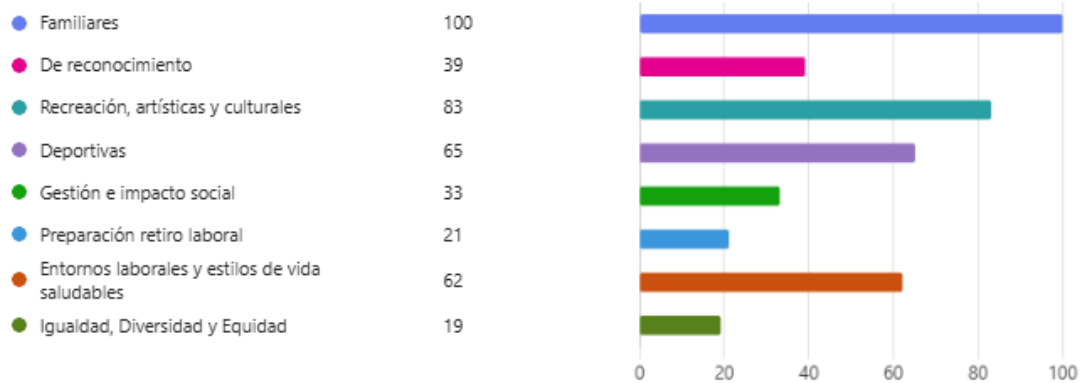
Así mismo se tuvieron en cuenta el análisis de los resultados de los planes de acción transversales al Plan Estratégico del Talento Humano el cual está orientado a consolidar una gestión del talento humano que garantice altos estándares de integridad, desempeño y bienestar, y que permita a los servidores públicos mejor calidad de vida y mayor productividad buscando la conciliación Laboral, familiar y personal.

A continuación, detallamos los resultados y priorización de las actividades a desarrollar en el Plan de bienestar Social e Incentivos - PBSI:

Los resultados obtenidos a partir del instrumento de diagnóstico reflejan las opiniones y preferencias de 151 servidores públicos que respondieron mediante metodología virtual, y plasmaron su valoración y apreciación en relación con diversas actividades, experiencias y programas que se consideran para el desarrollo del **Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales 2026:**

### Gráfica 1. Preferencias de los colaboradores por categorías de actividades

Marque las actividades que son de su preferencia, de acuerdo con las siguientes opciones:



En la encuesta se evidencia una mayor preferencia por las actividades familiares de recreación, artísticas y culturales, deportivas, así como por aquellas orientadas a entornos laborales saludables y estilos de vida saludable. De igual manera, se observa una menor preferencia por las actividades relacionadas con el retiro laboral y aquellas enfocadas en igualdad, diversidad y equidad, lo cual al realizar el respectivo análisis se puede concluir que es necesario plantear estrategias que permitan un amplio conocimiento y apropiación de temas actuales y de gran importancia para el servicio público en materia de equidad, que permitan generar interés en las misma a través de la realización de actividades en este marco.

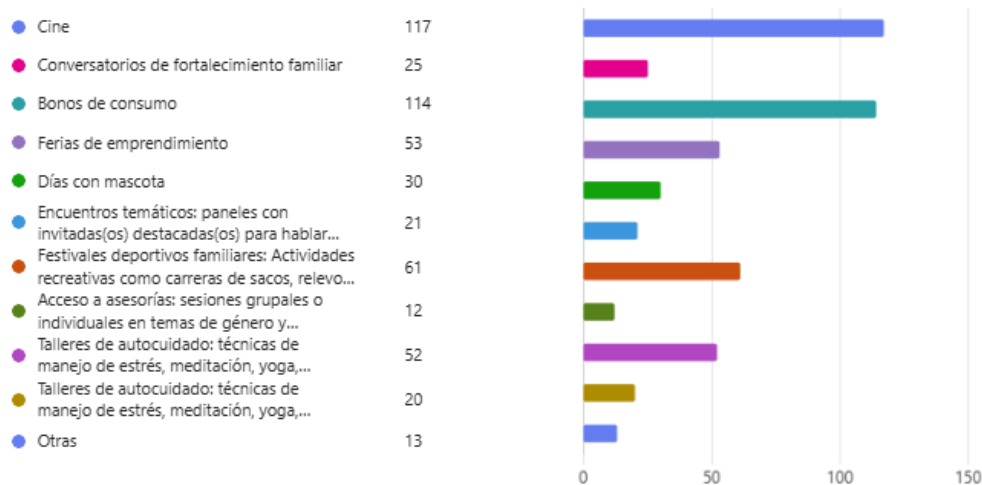
Adicionalmente se tuvieron en cuenta las siguientes fuentes de información:

