

“HACIA UNA INSTITUCION UNIVERSITARIA”
LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA
RECTOR



PLAN DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS

ELABORADO POR:

ADRIANA MARCELA FELIZZOLA DAZA

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

RUBEN DARIO BRITO MOLINA

ASESOR

CARMEN PAULINA HERRERA RUEDA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

ROSA AROCHA CATAÑO

SECRETARIA

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TÉCNICA PROFESIONAL INFOTEP DE SAN JUAN
DEL CESAR LA GUAJIRA.

SAN JUAN DEL CESAR GUAJIRA

19 DE ENERO DE 2018

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
 - 2.1 GENERALES
 - 2.2.1 ESPECÍFICOS
3. MARCO LEGAL
4. POLITICAS
5. ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO
6. SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION
7. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION, CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
9. EVALUACION DE CAPACITACION



INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivo, es una herramienta para elaborar y desarrollar programas y proyectos de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira; de acuerdo al Decreto 1083 de 2015. Dirigida por el Responsable de la Oficina de Talento Humano que dentro de sus responsabilidades tiene la de administrar el desarrollo integral de los servidores vinculados a la Institución.

En ese propósito, el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, Guajira; está desarrollando una serie de instrumentos que le sirvan de apoyo para dar integralidad a los programas de modernización y fortalecimiento Institucional.

Por otra parte la implementación del Modelo estándar de Control Interno, representa una herramienta útil para la evaluación y mejoramiento de la gestión pública, y tiene como elemento de control el talento humano, que genera políticas para cumplir con una planta de personal competente, idóneo y motivado.

Por lo tanto la capacitación le brinda al funcionario la posibilidad de fortalecer sus conocimientos y mediante un buen desarrollo del bienestar se motiva y mejora el clima organizacional.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Capacitación

Atender oportunamente las necesidades de capacitación a los servidores públicos, para alcanzar las metas propuestas en el plan de desarrollo Institucional; buscando presentar las condiciones iniciales Institucionales para el ingreso al Sistema nacional de acreditación.

Bienestar Estímulos e Incentivos

Mejorar la calidad de vida personal, familiar, social y laboral, que se vea reflejado en el desempeño de su puesto de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Estimular la adopción de actitudes que faciliten el compromiso del equipo docente - administrativo del INFOTEP.
- ✓ Fortalecer competencias conversacionales, como factor clave para la efectividad
- ✓ Orientar las acciones hacia el fortalecimiento de los valores y clima organizacional propios de cada uno de los funcionarios, con intenciones de lograr una administración integral y un desempeño apropiado por parte de los servidores.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores de la institución.



MARCO LEGAL

Las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto.

La Ley 909 de 2004 en su capítulo I Artículo 36 Objetivo de las capacitaciones y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015; ARTÍCULO 2.2.9.1. Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

ARTÍCULO 2.2.9.2. **Finalidad.** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.” Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un Guía Bienestar conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”.



De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998).

De igual modo, las Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“*Artículo 35.* Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”.

“*Artículo 26.* Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.



POLITICAS

CAPACITACION: El procedimiento de capacitación en el INFOTEP de San Juan del Cesar es de gran importancia por cuanto impacta de manera directa en el cumplimiento de los objetivos de la Institución al contribuir en la consolidación de las competencias del trabajador en el cargo que desempeña, en su proyección dentro de la entidad.

ESTRATEGIAS GENERALES DE FORMACION: Impartir a los docentes las competencias innovadoras y complementarias entre sí: la investigación de la práctica docente, la integración de equipos de investigación y el uso de nuevos medios tecnológicos para la enseñanza, con la finalidad de fortalecer los conocimientos y habilidades de los docentes para contribuir a su bienestar y mejoramiento de la calidad de vida laboral.

FORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

El plan de Capacitación están relacionado los estudios que necesitan los campos de formación, en los cuales deben formarse los docentes, derivado de la detección de tales necesidades de formación y capacitación, surge el plan de formación y capacitación, el cual se define como el instrumento de interacción académica, para fomentar el crecimiento y consolidación de la creación científica que posibilita la comunicación, la iniciativa individual, la responsabilidad y cooperación desde una función humanística y de acción pedagógica e intervención en un micro contexto determinado que deja unos incentivos sociales tanto a la institución como a la comunidad regional y nacional

FORMACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El plan de capacitación busca mejorar las competencias y habilidades, con el fin de propiciar su eficiencia individual y trabajo en equipo, de manera que posibilite la excelencia en la prestación de servicios.

