

# ***Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP***



## ***Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales***

### ***Talento Humano y Bienestar Institucional***

**2026**

1



CO-SC-CER214900



**Certificados en Calidad**

**INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL**

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

**Teléfono:** 57 (5) 7740404

**Web:** [www.infotep.edu.co](http://www.infotep.edu.co)

**Email:** [infotep@infotep.edu.co](mailto:infotep@infotep.edu.co)

San Juan del Cesar – La Guajira Colombia

## INTRODUCCION

*El presente documento contiene el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de Talento Humano, del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, construido de acuerdo a las necesidades manifestadas por los servidores de la Entidad; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral; los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Institución, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Institucional, propuesto por el Rector para la vigencia 2022 – 2026, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual busca fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad, mejorar la calidad de vida y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.*

*Por lo anterior, el área de Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, el cual debe establecer lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento de la función Pública, es así, como este Plan se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones tales como (mente, cuerpo y emociones), interviniendo constantemente un clima organizacional optimo y diferentes hábitos de la vida saludable, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico de Talento Humano.*

*Cabe resaltar que el artículo 20 del Decreto 1567 del 1998 que :...”Los programas de bienestar social deben organizar a partir de la iniciativa de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y manejar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual laboral .”*

*Los programas de Bienestar potencian el desarrollo de las dimensiones físicas, mentales, intelectuales, sociales, afectivas y espirituales, a través de la cultura, el deporte, la salud, el fomento a la educación y la sana convivencia laboral. Es así como obedeciendo al objetivo estratégico de fomentar la participación de los estudiantes, docentes y administrativos en los diferentes programas y actividades propuestas en las líneas de bienestar Institucional, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida desde la pluralidad, diversidad e inclusión.*

*Las actividades que se planea para la vigencia de 2026, no solamente involucra a los servidores públicos y docentes cátedras, ocasionales t demedio t tiempo completo del Infotep, sino a su núcleo familiar, de esta manera se establece actividades en busca de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas de la vida laboral tanto de los servidores y demás colaboradores de manera que permita la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo profesional y organizacional.*

*Las servidoras y los servidores públicos son el activo mas importante con el que cuenta los órganos, organismos y entidades públicas para el desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del estado, tal como lo establece la constitución política de Colombia de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.*

*Del mismo modo, el modelo de Bienestar Institucional ha definido sus programas de intervención, entre los cuales se encuentran el programa de cultura, deporte, desarrollo humano y salud desde los cuales se promueven los diferentes eventos y estrategias para convivencia entre los docentes y administrativos.*

*El Plan de Bienestar e Incentivos Laborales del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, se elabora a través de la detección y análisis de las encuestas de Evaluación de satisfacción de las actividades de Bienestar e incentivos laborales planeadas con anterioridad y el resultado de la medición del clima organizacional, siendo estos los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.*

*El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos es el instrumento mediante el cual la entidad garantiza la calidad de vida laboral de los servidores públicos, fomenta su motivación, reconoce el mérito y promueve un ambiente de trabajo sano, participativo y orientado al servicio ciudadano. Este plan se formula atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con participación activa de los colaboradores y articulación con los objetivos estratégicos institucionales.*

## MARCO NORMATIVO

*Constitución Nacional de Colombia de 1991: Regulación técnica de los procesos de selección de personal y del mérito como criterio de permanencia y ascenso.”*

- *Ley 100 del 23 de diciembre de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.*
- *Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998: Por el cual Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.*
- *Ley 909 de 2004: el cual Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*
- *Ley 1010 del 23 de enero de 2006: Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*
- *Ley 1064 del 16 de julio de 2008: Por la cual se dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.*
- *Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública*
- *Resolución 0312 del 13 de febrero del 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.*
- *Código de Integralidad del Servidor Publico 2021: DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana*
- *Ley 2088 del 2021 Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.*

## I. ALCANCES

*El Plan de Bienestar e Incentivos Laborales del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, cubre a todos los servidores de la Institución y trabajadores oficiales, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Institución.*

*Así mismo se hace extensivo en las actividades para los docentes en cumplimiento al Modelo de Bienestar institucional y se tiene en cuenta la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de cada una de las actividades desarrolladas en el mismo.*

## OBJETO

*Fortalecer el bienestar integral, la motivación, el desempeño y el sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante la implementación de programas, acciones y estímulos que favorezcan su desarrollo personal, familiar y laboral, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.*

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- *Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Infotep.*
- *Fortalecer los procesos de formación, capacitación y desarrollo de competencias laborales.*
- *Implementar programas de Bienestar e incentivo que promuevan salud física, emocional, integración, cultura y recreación que contribuya al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Entidad.*
- *Establecer estímulos e incentivos para reconocer el mérito, el compromiso y los logros institucionales.*
- *Contribuir a un clima laboral positivo y a la consolidación de una cultura organizacional basada en valores*
- *Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la Entidad.*
- *Diseñar mecanismos de evaluación y seguimiento del plan para garantizar su mejora continua.*
- *Establecer canales de comunicación con los servidores.*