- **Intervención del clima laboral:** La entidad mediante la aplicación de encuesta del Clima Laboral del 2025 a través modelo Great Place To Work® (GPTW)., obtuvo como Índice de Ambiente Laboral (IAL) de 58 puntos, ubicándose en un estado de valoración satisfactorio, con una tendencia estable respecto a la medición anterior (IAL 56). Dentro de los factores a incluir dentro de nuestro PBSI se identifica: Fortalecimiento de equipos de trabajo mediante talleres o actividades (presenciales u online) que mejoran la **comunicación, confianza y colaboración** mediante dinámicas, juegos y desafíos prácticos, enfocándose en habilidades como resolución de conflictos, liderazgo, y bienestar laboral, para aumentar la productividad y cohesión grupal, usando a menudo enfoques experienciales y de *team coaching*.
- **Gestión del cambio organizacional.** Con esta gestión del cambio se busca encaminar actividades para preparar, apoyar y guiar a las personas, equipos de trabajo a través de transiciones, como concursos de méritos, reestructuraciones y nuevas tecnologías, para lo cual el PBSI se enfocará en el componente humano para asegurar la adopción de nuevas formas de trabajo, minimizar la resistencia al cambio y maximizar la competitividad, sostenibilidad y productividad a largo plazo. A través de talleres Comunicación Clara para la concientización sobre la necesidad del cambio organizacional., se adelantarán sensibilización de charlas, talleres y actividades vivenciales frente a la empatía, trabajo en equipo y liderazgo concebido no como un ejercicio aislado de medición, sino como una estrategia continua de intervención, aprendizaje y mejora, articulada a la Gestión Estratégica del Talento Humano, al modelo **efr** y a los objetivos institucionales, lo anterior con un enfoque de cara a los retos que tendrá la entidad para este año.

## Gráfica 2. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa Familiar

**PROGRAMA FAMILIAR:** Desarrollo de actividades que promuevan el fortalecimiento de la vida familiar y aprovecha miento de tiempo libre, actividades de aprendizaje, salud física y mental e integración laboral.

De las siguientes actividades cuál de ellas elegirías para ser incluida eventualmente en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025. (Puede marcar una o varias)



Los resultados muestran que las actividades de mayor preferencia entre los colaboradores fueron Cine y Bonos de consumo, reflejando un fuerte interés por opciones recreativas y de libre elección que favorecen la convivencia familiar. Por el contrario, las actividades con menor preferencia fueron los Encuentros temáticos con panelistas invitados, Acceso a asesorías especializadas y los Conversatorios de fortalecimiento familiar, lo cual indica que estas propuestas son menos prioritarias para los participantes en este momento.

Adicionalmente se tuvieron en cuenta los siguientes análisis:

- **Modelo de Empresa Familiarmente Responsable – efr.** Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta del uso y apropiación del modelo aplicada en 2025 se observan como resultados relevantes los siguientes:

- ✓ El 94% de las personas encuestadas perciben, apropian y valoran positivamente la cultura de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ El mismo 94% considera que dicha cultura constituye un elemento estratégico, integrado en los valores y principios institucionales.
- ✓ Asimismo, el 83% reconoce que la alta dirección también percibe esta cultura como un componente estratégico que orienta la gestión organizacional.

➤ **Acceso y Aplicación de las Medidas conciliación:**

- ✓ El 80% del equipo de la Superintendencia manifiesta que no existen obstáculos para hacer uso de las medidas de conciliación implementadas por la Entidad. El 20% restante identifica algunas limitaciones asociadas a factores personales, ubicación geográfica o a la naturaleza de sus funciones, presentan limitaciones para su aplicación efectiva.
- En general, los resultados demuestran que la cultura de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral está firmemente consolidada en la Entidad y es percibida como un eje estratégico de su gestión institucional. De acuerdo con lo anterior se pueden identificar para su mejoramiento algunas limitaciones asociadas a factores personales, ubicación geográfica Intendencias regionales o a la naturaleza de sus funciones, por tanto con el fin de aumentar la participación y su aplicación efectiva de cada una de las 5 dimensiones del catálogo Medias Conciliación laboral, personal y familiar, dentro del PBSI se incluirán acciones permanentes y amplias encaminadas a fortalecer la participación, identificación y uso del modelo de conciliación.

