

YO, ALCALDE / ALCALDESA?... MANTENIENDO Y REPOTENCIANDO MI IMAGEN Y MI ALCALDÍA 2019 - 2023

EL FIN SUPERIOR ES...
¡¡SU REELECCIÓN!!
PERÍODO 2023 - 2027

- > ¿Por qué es de **"VITAL IMPORTANCIA"** mantener a los funcionarios y trabajadores del MUNICIPIO contentos, estables y lograr que se sientan seguros dentro de su zona de confort?...
- > ¿Por qué es **"indispensable"** mirar primero dentro de la institución?...

Las personas, líderes o lideresas que en su momento fueron **alcaldes en funciones** y que en aquel tiempo optaron por la **"reelección"** y la perdieron, casi siempre iniciaron su **"debacle"** dentro de la misma institución.

Muchas veces algunos **alcaldes (as)** cometen el **grave error** de creer que están realizando una "magnífica gestión", opinión que es generada por su propio pensamiento y por su **ego inflado y soberbia**, y además porque así les informan sus colaboradores que **"por lo general" actúan intimidados y sumisos**.

Es mucho **más inteligente** formular e implementar una **"estrategia de prevención"** **¡¡ahora!!**, que mas tarde lamentar no haberla realizado y luego perder la imagen, la reelección y la alcaldía.

¡¡INFORMACIÓN COMPLETA!
REVISANDO EL ARCHIVO PDF ADJUNTO



PBX: (02) 513-4192
Claro: 098-6568-767 (WhatsApp)
Movistar: 098-7355-818
Email: fortalecer.consulter@gmail.com
www.fortalecerconsulter.com
Skype: [marcos.jativa.consultor](https://www.skype.com/name/marcos.jativa.consultor)
Quito - Ecuador

Plan de Acción



RENDICIÓN DE CUENTAS



MANTENIENDO Y REPOTENCIANDO MI IMAGEN Y MI ALCALDÍA “LA VITAL IMPORTANCIA”

¿POR QUÉ ES DE “VITAL IMPORTANCIA” MANTENER A LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DEL MUNICIPIO CONTENTOS, ESTABLES Y LOGRAR QUE SE SIENTAN SEGUROS DENTRO DE SU ZONA DE CONFORT?

Un **GAD municipal** es la institución más importante que tiene una ciudad, es la entidad rectora de su administración y de la mejora en la **calidad de vida** de sus ciudadanos.

La **imagen institucional** que transmite un municipio es sensiblemente vulnerable, la percepción que tienen los ciudadanos sobre la **imagen del municipio** sea favorable o desfavorable puede cambiar fácilmente, generalmente dependiendo de la eficacia en la **gestión administrativa y pública**.

No obstante, la **primera autoridad** del cantón al igual que la **misma institución** como tal, pueden generar a voluntad una **imagen negativa o positiva** sobre sí mismos en la **percepción de la mente** de los ciudadanos, dependiendo de la actitud, comunicación, carisma y energía con las que se desempeñe el **alcalde o alcaldesa**, así como de la gestión pública que realicen el municipio y sus funcionarios; esta **imagen** puede ser **ventajosa o perjudicial** para los objetivos institucionales, así como para los Intereses profesionales y políticos del **alcalde o alcaldesa**.

Todo es cuestión de **voluntad**, de hacer bien las cosas, de alinearse con las necesidades y requerimientos, primero de los funcionarios y trabajadores del municipio y luego de los ciudadanos del cantón.

La **institución municipal** es como un **espejo**, todo lo que pase adentro lo **refleja** hacia afuera, el estado de ánimo de sus funcionarios, el clima y entorno laboral, la calidad de sus servicios, la calidez con la que sus funcionarios atienden a la ciudadanía, la eficacia en sus procesos y procedimientos, en definitiva su **eficiencia y productividad**, ¡todo lo refleja hacia afuera!

El sentir y estado de ánimo de un funcionario o trabajador, los pensamientos que generan, los diálogos y comentarios que ellos realizan, se convierten en una **valiosa fuente de información que se expande hacia afuera** a sus familiares, amigos y personas en general, pero con un ingrediente **EXCEPCIONALMENTE INFLUYENTE**, esta información sea **positiva o negativa**, tiene un **“poderoso efecto multiplicador”** que se extenderá en muy poco tiempo por todo el territorio, como una especie de **epidemia contagiosa**, que generará el **tan temido** o a su vez **tan deseado** “MARKETING BOCA A BOCA”.

El **marketing boca a boca** se origina en forma **inmediata y es constante**, una vez iniciado es bastante difícil poderlo controlar, sin embargo, si es posible modificarlo pero a futuro. Por lo tanto es **indispensable** que la primera información que se origina en el municipio, sea positiva y beneficiosa tanto para la institución, así como para su **alcalde o alcaldesa**.