## II. MARCO ESTRATEGICO

*La estrategia de implementación del Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización, política de felicidad y mejoramiento continuo.*

*La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la Entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos. Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es necesario desarrollar las etapas que se mencionan en el presente plan, las cuales, son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.*

## III. MISION

*Gestionar políticas, planes, programas y acciones en la administración del Talento Humano fundados en el mérito, rendimiento, honestidad, transparencia y capacidad, para el desarrollo de las funciones de todos los servidores públicos del INFOTEP, entregando herramientas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colombianos y de esta forma aportemos al fin de la misión de este ente ministerial.*

## IV. VISION

*La Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados y basada en una política de felicidad, contribuyendo a los objetivos institucionales del Infotep, San Juan.*

## PLANEACION ESTRATEGICA

*El Infotep de San Juan del Cesar, La Guajira, se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia de 2026 implementará el Programa de Bienestar Institucional, Laboral y Estímulos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, obtenida a través de una encuesta personalizada. Con base en los resultados de esta investigación, se establece prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra institucional, en aspectos normativos, técnicos y administrativos del Talento Humano, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de esta entidad.*

*Por este motivo se realizó un diagnóstico, donde se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:*

### Fuentes utilizadas:

- Encuesta de necesidades de bienestar.
- Resultados de clima laboral.
- Análisis de ausentismo, rotación y desempeño.
- Mesas de diálogo y sugerencias.

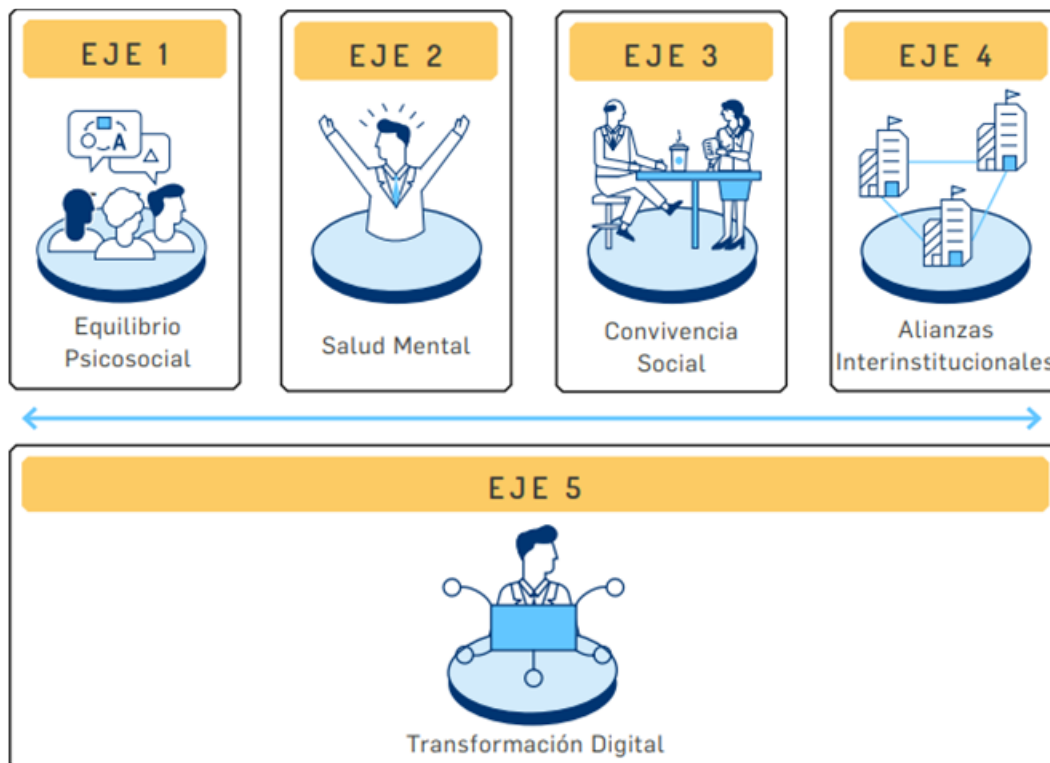
### Hallazgos típicos (personalizables):

- Necesidades de fortalecimiento emocional y gestión del estrés.
- Solicitud de más actividades de integración y reconocimiento.
- Requerimientos de formación técnica y de habilidades blandas.
- Necesidad de fortalecer comunicación interna.
- Interés en programas de conciliación vida-trabajo.