### Gráfica 3. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa Cultural y Recreativo

**PROGRAMA CULTURAL Y RECREATIVO:** Se generan actividades de esparcimiento y aprovechamiento del tiempo libre, como la recreación, deporte y actividades lúdicas, con el objetivo de desarrollar habilidades físicas, motrices y mental en medio de una sana competencia

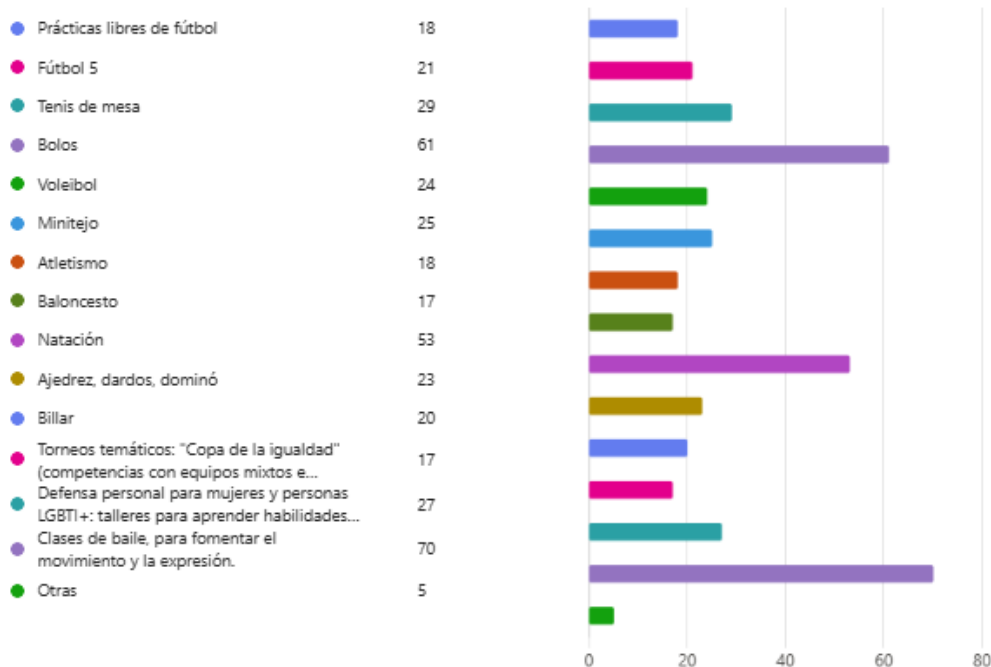


El análisis muestra que las actividades de mayor preferencia son las caminatas ecológicas y recreativas, las vacaciones recreativas y la participación en escuelas culturales, lo que refleja un interés marcado por el esparcimiento, el contacto con la naturaleza y el desarrollo personal. También tienen buena aceptación el turismo y las actividades deportivas. Por el contrario, las actividades de menor preferencia son los festivales y eventos relacionados con diversidad, las ferias literarias, los cine-foros, lo que indica que es necesario generar interés en estas actividades que representan espacios de crecimiento, interacción con un amplio componente de aprendizaje lo que nos reta a proponer temáticas actuales y prácticas.

### Gráfica 4. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa de Cultura

## Física, Deporte y Recreación

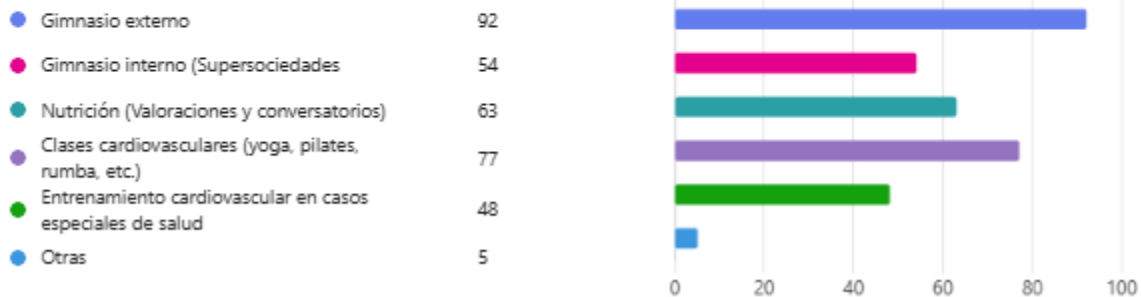
**PROGRAMA DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN:** Se generan actividades de esparcimiento y aprovechamiento del tiempo libre, como la recreación, deporte y actividades lúdicas, con el objetivo de desarrollar habilidades físicas, motrices y mental en medio de una sana competencia. ¿En cuál de las siguientes selecciones y/o disciplinas de portivas le gustaría participar?