Adicionalmente se genera un **FEEDBACK**, es decir una retroalimentación, un retorno de la información, que en caso de ser negativa, puede afectar el desenvolvimiento, eficiencia y productividad de los funcionarios.

Es por estas razones que es posible entender, que los ciudadanos del cantón siempre estén pendientes de la **gestión administrativa y operativa tanto interna como pública** que realicen la institución y su **burgomaestre**.

Por lo tanto si usted como **alcalde(a)** de la ciudad, desea **consolidar** una **imagen positiva**, que genere **confianza y credibilidad** en la percepción de las mentes de los ciudadanos (electorado público-masas), lo que **primero** debe hacer es **posicionar** esa imagen personal de corte positivo, en primera instancia dentro de su misma institución es decir en el municipio.

Lograr un absoluto **EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL** adquiere una radical importancia. Lograr una plena **convicción y creencia** en el municipio y en su autoridad resulta **vital e indispensable**, si se desea cumplir con los objetivos institucionales planificados, así como si requiere mantener una **percepción positiva** sobre la **imagen** de su alcalde(a).

Por las razones expuestas, su **posicionamiento** en la percepción de las mentes de los ciudadanos y el **tratamiento y manejo eficaz** que usted debe dar al **recurso humano** dentro y fuera de la institución, se convierten en **“componentes y piezas fundamentales”** para su “permanencia en el cargo”, especialmente si tiene intenciones de participar en una **próxima reelección**.

“LOS LIDERES QUE EN SU MOMENTO FUERON **ALCALDES EN FUNCIONES**, Y QUE EN AQUEL TIEMPO OPTARON POR LA **“REELECCIÓN”** Y LA PERDIERON, CASI SIEMPRE INICIARON SU **“DEBACLE”** DENTRO DE LA MISMA INSTITUCIÓN”

¿Y USTED ALCALDE/ALCALDESA CÓMO LO VA A LOGRAR?...

- ❖ **Primero** realizando un **“DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL RECURSO Y TALENTO HUMANO”**, que le permita obtener **“información vital”** real y objetiva altamente confiable, para formular, planificar e implementar planes y programas de capacitación 100% eficaces, que conduzcan a lograr el **desarrollo y potenciación del talento humano** y la **formación de funcionarios públicos de alto rendimiento**, y por ende a obtener el tan apreciado **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**.
- ❖ Diseñando y ejecutando **planes y programas** de capacitación **eficientes y continuos** a corto, mediano y largo plazo.
- ❖ Planificando y formulando una **estrategia de comunicación** interna que vaya desde **arriba hacia abajo** y que permita un feedback, es decir una retroalimentación y una vía directa de comunicación desde **abajo hacia arriba**.
- ❖ Formulando e implementando una estrategia de comunicación externa, que sea cálida, permanente, informativa y especialmente objetiva.
- ❖ Implementando una serie de estrategias que deberán ser objetivamente planificadas y que son el resultado del **Informe Ejecutivo** que consta en el **“Diagnóstico Integral del Recurso y Talento Humano”**.

MUCHAS VECES ALGUNOS ALCALDES(AS) COMETEN EL “**GRAVE ERROR**” DE CREER QUE ESTÁN REALIZANDO UNA “MAGNÍFICA GESTIÓN”, OPINIÓN QUE ES GENERADA POR SU **PROPIO PENSAMIENTO Y POR SU EGO INFLADO Y SOBERBIA**, Y PORQUE ASÍ LES INFORMAN SUS COLABORADORES, QUE POR LO GENERAL ACTÚAN INTIMIDADOS Y SUMISOS.

LA INFORMACIÓN QUE LE LLEGA AL ALCALDE(SA) NO SIEMPRE ES **REAL Y OBJETIVA**, LOS FUNCIONARIOS EN MUCHAS OCASIONES ENTREGAN LA INFORMACIÓN QUE LES CONVIENE A ELLOS Y QUE EL ALCALDE(SA) “**QUIERE LEER Y QUIERE ESCUCHAR**”.

