

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
INSTITUTO DE POSTGRADOS- FORUM
RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (R.A.I)

ORIENTACIONES PARA SU ELABORACIÓN:

El Resumen Analítico de Investigación (RAI) debe ser elaborado en Excel según el siguiente formato registrando la información exigida de acuerdo la descripción de cada variable. Debe ser revisado por el asesor(a) del proyecto. EL RAI se presenta (quema) en el mismo CD-Room del proyecto.

No.	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE
1	NOMBRE DEL POSTGRADO	Especialización en Gerencia Estratégica
2	TÍTULO DEL PROYECTO	DISEÑO DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL TOLIMA
3	AUTOR(es)	MEJIA GALLEGO MARIA DEL PILAR; CRUZ GUTIERREZ LUIS ALEJANDRO
4	AÑO Y MES	2016, Febrero
5	NOMBRE DEL ASESOR(a)	VILLAR DUARTE MARIA ELVIRA
6	DESCRIPCIÓN O ABSTRACT	Esta investigación se gestó ante el planteamiento dentro del plan estratégico de la entidad de Mejorar la Gestión del Talento Humano. Se exploró acerca del concepto de bienestar social y se hace la diferenciación entre programas de bienestar social y planes de incentivos. Diseñándose una encuesta que evaluó: Conocimiento de los funcionarios de los planes de incentivos y estímulos vigentes; factores que motivan a los funcionarios para fortalecer y/o incrementar el desempeño en su área de trabajo; preferencias de los funcionarios respecto a incentivos; expectativas de los colaboradores respecto a los incentivos vigentes y propuestas de otros incentivos. Como resultado se generó un Plan de Incentivos acorde a las necesidades de la Entidad y a la normatividad.
7	PALABRAS CLAVES	Plan de incentivos, méritos, calidad de vida, carrera administrativa, motivación.
8	SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE EL PROYECTO	Sector Gobierno, Entidades de Control Fiscal.
9	TIPO DE ESTUDIO	Trabajo aplicado
10	OBJETIVO GENERAL	Diseñar el Plan de Incentivos y Estímulos para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima para ofrecer una herramienta que propicie un mejor ambiente laboral y mejore el compromiso de los funcionarios para con la Contraloría Departamental, en aras de lograr el cumplimiento de las metas institucionales

11	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>* Realizar un diagnóstico para conocer la percepción de los funcionarios respecto a los incentivos y estímulos informales existentes. * Indagar qué tipo de incentivos y estímulos esperan recibir los funcionarios de la Contraloría departamental. * Diseñar las políticas y el proceso de Incentivos y estímulos. * Calcular el costo del Plan de Incentivos y Estímulos construido a partir de las necesidades evidenciadas por sus servidores públicos y enmarcados en la normatividad vigente</p>
12	RESUMEN GENERAL	<p>La Contraloría Departamental del Tolima, planteó dentro de su Plan Estratégico un objetivo estratégico denominado “Mejorar la Gestión del Talento Humano”, el cual incorpora como una de sus estrategias el Diseño de un Plan de Incentivos y Estímulos. Por lo tanto, la presente investigación busca proponer un modelo de gestión que incluya la planeación, ejecución, evaluación y control de un Plan de Incentivos y Estímulos que rija a los funcionarios y grupos de trabajo de la Contraloría Departamental del Tolima. No todos los administradores de entidades públicas le imprimen la energía necesaria para el fortalecimiento de su capital humano y se dedican meramente al cumplimiento de obligaciones impuestas en la Ley, lo hacen por eso, porque la Ley los obliga. Pero la realidad debería ser distinta. Invertir en el capital humano debería ser prioridad en sus diferentes herramientas de planificación de la gestión. A pesar de tener un programa de bienestar social, el cual se renueva cada año; el elemento fundamental que permita premiar la excelencia en la prestación del servicio y a su vez, el hacer un ambiente de trabajo en el cual los funcionarios se sientan a gusto, no ha sido posible consolidarlo, pues se han priorizado otras áreas al interior de la Entidad. Razón por la cual la importancia y justificación de este proyecto. Para desarrollar esta investigación se han tenido en cuenta dos consideraciones fundamentales: necesidad de diseñar un plan de Incentivos y Estímulos para los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima que permita y facilite su desarrollo integral y la implementación de este Plan de Incentivos y Estímulos, con el fin de motivar el desempeño eficiente, y el compromiso de los empleados. Se espera que con la implementación de este Plan se cuente con funcionarios comprometidos con su institución, con sentido de pertenencia, con un clima laboral sobresaliente, en condiciones físicas de trabajo óptimas y que todo esto repercuta en los resultados institucionales de la entidad de cara a la opinión pública y a la Auditoría General de la Republica.</p>