BIENESTAR: Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de alimentos saludables, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol para prevenir enfermedades crónicas y aditivas.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Es política de la Institución, valorar los buenos resultados en el momento que se logran a través de los estímulos e incentivos, dentro del marco de sus líneas de conducta, contribuyendo a mejorar el clima laboral y reforzando con ello las competencias individuales de los servidores públicos.

La Institución promoverá el alto desempeño de los procesos, docencia directa, investigación, proyección social, por nivel jerárquico entre sus empleados, con objetivos medibles y conocidos por



todos para ofrecer igualdad de condiciones y a través de esta política se otorgara estímulos e incentivos.

El INFOTEP SAN JUAN considera que los estímulos e incentivos, es un mecanismo que impulsa a los empleados el logro de las metas establecidas en el plan anual de acción, así como su nivel de empoderamiento, desempeño, compromiso y sentido de pertenencia por la Institución.

Los estímulos e incentivos, además de un reconocimiento en público, puede incluir, un diploma u obsequio.

En todo caso, los logros de especial relevancia deben ser divulgados a través de los diferentes medios internos de comunicación de la institución. Los deben enviar al proceso de Recursos Humano con la aprobación de la respectiva Vicerrectoría.

Programa de estímulos e incentivos

1. Reconocimiento Institucional
2. Año de Servicio

1. RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

PRINCIPIO

El programa de Reconocimiento Institucional tiene como objetivo principal reconocer con periodicidad anual en cada proceso, los logros y comportamientos sobresalientes de los empleados. Juega un papel muy importante en el alcance de nuestras metas y objetivos en:

- Aportes a la gestión institucional, mediante los estímulos individuales o grupos de trabajo que se destaquen por su desempeño laboral.
- Refuerzo de aquellos comportamientos que apoyan la Misión Institucional.
- Aporte al mejoramiento de uno o varios procesos.

Basados en los atributos de generación de valor, ser capaces de asumir cambios y nuevos retos.

APLICACIÓN Todos los empleados pueden ser considerados para recibir reconocimientos en forma apropiada y oportuna, según los resultados obtenidos y la forma como se obtuvieron. Estos resultados estarán alineados con las exigencias institucionales, valores, competencias comportamentales y cultura organizacional.

El Reconocimiento Institucional es independiente de la posición en la clasificación del desempeño, y se otorgará en los diferentes procesos con periodicidad anual. Para ello, cada Vicerrectoría presentará la lista de empleados nominados que cumplan los logros merecedores de este Reconocimiento, al proceso de gestión de Talento Humano, que validará el listado con los indicadores establecidos para el otorgamiento del reconocimiento.

Luego el líder de Gestión de talento humano presenta a la Rectoría el listado de los empleados seleccionados con el fin de solicitar la aprobación.



Cada vicerrector hará entrega al personal seleccionado el diploma de Reconocimiento Institucional, con mensaje de agradecimiento por la contribución realizada a la institución. Copia del diploma será remitida a los procesos de Recursos Humanos, para su custodia en su historia laboral del empleado.

1.2. CATEGORIAS DE RECONOCIMIENTO

1.2.1. DOCENCIA DIRECTA

Para esta selección se tendrá en cuenta la aplicación de una encuesta a los estudiantes, elaborada desde el proceso de Recursos Humanos con los siguientes criterios:

- Metodología del docente
- Puntualidad
- Relaciones personales (docente – estudiante)
- Dominio del tema

1.2.2. INVESTIGACIÓN

Se reconocerá a los grupos que hayan logrado representatividad institucional y a través de los resultados de sus investigaciones.

1.2.3. PROYECCIÓN SOCIAL

Se reconocerá a los grupos de docente cuyo proyecto ha causado impacto en la comunidad y buen nombre a la Institución.