*El Plan de Bienestar Social Laboral y Estímulos para el año 2026, se construye sobre una base sólida en el marco de la normatividad colombiana, las necesidades de los empleados y los resultados de la medición del clima laboral. Esta combinación de elementos garantizan un enfoque integral que impacta positivamente la calidad de vida de los trabajadores en todas sus dimensiones, la cual estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, donde primen los valores y principios institucionales adoptados del Código de Integridad, como son: La honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia, la Justicia, la responsabilidad y el Servicio, sin desconocer actividades que fortalezcan la calidad de vida de nuestros funcionarios*

*Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:*

Ilustración 12 Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Desde el área de Talento Humano y a través del Grupo de Capacitación y Bienestar Social Laboral y Estímulos, se viene adelantando desde mediados de la vigencia 2025 y con proyección de continuidad en la vigencia 2026, un proceso de gran importancia no solo para los Servidores Públicos del Infotep, sino también para la alta administración, siendo esta una apuesta en la que el Talento Humano de la Entidad tiene la oportunidad de identificar aspectos positivos y por mejorar que con relación al clima laboral debe dicha subdirección conocer e intervenir.

El Infotep mediante plan de inversión, ejecutó actividades propias del Plan Institucional de Bienestar -PIB- 2026, entre ellas la medición de clima organizacional que se debe efectuar cada dos (2) años en cumplimiento los cuales determinan la necesidad de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral que deben de ser diagnosticados a través de mediciones que propendan por la identificación de dimensiones, variables o categorías a intervenir como oportunidades de mejora sobre el clima laboral de la Entidad, a través de la cual se establecieron diez (10) aspectos a tener en cuenta en estas mediciones para nuestra cartera institucional.

Así entonces, durante el año 2025 y específicamente entre el 15 de agosto al 20 de diciembre, se aplicó el instrumento de Medición de Clima Organizacional -CLIO- del equipo de Desarrollo Empresarial de Compensar a través de metodología virtual, alcanzando una cobertura es decir una participación de funcionarios, es decir el 69% de colaboradores activos, cifra que sumada a la fiabilidad del instrumento la cual es del 98,5%, permite determinar la credibilidad de los resultados obtenidos.

**Eje 1: Equilibrio psicosocial:** En este componente se realizarán actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Proponemos las siguientes actividades

**Horario Flexible:** Seguimiento a la Resolución No. 114 del 2 de abril de 2018, se estableció y reglamento el horario flexible a los funcionarios del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – la Guajira, de conformidad con la normatividad vigente.

**Teletrabajo:** Que según Resolución No. 077 del 2020 se implementó el Plan Piloto de Teletrabajo, Con el fin de ir adecuando el teletrabajo al interior de la Institución, se aplicó una prueba piloto que tendrá un año de vigencia, se concederá a través de acto administrativo, una vez se verifique que se cumplen con las condiciones establecidas por el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional – INFOTEP.

**Programa de Salario Emocional:** El salario emocional es la parte no económica utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad en su puesto de trabajo.

**Día de la Familia:** Buscando tejer los lazos familiares, otorgar un día al semestre a cada servidor para que disfrute con su núcleo familiar sin afectar el ausentismo laboral.

**Promoción del uso de la bicicleta por parte de los funcionarios:** El INFOTEP de San Juan del Cesar, La Guajira, en concordancia de la ley 1811 de 2016, incentivará el uso de la bicicleta en la Institución a los funcionarios públicos, dicha reglamentación esta en trámite que permita establecer condiciones para que los funcionarios públicos se transporten en bicicleta y reconocer un día libre de contaminación.

**Nombre del programa:** SCADIR.

**Meta:** Participación del 70% de los trabajadores a las diferentes actividades deportivas programadas para el año 2025.

**ARTISTICOS Y CULTURALES:** Generar la participación e integración de los trabajadores y sus familias en actividades que logren una apropiación cultural y artística de acuerdo a las características de cada región a través de actividades relacionadas con: Artes plásticas, Taller de manualidades y Danza, Cine Familiar.

**Deportivos:** Realizar actividades en el programa SCADIR será una herramienta de esparcimiento a los funcionarios, contratistas y familiares como Caminata dirigida, Jornada de integración funcionarios y familia (día de familia), Jornada de esparcimiento con los docentes, secretaria y personal operativo del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Juan del Cesar – La Guajira.

**NUTRICION:** Promover y mejorar el estado de salud de sus trabajadores a través de la capacitación en temas de nutrición y bienestar.

#### **Actividades a Realizar:**

- Realizar de un estudio completo de hábitos de vida y del estado físico y nutricional, más las recomendaciones del especialista.
- Controlar y hacer Seguimiento totalmente personalizado.
- Capacitar y dictar charlas de hábitos de vida saludable.
- Brindar Servicios por médicos y fisioterapeutas altamente cualificados que den garantías de obtención de los resultados esperados.

