

# **Desarrollo de Política Pública Orientada a la Transparencia Municipal**

**Hon. Juan Carlos García Padilla**

**Alcalde**

**Municipio Autónomo de Coamo**

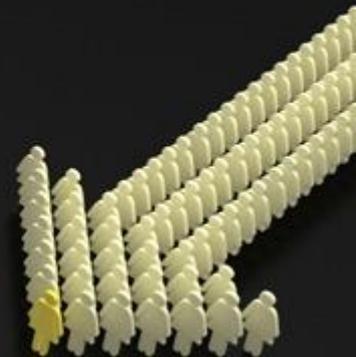
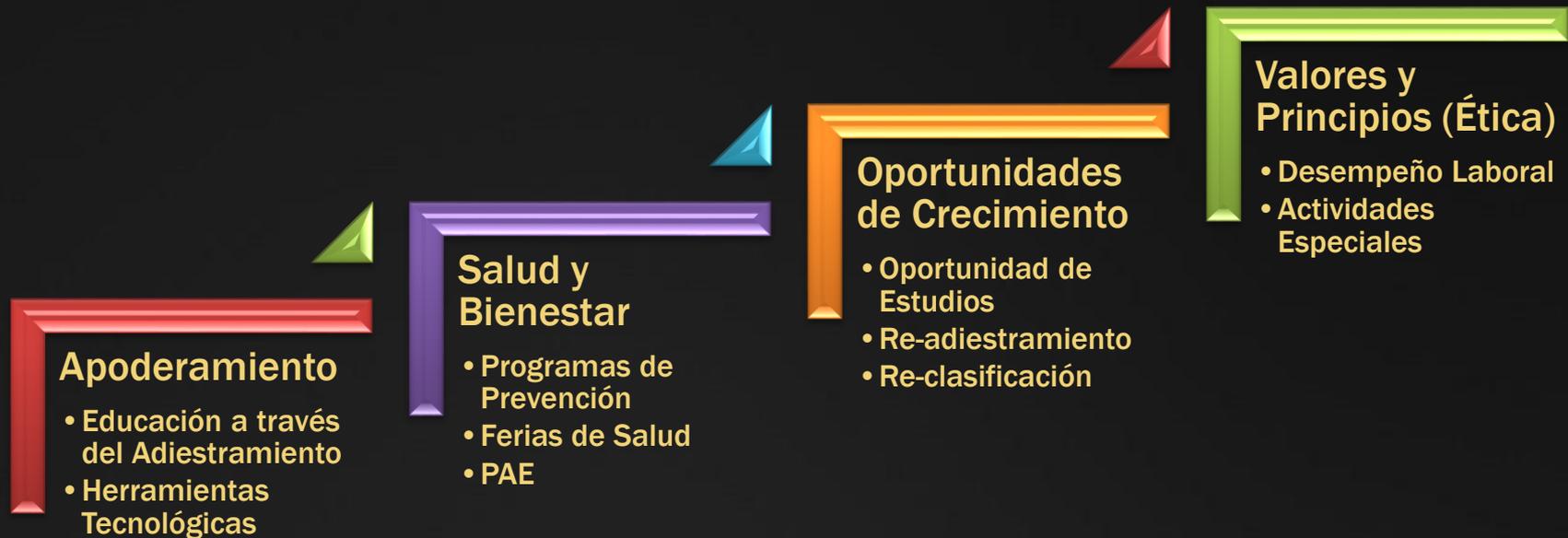
# DEBILIDADES DEL PASADO

Así encontramos la administración del municipio en el 2001:

- Todo el trabajo administrativo se realizaba manual.
- Divisiones Político-Partidista entre los (las) empleados(as).
- No existía una estructura de servicios definida.