En este caso, es posible identificar que, para el Programa de Cultura Física, Deporte y Recreación, las actividades de mayor preferencia son las clases de baile, los bolos y la natación, lo que evidencia un interés por opciones recreativas, dinámicas y de fácil participación. También se observa una aceptación moderada de disciplinas como tenis de mesa, mini tejo y voleibol. Por el contrario, las actividades de menor preferencia corresponden a otras opciones poco definidas, algunos torneos temáticos y deportes tradicionales como baloncesto, atletismo y prácticas libres de fútbol.

**Gráfica 5. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa de Entorno Laboral y Estilos de Vida Saludable**

**PROGRAMA DE ENTORNO LABORAL Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE:** todas aquellas conductas que tenemos asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Con el fin de prevenir y reducir el riesgo de enfermedades cardiovasculares.



El resultado del Programa de Entorno Laboral y Estilos de Vida Saludable muestra que las actividades de mayor preferencia son el gimnasio externo y las clases cardiovasculares, lo que refleja un interés claro por mejorar la condición física y la salud. También se evidencia una buena aceptación de las actividades de nutrición y del gimnasio interno. En contraste, las actividades de menor preferencia corresponden al entrenamiento cardiovascular en casos especiales de salud y a otras opciones, lo que sugiere una menor demanda en temas que impliquen el mejoramiento de una condición de salud actual, lo que conlleva al reto de contar con alternativas de prevención.

Así mismo se analizaron los resultados del informe de Programa de Hábitos de Vida y Entornos Laborales Saludables – Pausas Activas durante el año 2025 con los siguientes actividades para aumentar la participación activa:

- Implementar pausas activas con frecuencia, de un mínimo de dos sesiones semanales en rotación por dependencias
- Incluir componentes de pausas activas virtuales para intendencias regionales (sincrónica y asincrónicas mediante videos)
- Desarrollar guías impresas con ejercicios de pausas activas para que los líderes de cada grupo puedan replicar o socializarlo con sus equipos.

- Capacitar a promotores de bienestar en cada piso/dependencia para descentralizar facilitación.

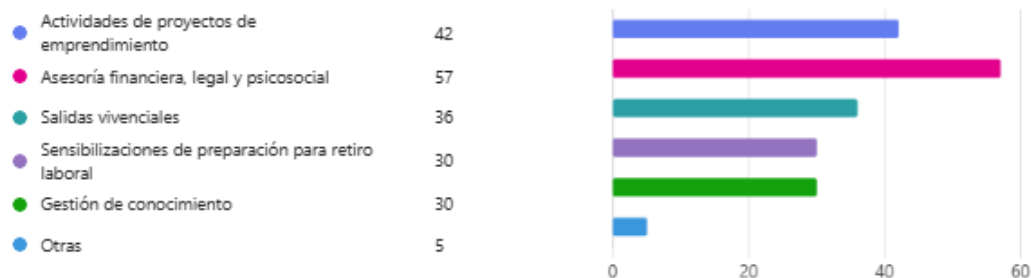
Integración con otros programas:

- Articular con programa de salud mental mediante talleres sobre manejo del estrés y mindfulness (Atención y consciencia plena - Concentración).
- Incorporar componentes de ergonomía y postura en sesiones de pausas activas.
- Vincular con programa de nutrición saludable mediante talleres complementarios.

### Gráfica 6. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa de Preparación para el Retiro Laboral

- El análisis de esta grafica evidencia que la actividad de mayor preferencia en el Programa

**PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL:** Dirigido a orientar y asesorar a los empleados próximos a pensionarse o a finalizar su etapa laboral en la SuperSociedades, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia.