**Meta:** Participación del 50% de los funcionarios se aplicará la batería sicosocial.

**Clima Laboral:** Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

**Programa de Incentivos:** Como componentes del sistema de estímulos para los empleados, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

#### **Actividades sugeridas**

Establecimiento de un plan de incentivos, en el cual se reconozca el desempeño individual, el trabajo grupal a nivel de programas de formación, o de proceso, o de logros alcanzados a nivel administrativo y/o académico. Reconocimiento público a los mejores trabajadores del Infotep, de acuerdo a la evaluación de desempeño de la vigencia anterior.

Reconocimiento a los trabajadores del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional- INFOTEP por acceder a una pensión de vejez durante cada vigencia.

Reconocimiento público a los trabajadores por los años de servicios (5,10, 15,20).

Reconocimiento público a los trabajadores por su participación “destacada” en actividades deportivas y/o culturales.

#### **PROGRAMA INTEGRAL PARA EL RETIRO LABORAL:**

*Inciar un programa de Pre-pensionados, llamado progra Integral para el Retiro Laboral, esta orientado al personal docente y administrativo de la institucion, que esten proximos a cuumplir los requicitos establecidos para los beneficios de pension en este pais.*

*Y tendra como objeto principal preparar al docente y administrativo prepensionaldp en aspectos fisicos, psicologicos , familiares, sociales, ocuapacionales y financiero, para asumir el retiro de la vida laboral como otra opcion y estilo de vida.*

Programa	Actividades	Responsable	Fechas
<b>1.1 Integración institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Día de la Familia</li> <li>- Actividades culturales y deportivas</li> <li>- Gran fiesta de integración</li> <li>- Celebración de la noche de los mejores</li> </ul>	Rector, Bienestar y Talento Humano	diciembre
<b>1.2 Conciliación vida-trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad horaria cuando sea posible</li> <li>- Jornadas de orientación familiar</li> <li>- Taller “Equilibrio vida personal y laboral”</li> </ul>	Talento Humano	Trimestral
<b>1.3 Apoyo psicosocial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompañamiento psicológico</li> <li>- Charlas de manejo del estrés, duelo, convivencia</li> <li>- Línea de orientación profesional</li> </ul>	Bienestar / Psicología	Permanente
<b>1.4 Bienestar para la familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades recreativas familiares</li> <li>- Programas de orientación económica</li> </ul>	TH / Proveedores	Una vez al año

**Eje 2: Salud Mental:** Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

**PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL:** Promover actividades que estimulen el autocuidado y la salud mental de los funcionarios de la entidad.

**-Semana de la Salud Mental:** Comprende actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar emocional y psicológico de los funcionarios con el fin de mantener las mentes sanas y generar un ambiente de trabajo productivo.

**Nombre del programa:** “Me cuido y te cuido”

**Meta:** Participación del 100% de los trabajadores en las diferentes actividades tendientes a promover la salud y calidad de vida mental.

Programa	Actividades	Responsable	Fechas
2.1 Hábitos saludables	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pausas activas</li> <li>- Campaña de nutrición</li> <li>- Retos de actividad física</li> </ul>	SG-SST / TH	Semanal / mensual
2.2 Salud preventiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jornadas de salud (visual, dental, cardiovascular)</li> <li>- Vacunación</li> <li>- Exámenes ocupacionales</li> </ul>	ARL / SG-SST	Según cronograma
2.3 Salud mental laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de regulación emocional</li> <li>- Prevención de burnout</li> <li>- Espacios de escucha activa</li> </ul>	TH	Mensual
2.4 Ambientes de trabajo seguros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de riesgos</li> <li>- Capacitación en ergonomía y autocuidado</li> <li>- Intervención de puestos de trabajo</li> </ul>	SG-SST	Permanente

**Eje 3: Convivencia social:** Promover la diversidad y la equidad de género, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Programa Inclusión somos Todos

Actividades de Acoso laboral, sexual, Política de inclusión, equidad de género

#### Eje 4: Alianzas interinstitucionales

☐ ➤ Algunas actividades de Bienestar la realizamos con Comfaguajira

☐ ➤ 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.

#### FINANCIACION DEL PLAN DE BIESNESTAR ESTIMULO E INCENTIVO

Para la vigencia del 2026 el costo del plan de bienestar estimulo es incentivo cuenta con un recurso de Cincuenta y **dos Millones Quinientos mil Pesos M/L. (\$52.500.000)**

## EVALUACION

### Bienestar Estímulos e Incentivo

Con el fin de garantizar el alcance de este plan durante las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas tales como: Registro de asistencia, Registro de evaluación del evento o actividad y registro fotográfico.

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 Bienestar Estímulos e Incentivos, para proponer acciones de mejora si es el caso.