1.2.4. Mejor Empleado de Carrera de la Institución

Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

1.2.5. Mejor Proceso Seleccionado en Primer, Segundo y Tercer Lugar

Evaluación de resultados del plan de acción de la vigencia

1.2.6. Mejores Empleados de Carrera de Cada Nivel Jerárquico

Calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral

1.2.7. Mejor Empleado de Libre Nombramiento Y Remoción

Se reconocerá a los servidores públicos que hayan desarrollado trabajos significativos para el logro de resultados de la Alta dirección.

2. Años de Servicio

Es política de la Institución otorgar diploma a los empleados que acrediten tiempo al servicio con el INFOTEP SAN JUAN, continuo 5,10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicio.

3. CANDIDATOS A RECONOCIMIENTO

- Todos los servidores públicos de la planta global de la entidad.

4. CRITERIOS PARA RECONOCIMIENTO

Los criterios de reconocimiento están basados en:

- Logros (Qué se hizo).
- Proceso desarrollado para obtener los logros (Cómo se hizo).
- Innovación.
- Adaptación en la implementación de cambios.
- Calidad de servicio prestado o producto desarrollado.

5. REQUISITOS PARA OBTENER RECONOCIMIENTOS

- No tener sanciones disciplinarias durante el último año.
- Tener un índice de ausentismo inferior a 3% durante el último año. Ausencias de los empleados por razones puntuales y justificadas no afectan el acceso al Reconocimiento.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año
- Excelencia en las relaciones humanas.
- Desempeño general destacado.

En cuanto al logro:

- Propósito claramente formulado.
- Plan de ejecución y seguimiento, con acciones de mejora, para lograr el propósito del trabajo.
- Calidad de servicio prestado con el producto desarrollado.
- Trabajo en equipo reconocido por la alta dirección en el desempeño de sus funciones con las siguientes características: liderazgo, colaboración, responsabilidad y respeto por los compañeros.

5. PROCESO DE SELECCION DE POSTULACIONES

- Cada Vicerrectoría hará entrega del listado de los empleados nominados al reconocimiento, al proceso de gestión de talento humano.
- El listado de los empleados nominados se validará con los indicadores de selección anteriormente descrita.
- El líder de Gestión de talento humano presenta a la Rectoría el listado de los empleados seleccionados con el fin de solicitar la aprobación.

- Este proceso es articulado con el Líder de Gestión de Talento Humano y Alta Dirección (Rectoría, Vicerrectoría Administrativa – Financiera y Académica).

Inducción y re-inducción del personal: Brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro de la entidad para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

El programa de inducción y reinducción tiene por objeto familiarizar al personal de la Institución, tanto antiguo como nuevo, con los valores, misión, visión, objetivos, reseña histórica, políticas, normas, servicios que se prestan, estructura organizativa, beneficios; y toda aquella información necesaria para la identificación del empleado con la Institución

ANALISIS DEL DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE FORMACION, CAPACITACION, BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVO

Con el propósito de formular el Plan de Capacitación Bienestar, Estímulos e Incentivos se consultó a los funcionarios a través de una encuesta sus necesidades y requerimientos en torno a Capacitaciones y actividades de Bienestar Estímulos e Incentivos.

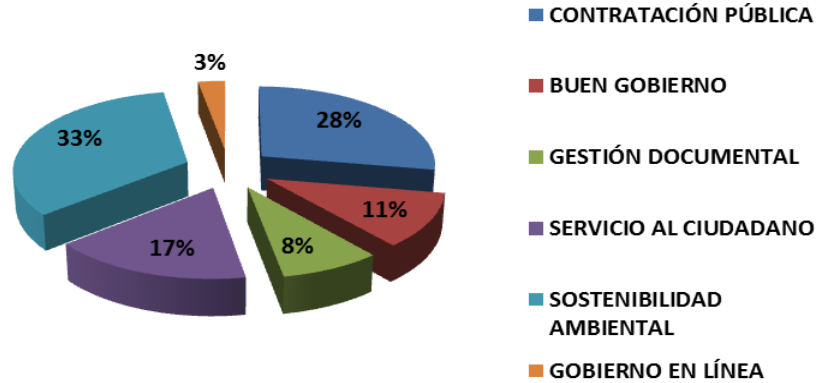
La Encuesta consta de cinco puntos: Temas de Capacitación, Equipos de Aprendizaje, Programas de Bienestar e Incentivos, Capacitaciones Adicionales y Actividades de Bienestar e incentivos Adicionales.