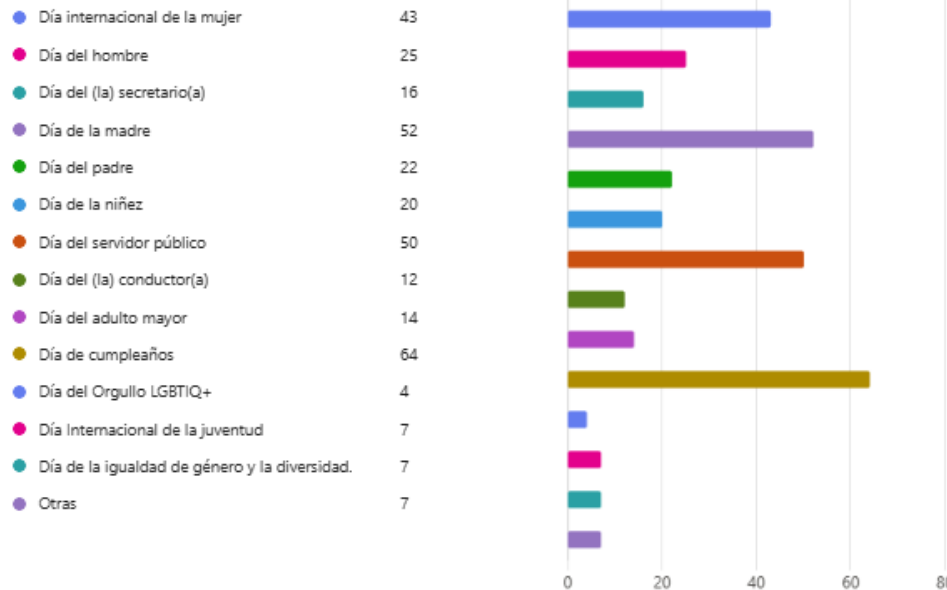
de Preparación para el Retiro Laboral es la asesoría financiera, legal y psicosocial, lo que refleja la necesidad de acompañamiento integral en esta etapa. En un nivel de interés medio se encuentran las actividades de emprendimiento, las salidas vivenciales, la

sensibilización para el retiro y la gestión del conocimiento, mientras que la actividad de menor preferencia corresponde a otras actividades, lo que indica que las actividades que se ofrecen se encuentran cubierta la necesidad por tanto se reforzara en las mismas en atención a los retos para este año.

- **Desvinculación laboral asistida.** Así mismo se adopta el programa de desvinculación asistida con el fin de brindar acompañamiento integral a los servidores públicos que se encuentran próximos a un proceso de desvinculación laboral, mediante acciones y estrategias que faciliten su transición y minimicen los efectos adversos derivados del proceso; para lo cual se incluye dentro del PBSI actividades enfocadas en asesoría, acompañamiento legal, finanzas personales y la resiliencia ante el cambio de estilo de vida, brindar habilidades y conocimientos (gestión del cambio, finanzas, proyecto de vida) para la nueva etapa post-laboral.

### **Gráfica 7. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa de Reconocimientos especiales**

**PROGRAMA DE RECONOCIMIENTOS ESPECIALES:** Realizar la celebración o conmemoración de fechas importantes en la cultura organizacional de la Superintendencia de Sociedades. ¿En cuál de las siguientes actividades de reconocimiento le gustaría participar?



En esta parte de la encuesta, se evidencia que la actividad de mayor preferencia dentro del Programa de Reconocimientos Especiales es la celebración de los cumpleaños, seguida por el Día de la Madre y el Día del Servidor Público, lo que evidencia una inclinación hacia reconocimientos personales y de alto valor simbólico dentro de la cultura organizacional. En un nivel intermedio se ubican fechas como el Día Internacional de la Mujer, el Día del Hombre, el Día del Padre y el Día de la Niñez, que también generan interés, aunque en menor medida. Por el contrario, las actividades de menor preferencia corresponden al Día del Orgullo LGBTQI+, el Día Internacional de la Juventud, el Día de la Igualdad de Género y la Diversidad, junto con la categoría de otras actividades, lo que sugiere una participación más limitada en estas conmemoraciones, lo que convella al refuerzo y ampliación de estas en este plan para lograr su apropiación y participación en las mismas.

**Gráfica 8. Preferencia de colaboradores por actividades del Programa de**

## Sostenibilidad Ambiental

**PROGRAMA DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL:** En 1987, la Comisión Brundtland de las Naciones Unidas definió la sostenibilidad como lo que permite satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades propias. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?