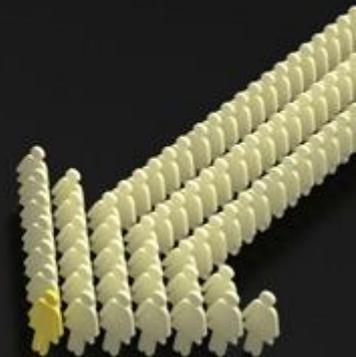


# PASOS PARA LA TRANSFORMACIÓN HACIA LA TRANSPARENCIA MUNICIPAL



# MISIÓN

**BRINDAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS QUE REQUIEREN Y ASPIRAN LOS HABITANTES DEL MUNICIPIO DE COAMO, PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO EN FORMA EFECTIVA, PRESERVAR E INCENTIVAR EL DESARROLLO CULTURAL Y DEPORTIVO UTILIZANDO EFICIENTEMENTE LOS RECURSOS ECONÓMICOS.**



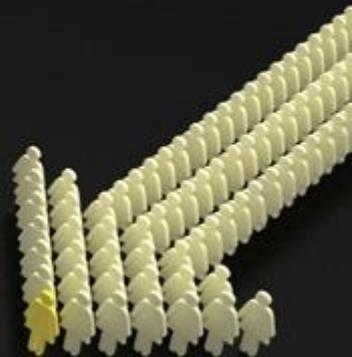
# VISIÓN

**NUESTRO MUNICIPIO COMO MODELO DE EXCELENCIA ADMINISTRATIVA EN LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS, EN EL DESARROLLO DE UNA INFRAESTRUCTURA EFICIENTE QUE SUSTENTE NUESTRA ECONOMÍA LOCAL Y UNA ADMINISTRACIÓN EFECTIVA EN LA IMPLANTACIÓN DE PROYECTOS QUE PROMUEVAN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO Y LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTRO PUEBLO.**



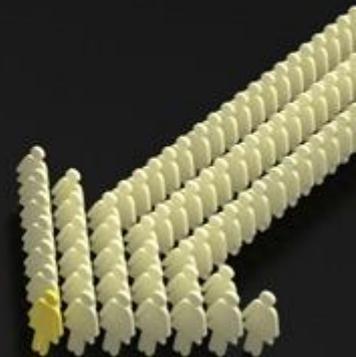
# OBJETIVOS

1. Mejorar las relaciones de personal a fin de propiciar el desarrollo de actitudes positivas en el (la) empleado(a), en beneficio de sus relaciones con sus compañeros(as), supervisores y supervisados.
2. Determinar las expectativas reales de los (las) empleados(as) a los fines de adoptar medidas que propendan al logro de la mayor satisfacción posible de parte de estos.
3. Ofrecer servicios profesionales para tratar de modificar actitudes y estilos de conducta que manifiesten los (las) empleados(as) en sus relaciones con el Municipio, con sus compañeros(as) y con los niveles de supervisión.



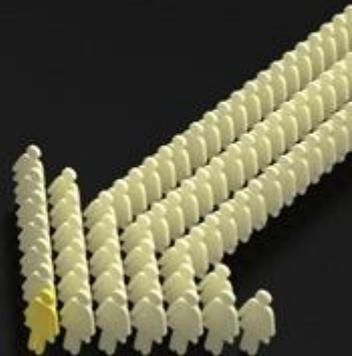
# OBJETIVOS

4. Ofrecer incentivos motivacionales, tales como premios y reconocimientos, encaminados a identificar al (a la) empleado(a) con el Municipio y con el servicio público en general, aumentar su productividad y lograr mayor satisfacción personal en las tareas que desempeña.
5. Propiciar una comunicación efectiva entre todos los niveles jerárquicos del Municipio con el propósito de mantener un clima saludable de trabajo.
6. Lograr la participación efectiva del (de la) empleado(a) mediante la oportunidad de expresar sus ideas y someter planteamientos.