CUALQUIER ESTRATEGIA QUE USTED DECIDA IMPLEMENTAR, TENDRÁ COMO ALGUNOS DE SUS OBJETIVOS LOS SIGUIENTES:

- Crear un sentido de pertenencia, convicción y empoderamiento institucional en los funcionarios del municipio.
- Implementar una cultura de **trabajo en equipo, calidad, calidez, eficiencia y productividad** dentro de la institución.
- Establecer un **plan de comunicaciones internas** de 2 vías, de fácil acceso y operatividad entre los funcionarios y el alcalde.
- Diseñar e implementar **planes y programas de capacitación** a corto mediano y largo plazo, en forma eficiente y continua.
- Realizar constantes **eventos de motivación** e integración institucional.
- Lograr una concientización que genere cambios radicales y profundos en las actitudes de la autoridad, en relación a su tratamiento con los funcionarios del municipio, proveedores y con los ciudadanos del cantón.
- A través de la empatía, asertividad y carisma, crear una fuerte dependencia de los funcionarios hacia la autoridad.
- Desarrollar las herramientas necesarias para que la autoridad logre motivar, persuadir, convencer e influir en los pensamientos y acciones de los funcionarios y de los ciudadanos, es decir que **digan lo que usted quiere que digan y hagan las cosas que usted quiere que hagan**.
- Crear una estrategia eficaz para la “Administración y Manejo Eficaz de la Resistencia a la Gestión del Cambio”.

ES MUCHO **MÁS INTELIGENTE** IMPLEMENTAR UNA “**ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN**” **¡AHORA!!**, QUE MÁS TARDE LAMENTAR NO HABERLA REALIZADO Y LUEGO PERDER LA IMAGEN, LA REELECCIÓN Y LA ALCALDÍA.

ALCALDE(A)... ¡SIEMPRE AHORA Y COSECHE TRIUNFOS MAÑANA!
¡TODA ACCIÓN CONDUCE AUTOMÁTICAMENTE A UNA REACCIÓN!
¡TODA CAUSA GENERA IRREMEDIABLEMENTE UN EFECTO!

JUSTIFICACIÓN

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL:
“DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL TALENTO Y RECURSO HUMANO”

QUE SE REALIZA A TRAVÉS DE LA:
“ENCUESTA VIRTUAL DE CLIMA, TALENTO Y SENTIMIENTO LABORAL”

Organizar y dictar **programas de capacitación** como cursos, talleres o seminarios sin haber previamente realizado un “**Diagnóstico Integral del Recurso y Talento Humano**” que permita conocer sus “**FORTALEZAS Y DEBILIDADES**” y que identifique las “**NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**” en forma **veraz y objetiva**, es una gestión bastante **infructuosa**, pues los resultados finales por lo general “**no son productivos**”.

Todavía existen “**LÍDERES Y DIRECTIVOS**” en algunas instituciones públicas, que emprenden estos programas de capacitación, basados “solamente” en **pedidos informales, observaciones superficiales, presunciones infundadas o en ligeras percepciones**, es decir **SIN FUNDAMENTOS LÓGICOS Y COHERENTES**, logrando así el desperdicio de tiempo, logística y especialmente de recursos económicos, y lo que es peor obteniendo niveles de “**RETENTIVA Y ASIMILACIÓN DEL CONOCIMIENTO**” que **no superan el 30%**.

“**RECIBIR Y APROBAR VARIADAS PROPUESTAS DE CAPACITACIÓN ¡ASÍ POR ASÍ!....., NO ES EL CAMINO CORRECTO**”.

Es por eso que las puntuaciones en las **evaluaciones del desempeño** en relación a la **EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD** de los **SERVIDORES PÚBLICOS**, siguen siendo **modestas**, a pesar de que se realizan importantes esfuerzos al organizar y dictar programas de capacitación.

En definitiva, esta es una de las **más importantes razones** del porque la mayoría de programas de capacitación dictados en las instituciones públicas “**No Funcionan**” y sus funcionarios **no progresan**, siguen igual que antes.

**POR SUPUESTO, LOS PROGRAMAS NO ESTÁN PLANIFICADOS
¡NO SON REALES, NI SON OBJETIVOS!**

La “**Encuesta Virtual de Clima, Talento y Sentimiento Laboral**”, es una poderosa herramienta del “DIAGNÓSTICO INTEGRAL DEL TALENTO Y RECURSO HUMANO” que provee información **real y objetiva altamente confiable**, que permite **formular, planificar e implementar** programas de capacitación **100% EFICACES** que conducen a lograr el **desarrollo y potenciación del talento humano**, y la **formación de servidores públicos de alto rendimiento**, conquistando así el tan anhelado “**FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL**”.

Distinguido(a) alcalde o alcaldesa... abra su mente **¡ahora!** y asimile esta propuesta **coherente, lógica y objetiva**, la misma que una vez implementada, le va a reportar “**enormes y duraderos beneficios**” para su posicionamiento e imagen pública como autoridad, así como para una eficiente gestión administrativa, pero especialmente para el bienestar y éxito de su municipio.

Si usted requiere más información, llámenos ahora o visite nuestra web:

www.fortalecerconsulter.com



Consultor Institucional
Planificador Estratégico
Coach-Trainer
Claro: 098-6568-767 (WhatsApp)

**“ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE CALIDAD Y
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL Y EMPRESARIAL”**