El resultado de la encuesta evidencia una mayor preferencia por las actividades de siembra, lo que refleja un interés marcado por acciones prácticas y visibles que contribuyen de manera directa al cuidado del medio ambiente. En contraste, los talleres y conversatorios presentan una menor preferencia, aunque siguen siendo valorados como espacios de sensibilización y aprendizaje. En conjunto, se observa que las iniciativas que permiten la participación y el impacto tangible generan mayor motivación dentro del programa de sostenibilidad ambiental. La encuesta permitió recopilar propuestas de actividades sugeridas por los funcionarios para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Las respuestas reflejan un marcado interés por iniciativas orientadas a la integración por grupos de trabajo, mediante actividades como carreras de obstáculos, juegos de estrategia y retos creativos que fortalezcan y desarrollen el trabajo en equipo, el bienestar físico y el crecimiento personal. Asimismo, se evidencia un interés significativo por la inclusión de las familias, destacándose la propuesta de realizar un “Día de la Familia” con actividades fuera de la entidad. No obstante, una parte de los participantes considera que las actividades actualmente implementadas resultan adecuadas y satisfactorias.

A partir de los resultados del ejercicio de identificación de necesidades y los lineamientos definidos en la Guía de estímulos para los servidores públicos, y alineados con las acciones del Plan estratégico de Talento Humano, se incluyen además en el Plan de Bienestar Social

e Incentivos para la vigencia 2026 los siguientes lineamientos:

Circular externa No. 100-003-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano y cumplimiento a la Política de Integridad, incorporando en el PBSI acciones para la promoción de la salud física y mental de las mujeres , así como el fortalecimiento de la Política de integridad buscando resaltar los valores institucionales a través de actividades , y sensibilizaciones a través de los medios de comunicación institucionales.

A partir de los resultados del ejercicio de identificación de necesidades y los lineamientos definidos en la Guía de estímulos para los servidores públicos, el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 estará enfocado en:

### **Calidad de Vida Laboral**

- Modelo de Empresa Familiarmente Responsable – **efr**.
- intervención del clima laboral frente a los resultados 2025
- Desvinculación laboral asistida.
- Gestión del cambio organizacional.
- Articulación de la cultura organizacional.
- Empatía o (Felicidad)
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

### **Protección y Servicios Sociales**

- Familia.
- Cultura física, deporte y recreación.
- Artísticos y culturales.
- Preparación para el retiro laboral.

- Reconocimientos Especiales.
- Promoción en programas de vivienda.

## Incentivos

### No Pecuniarios

- Becas.
- Comisiones.
- Encargos.

### Pecuniarios

- Equipos de trabajo – Bono
- Mejores servidores públicos

## II. Fase: Definición Actividades

De acuerdo con el diagnóstico anterior y en el marco del Plan Estratégico del Talento Humano se relacionan las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026 inmersas en Las rutas de creación de valor del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de la Función Pública, buscan mejorar la calidad de vida de los servidores públicos a través de tres vías: la Ruta de la Felicidad (productividad), la Ruta del Crecimiento (talento) y la Ruta del Servicio (ciudadanos), se definen las siguientes actividades

Actividad	Descripción	Población Objeto	Recursos
<b>PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR</b>			

<p>Desarrollo de acciones en el marco del Programa Nacional de Bienestar</p>	<p>Se desarrollarán acciones orientadas a la gestión de los 5 ejes del Programa Nacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Equilibrio psicosocial.</li> <li>2. Salud mental.</li> <li>3. Diversidad e inclusión.</li> <li>4. Transformación digital.</li> <li>5. Identidad y vocación por el servicio público.</li> </ol>	<p>Servidores públicos y familia</p>	<p>Funcionamiento</p>
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>			
<p>Modelo Empresa Familiarmente Responsable - efr</p>	<p>Mejoramiento y mantenimiento del modelo de gestión de Empresa Familiarmente responsable. Aumentar la participación y su aplicación efectiva de cada una de las 5 dimensiones del catálogo Medias Conciliación laboral, personal y familiar</p>	<p>Servidores públicos y familia</p>	<p>Funcionamiento</p>
<p>Clima Laboral</p>	<p>Intervención de Clima Laboral, mediante talleres o actividades (presenciales u online) que mejoran la <b>comunicación, confianza y colaboración</b> mediante dinámicas, juegos y desafíos prácticos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Team Building Clásico:</b> Juegos, desafíos al aire libre (senderismo, o en interior, y actividades lúdicas para romper el hielo y mejorar</li> </ul>	<p>Servidores públicos</p>	<p>Funcionamiento</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>relaciones.</li> <li><b>Bienestar y Felicidad:</b> Enfoques en productividad, motivación, reconocimiento y desarrollo personal para un mejor ambiente laboral.</li> <li>Experienciales y Coaching: Uso de <i>team coaching</i> y actividades experienciales como cuerdas o simulaciones de proyectos para aprendizaje profundo</li> </ul>		
Gestión Cambio Organizacional	Talleres y sensibilización Talleres Comunicación Clara: Concientizar sobre la necesidad del cambio y reducir la ambigüedad.	Servidores Públicos	Funcionamiento
Cultura organizacional	sensibilización de charlas frente a la empatía, Trabajo en equipo y liderazgo	Servidores públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
<b>DESVINCULACION ASISTIDA</b>			
Desvinculación laboral asistida	Ejecución programa para la desvinculación laboral asistida. Actividades enfocadas en el acompañamiento legal, finanzas personales, la resiliencia ante el cambio de estilo de vida, fortalecer habilidades y conocimientos (gestión del cambio, finanzas, proyecto de vida) para la nueva etapa post-laboral.	Servidores públicos	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación

Despedida institucional y Reconocimiento a Trayectoria Laboral	Socialización por canales internos de comunicación los retiros por pensión en el año 2026.  Actividad de Agradecimiento por trayectoria Laboral	Servidores públicos Pensionados	No aplica
Sensibilización preparación retiro laboral	Asesoría financiera Asesoría legal y psicosocial Salidas vivenciales	Servidores Públicos Prepensionados	Funcionamiento
<b>PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>			
<b>Familia</b>			
Semana de Bienestar, Formación y Salud Mental	Actividades pedagógicas, de salud, recreativas, culturales y de concurso	Servidores públicos y su núcleo familiar autorizado	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Integración Día de los Niños SuperSociedades	Jornada pedagógica relacionada con los acervos culturales de Colombia	Servidores públicos y familia	Funcionamiento
Día del niño	Entrega kit escolar infantil Pasadía actividad Cajas de Compensación	Hijos de los servidores públicos de 0 años a los 12 años.	Entidad Financiera y Apoyo Caja de Compensación
Fortalecimiento de vínculos familiares	Conversatorios y salidas experienciales de Comunicación en familia	Servidores públicos y su núcleo familiar autorizado	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Integración día de la Familia SuperSociedades	Evento familia	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento Apoyo Caja de Compensación
Mascotas	Actividades para y/o con las mascotas	Servidores públicos y familia (Núcleo familiar autorizado)	Funcionamiento
<b>CULTURAL Y RECREATIVO</b>			

Conéctate con la naturaleza y con la Cultura	Caminatas ecológicas, culturales y recreativas Turismo en pareja / Familia Arte y artesanías	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Vacaciones Recreativas	Vacaciones recreativas hijos e hijas de los servidores públicos	Hijos de los servidores públicos de 4 a 12 años	Funcionamiento apoyo caja de compensación
Feria de emprendimiento	Jornadas de ferias de emprendimiento	Servidores públicos	No aplica
Ferias de servicios	Ferias de servicios: Ferias de caja de compensación, programa servimos, salud y otros servicios.	Servidores públicos	Funcionamiento apoyo caja de compensación y DAFP
Cierre de Gestión	Cierre y reconocimiento de la Gestión realizada durante la vigencia 2026	Servidores públicos	Funcionamiento
Despedida institucional y Reconocimiento a Trayectoria Laboral	Socialización por canales internos de comunicación los retiros por pensión en el año 2026. Actividad de Agradecimiento por trayectoria Laboral	Servidores públicos Pensionados	No aplica
<b>RECONOCIMIENTOS ESPECIALES</b>			
Día del servidor público	Actividad pedagógica	Servidores públicos	Funcionamiento
Aniversario Institucional	Reconocimiento celebración cumpleaños 87 de la entidad	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de Cumpleaños	Reconocimiento por cumpleaños y rifas bono sorpresa	Servidores públicos	Funcionamiento

Actividades para promover la inclusión, Diversidad y equidad	Eventos, conversatorios y presentación de invitados	Servidores públicos	Funcionamiento
Actividades pedagógicas enfocadas en las nuevas tecnologías y la IA,	Eventos, charlas, actividades lúdicas y ecológicas.	Servidores públicos	Funcionamiento