En los primeros tres puntos se describen una serie de opciones e ítem, en las que el funcionario podrá señalar conforme a sus principales necesidades o requerimientos. Adicionalmente en estos primeros tres puntos el funcionario tiene la posibilidad de manifestar si tiene alguna necesidad o requerimiento de los que no encuentran planteados en las opciones.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta aplicada:



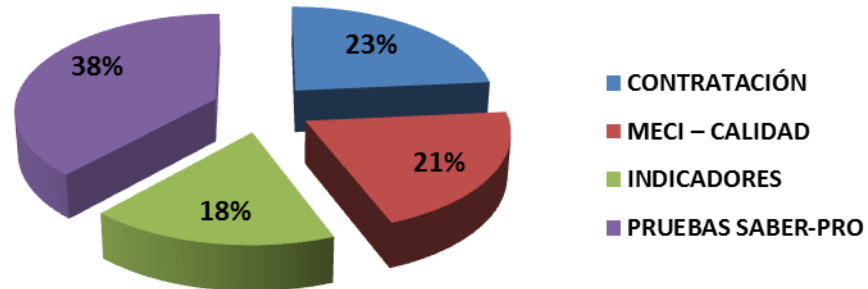
1. TEMAS DE CAPACITACIÓN



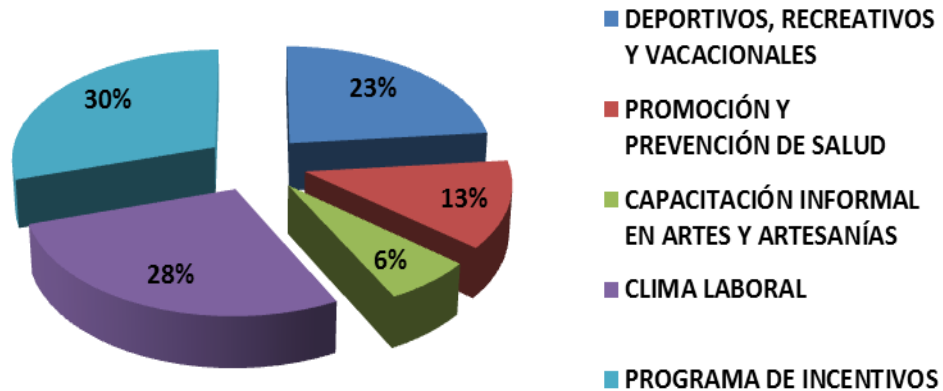
Los funcionarios manifestaron las siguientes necesidades en temas de capacitación, adicional a las anteriormente señaladas.

- Especializaciones
- Formación en ciclos propedéuticos
- NIC
- Doctorado en educación superior
- AUTOCAD
- Estadísticas para la investigación
- Diplomados sobre investigación
- Actualización en temas de la rama contable
- Estrategias pedagógicas
- Proyectos, formulación y evaluación

2. EQUIPOS DE APRENDIZAJE



3. PROGRAMAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS



4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Liderazgo y Emprendimiento
- Desarrollo y Crecimiento Personal
- Trabajo en equipo
- Sentido de Pertenencia
- Emprendimiento y Creación de Empresa
- Autocuidado en salud oral
- Manejo y manipulación alimentaria
- Fortalecer las orientaciones a los empleados nuevos sobre sus funciones a ejercer

- Celebración del día del docente
- Incentivos a docentes de acuerdo a los resultados en su evaluación
- Seguridad y salud laboral
- PREZZI

SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR ESTIMULO E INCENTIVOS

ESTRATEGIAS DE DIVULGACION	ACCIONES REALIZADAS	COBERTURA
Reuniones	Reuniones con los docentes y administrativos	81 Servidores públicos
Publicación	Pagina web. www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/plandecapacitacion2015	81 Servidores Públicos

PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El proceso de Talento Humano es el encargado de dirigir las capacitaciones para los funcionarios basado en las necesidades individuales y colectivas.

Posteriormente resuelto el diagnóstico y despejado las incógnitas de capacitación y contando con un recurso monetario, se procede a realizar un cronogramas de las actividades.



FORMATO NO 2.

CONSOLIDADO DE NECESIDADES E IDENTIFICACIÓN DE SOLUCIONES DE FORMACION,
CAPACITACIÓN BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS.