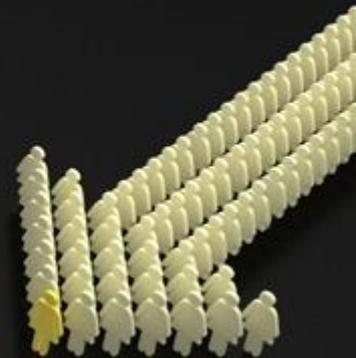


# OBJETIVOS

7. Lograr la intervención precisa y a tiempo en la solución de los conflictos interpersonales y la labor preventiva de estos.



# APODERAMIENTO



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMIENTO

## Capacitación Profesional

Buscamos desarrollar al máximo el talento y la capacidad de los (las) empleados(as) y mantener un clima de armonía en el trabajo que redunde en un alto grado de motivación y de espíritu de servicio entre los (las) empleados(as).

Hemos ofrecido a los (las) empleados(as) Seminarios y Talleres dirigidos mayormente al servicio al cliente, áreas técnicas y especializadas, motivación, entre otros.



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMAMIENTO

Mejoramiento  
Profesional



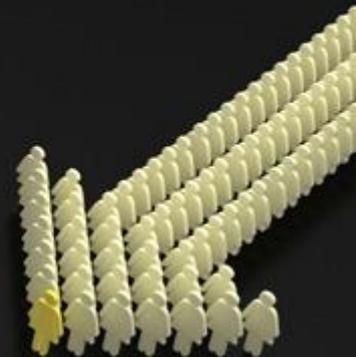
**Los 7 Hábitos de la Gente  
Altamente Efectiva**  
Stephen Covey



**Mediación Gerencial**  
OCALARH



**Procedimientos Internos**



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMIENTO

## Servicio al Cliente



 *Libera tu Poder Personal*

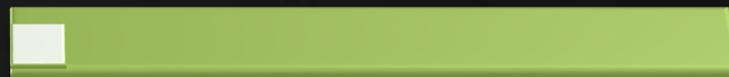
 *Etiqueta Telefónica*

 *Servicio al Cliente-BPPR*

 *Trato Digno a las Personas de Edad Avanzada*

 *Vocación de Servicio*

## Técnicos y Especializados



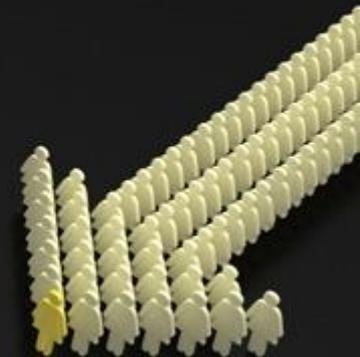
 Office (Outlook, Word, Exel, Power Point )