Día de la Gestión secretarial	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día del Conductor	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Madres de la Entidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Padres de la Entidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día de los niños	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Día del Adulto Mayor	Homenaje de reconocimiento	Servidores públicos	Funcionamiento
Día Internacional de las personas con discapacidad	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Conmemoración de la creación de la política pública LEGTBII	Homenaje de reconocimiento e integración	Servidores públicos	Funcionamiento
Actividad a la gestión de Atención al Ciudadano	Homenaje de reconocimiento a Servidores públicos que realizan labor de atención al ciudadano	Servidores públicos	Funcionamiento

Día Internacional de la Mujer	Homenaje de reconocimiento	Servidores públicos	Funcionamiento
Día Internacional de las familias	Homenaje de reconocimiento	Servidores públicos	Funcionamiento
<b>HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES</b>			
Valoraciones Medicas	Valoración física Valoración nutricional	Servidores públicos	Funcionamiento
	Seguimiento a Servidores con antecedentes médicos o comorbilidad		
Gimnasios	Interno / Externo	Servidores públicos	Funcionamiento
Conversatorios	Hábitos de Vida Saludable y Salud Mental	Servidores públicos	GYM – externo Caja Compensación Restaurante
Talleres	Cocina saludable	Servidores públicos	GYM – externo Caja Compensación Restaurante
Jornadas Pedagógicas	Talleres de fortalecimiento muscular. Campañas de sensibilización Plan de trabajo preventivo.	Está en el plan de Hábitos	Alineado con SG- SST ARL – EPS
Pausas Activas	Pausas activas de un mínimo de dos sesiones quincenales en rotación por dependencias. Pausas activas virtuales para intendencias regionales. Guías impresas con ejercicios de pausas activas para que los líderes de cada grupo puedan	Servidores públicos Contratistas	Alineado con SG- SST ARL – EPS

	<p>replicar o socializarlo con sus equipos.</p> <p>Capacitar a promotores de bienestar en cada piso/dependencia para descentralizar facilitación.</p>		
--	---	--	--

	Conversatorio Medico deportólogo.		
<b>HÁBITOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES - DEPORTES</b>			
Festivales deportivos internos	Torneos en las disciplinas de bolos, voleibol, microfutbol, baloncesto, juegos de mesa, mini tejo, billar, ajedrez, dardos, domino, boli rana, tenis de mesa y atletismo.	Servidores públicos	Funcionamiento y Caja de Compensación
Actividades de recuperación acondicionamiento físico	Entrenamiento para las disciplinas de bolos, voleibol, microfutbol, baloncesto, juegos de mesa, mini tejo, billar, ajedrez, dardos, domino, boli rana, tenis de mesa y atletismo.	Servidores públicos	Apoyo caja de compensación
Natación	Entrega de tiqueteras para natación para personas con identificación de riesgos	Servidores públicos	Apoyo caja de compensación
Clases cardiovasculares	Rumba, Yoga y Pilates	Servidores públicos	Funcionamiento
<b>VIVIENDA</b>			
Créditos para Vivienda	Convocatoria, asignación y desembolso créditos de vivienda	Funcionarios de la Entidad	Funcionamiento
<b>PROGRAMA DE INCENTIVOS</b>			
Reconocimiento por Gestión del Desempeño	Entrega de incentivos a los servidores públicos en nivel sobresaliente	Servidores públicos	Funcionamiento
	Entrega de incentivos al mejor equipo de trabajo	Servidores públicos	Funcionamiento
<b>SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</b>			
Conversatorios y Charlas	Virtual o presencial	Servidores públicos	Funcionamiento
	Siembra	Servidores públicos	Funcionamiento

### III. Fase: Ejecución

Durante la ejecución se espera:

- Realizar el 100% de las actividades programadas de acuerdo con el cronograma.
- Obtener una percepción mínima de calidad del 90% en cada actividad desarrollada.
- Convocar el 100% de la población para que participe en alguna de las diferentes actividades previstas dentro de los programas de bienestar social e incentivos.

### IV. Fase: Evaluación

La meta definida para el plan de bienestar social e incentivos institucionales en la vigencia 2026 se evaluará de acuerdo con el archivo o herramienta que el proceso de talento humano disponga para tal fin, incluidos tableros de control:

- 90% del cumplimiento en actividades.
- 85% del indicador de satisfacción de dicho plan.

Así como las demás métricas que el proceso de talento humano considere para el 2026.

### V. Fase: Anexos

- Archivo Excel con las actividades definidas para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.