NECESIDADES DE CAPACITACION		SOLUCIONES DE CAPACITACION							
	EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD DE CAPACITACION	SEGUIMIENTO	COSTOS	AJUSTE O CORRECTIVOS	FECHA PROGRAMADA	FECHA DE EJECUCION		
AREAS TEMATICAS	TEMAS DE FORMACION Y CAPACITACION	Apoyar formación (3) funcionarios			53.500.000				
		Contratación Publica			112.108.007		Febrero		
		Sostenibilidad Ambiental					Septiembre		
		Gobierno en Línea	Ofimática					Agosto	
			Software de presentación					Septiembre	
			Seguridad de la Información					Octubre	
			Datos abiertos para la Transferencia					Octubre	
		Otras	Estadística para la Investigación						Agosto
			Formulación de Proyectos						Agosto
			Formación en Ciclos Propedéuticos						Julio
			Apoyo a Seminarios y Talleres						Cuando se presente



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email: contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

PLAN

	Buen Gobierno	Mecanismo de Participación Ciudadana				Marzo	
		Código de Integridad				Marzo	
	Servicio al Ciudadano	Calidad del servicio al Cliente				Febrero	
		Sensibilización del Servicio de Atención al Ciudadano				Febrero	
	Gestión Documental	Inventario de Archivo de Gestión				Enero	
		Transferencias Primarias				Febrero	
	Competencias Comportamentales	Liderazgo				Febrero	
		Trabajo en Equipo				Febrero	
		Fundamentos para Altos Directivos				Marzo	
		la calidad y la oportunidad de la comunicación				Agosto	
PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Deportivos, Recreativos y Culturales	Integraciones Por Semestres		57.364.251		Junio/Diciembre	
		Rumba Terapia				Permanente	
		Campeonato Futbol sala				Mayo	
	Promoción y Previsión en Salud	Examen Periódicos				Febrero	



INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email: contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

PLAN

		Autocuidado en salud oral				Abril		
		Manejo y manipulación alimentaria				Noviembre		
		Seguridad y salud laboral				Marzo		
	Clima Laboral	Sentido de Pertenencia				Mayo		
	Programa de Incentivos	Crecimiento y Desarrollo Humano					Abril	
		Desempeño Laboral					Junio	
		Tiempo de Servicio (20 – 30) años					Junio	
	capacitación informal en arte y artesanía	Arreglos Navideños					Noviembre	



Certificados en Calidad

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

NIT. 860402193-9 Dirección: Carrera. 13 N 7A- 61

Teléfono: +57 (5) 7740098 PBX: +57 (5) 7740404

Web: www.infotep.edu.co email: contactenos@infotep.edu.co

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

BIENESTAR SOCIAL

- Algunas actividades de Bienestar la realizamos con Confaguajira
- Algunas actividades de prevención en salud la realizaremos con la ARL POSITIVA
- En los programas de vivienda y educación los empleados lo pueden tramitar a través del Fondo Nacional del Ahorro como compra, mejora, construcción, liberación de gravamen hipotecario de vivienda y estudios de pregrado, post grado.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios para gestionar subsidios de vivienda con confaguajira.
- Elaborar encuesta de los beneficiarios de 6 meses a 6 años para el programa de nutrición (hijos de los empleados).

EVALUACION

Capacitación

Las evaluaciones de las actividades de capacitación se realizarán al finalizar cada capacitación los asistentes evalúan la pertinencia, eficacia, efectividad y eficiencia en el **FOR-INFOTEP-TH-07** Evaluación de Capacitación; luego se evalúa el impacto de la capacitación en el **FOR-INFOTEP-TH-24**, termina la consolidación de la evaluación en el **FOR-INFOTEP-TH-08** Análisis de Resultado de Evaluación de Capacitación.

Bienestar Estímulos e Incentivo

Al finalizar los eventos de bienestar, estímulo e incentivo se les entrega a los asistentes una encuesta, para medir la percepción de la actividad en el **FOR-INFOTEP-TH-25** Evaluación de Satisfacción de Actividades de Bienestar, Estímulos e Incentivo

Trimestralmente se le hace seguimientos al Plan de Capacitación, Bienestar Estímulos e Incentivos, para proponer acciones de mejora si es el caso.