 Foto Lectura

 Turismo

 Auditoría Financiera

 CPR



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMAMIENTO



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMIENTO

## Ética

### Seminarios

El impacto de la Autoestima en la Ética y el Ambiente Laboral

Actitudes Éticas

Manejo Emocional para una Convivencia Ética

Ética y Tecnología

### Películas

Slumdog Millionaire

Seven Pounds

Courageous

Life of Pi

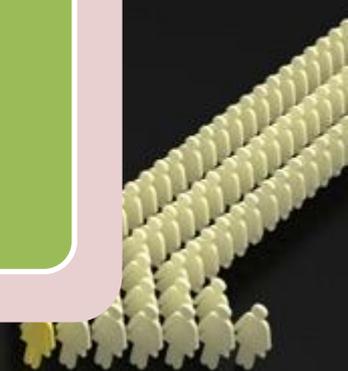
Hotel Rwanda

42

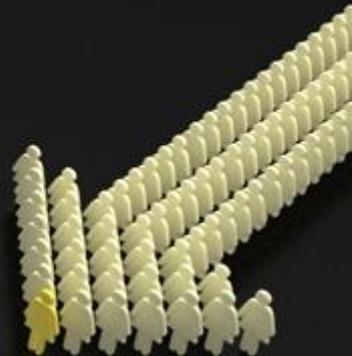
### Obras de Teatro

Por Amor en el Caserío

Veredicto Final



# EDUCACIÓN A TRAVÉS DEL ADIESTRAMAMIENTO

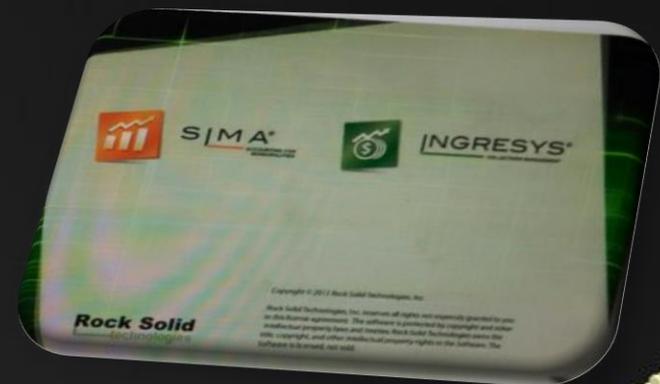


# HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

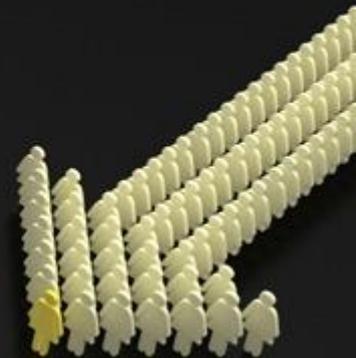
Fuimos el primer Municipio en mecanizar los servicios. Evolucionamos de la era del lápiz y el papel a la era de la Tecnología.

Las principales dependencias impactadas fueron:

- Oficina de Ayuda al Ciudadano
- Finanzas
- Programas Federales
- Recursos Humanos
- Compras



# SALUD Y BIENESTAR



# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN



El objetivo del Programa es que los (las) empleados(as) municipales participen en actividades para promoción para la salud y adopten estilos de vida saludable.

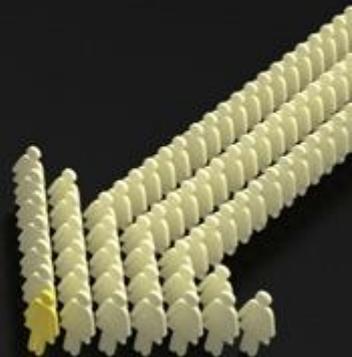


# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

## BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Políticas:

- Opciones Nutritivas en las Máquinas Dispensadoras.
- Opciones Nutritivas en los Eventos Municipales
- Horario Flexible para los (las) participantes. A estos(as) se les autoriza participar por treinta minutos en actividades físicas. Otros treinta minutos, los ocupan de su tiempo. La actividad física es de 4:00 p.m. a 5:00 p.m. dos veces en semana.

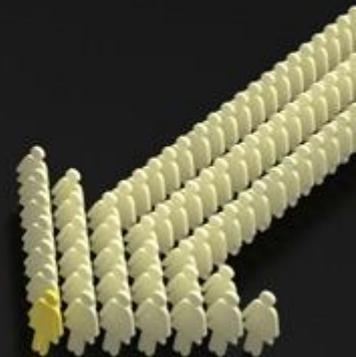


# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

## BIENESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO

### Entorno / Ambiente:

- Cuestionario de Interés de los Empleados
- Comité Coordinador
- Almuerzo en Salud
- Mapa y Ruta Caminable (Milla Verde)
- Actividades Educativas
- Clínicas de “Cernimiento” de Factores de Riesgo
- Evaluaciones Nutricionales



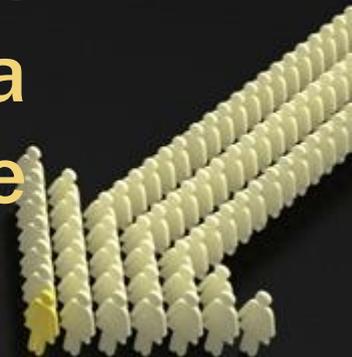


# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

## FERIAS DE SALUD

Se incluyen clínicas, actividades físicas y charlas de prevención.