13	CONCLUSIONES.	<p>De acuerdo a las respuestas entregadas por parte de los funcionarios encuestados, se elaboró el siguiente plan de Incentivos y Estímulos: Plan de Incentivos y estímulos para los Funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima</p> <p>Política El presente Plan de Incentivos y Estímulos es aplicado a la totalidad de los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima, para reconocer los niveles de excelencia en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Objetivos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Generar entre los funcionarios compromiso y sentido de pertenencia hacia la Contraloría Departamental del Tolima ▣ Apoyar la construcción de un clima laboral adecuado y mantener las condiciones físicas de trabajo en óptimas condiciones. ▣ Contribuir a la consecución de las metas planteadas en el Plan Estratégico y los objetivos institucionales. ▣ Proporcionar una herramienta de gestión del talento humano que favorezca a los funcionarios de la Entidad para el ejercicio de sus labores en estándares de desempeño sobresalientes. <p>Tipos de Incentivos: Los incentivos no pecuniarios que recibirán los funcionarios de la Contraloría Departamental del Tolima son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▣ Un día de descanso remunerado por cumpleaños. Este será utilizado dentro del mes siguiente a la fecha de cumpleaños. Este incentivo aplica para funcionarios con calificación nivel sobresaliente en la evaluación anual de desempeño. ▣ Un día de descanso remunerado al mejor funcionario de cada dependencia. Este tendrá una vigencia de un año y deberá ser acordado con el superior inmediato. Este incentivo es acumulable con el anterior. ▣ Al mejor funcionario de la Entidad se le otorgará una beca equivalente a 5 SMMLV por semestre, para adelantar estudios de postgrado en una universidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. ▣ Los mejores funcionarios de cada nivel jerárquico tendrán derecho a una beca equivalente a 01 SMMLV por semestre, para cubrir los estudios de pregrado de uno de sus hijos, en una universidad reconocida por el Ministerio de Educación Nacional.
----	----------------------	--

14	FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	<ul style="list-style-type: none"> □ CHASCO YRIGOYEN, C; HERNANDEZ ASENCIO, I. 2003. Medición del Bienestar Social provincial a través de indicadores objetivos. □ Contraloría Departamental del Tolima. 2012. Plan Estratégico 2012 – 2015. □ Contraloría de Cundinamarca. 2014. Plan de Incentivos. □ Contraloría General de la Republica. 2014. Programa Anual de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos. □ Contraloría General de Medellín. 2014. Plan Táctico de Bienestar Social e Incentivos. □ Contraloría General del Departamento de Córdoba. 2014. Programa de Bienestar Social y Sistema General de Estímulos para los funcionarios de la Contraloría General del Departamento de Córdoba. □ Contraloría Municipal de Armenia. 2012. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. □ Contraloría Municipal de Itagüí. 2014. Plan Anual de Bienestar Social. □ Contraloría Municipal de Villavicencio. 2013. Programa de Bienestar Social. □ Decreto 1576 de 1998 □ Decreto 1227 de 2005 □ Departamento Administrativo de la Función Pública. 2007. Sistema de Estímulos – Lineamiento de política. □ Departamento Administrativo de la Función Pública. 2012. Sistema de Estímulos – Orientaciones Metodológicas. □ Departamento Nacional de Planeación. 2015. Lineamiento para el Plan de Incentivos – DNP. □ HERZBERG, F. 1959. Teoría de Motivación e Higiene o Teoría de los Dos Factores. □ Ley 909 de 2004. □ MASLOW, A. 1954. Teoría de Jerarquía de las Necesidades. □ McCLELLAND, D. 1961. Teoría de las Tres Necesidades Secundarias.
----	-------------------------------	--