Profesionales de la salud especializados en las áreas de urología, cardiología y oncología, han sido nuestros invitados para educarnos sobre la prevención de enfermedades.





## FERIA DE SALUD



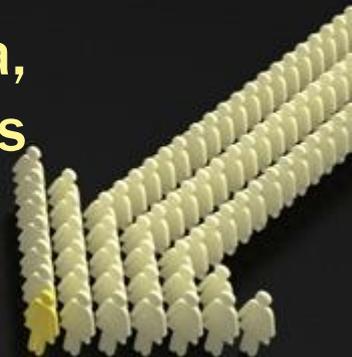
# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

## PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

El Municipio, a través de este Programa pretende:

➤ Detectar en una etapa temprana situaciones relacionadas con el abuso de alcohol, adicción a drogas, problemas emocionales y/o mentales y otros que afectan el bienestar de los (las) empleados(as) que componen la fuerza laboral del Municipio;

➤ Ofrecer una alternativa de intervención más rápida, confidencial y eficaz para solucionar o aminorar los problemas de los (las) empleados(as);



# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN

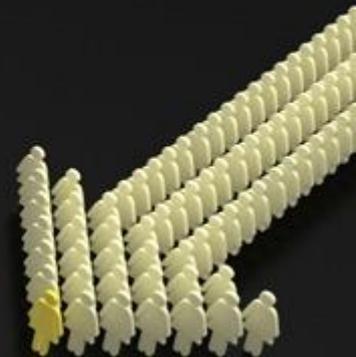
## PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

El Municipio, a través de este Programa pretende:

- Restaurar la productividad y eficiencia de los (las) empleados(as) públicos(as) municipales desarrollando actitudes positivas en la organización; y
- Ofrecer actividades educativas que contribuyan a la prevención de problemas en los (las) empleados(as), entre otras cosas.



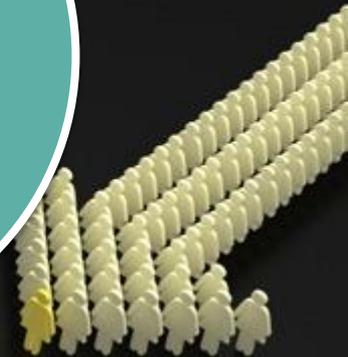
# OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO



Estudios  
Técnicos o  
Universitarios

Re-clasificación

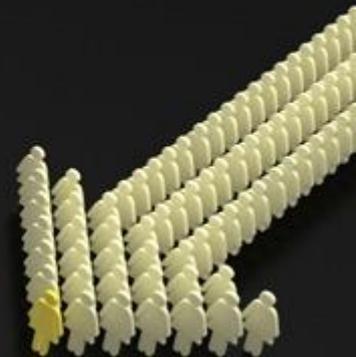
Re-adiestramiento



# Oportunidades de Estudios

## Licencia para Estudios o Adiestramientos según lo dispone nuestro Reglamento

- 1) Se concede licencia para estudios o adiestramientos a los (las) empleados(as).
- 2) Se concede licencia para estudios por fracciones de días a los (las) empleados(as) para cursar estudios en instituciones de enseñanza reconocidas. El tiempo será cargado a la licencia por vacaciones que el (la) empleado(a) tenga acumulada o mediante un arreglo administrativo que permita al (a la) empleado(a) un horario flexible.



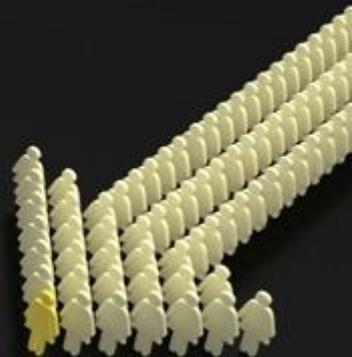
# Re-adiestramiento

## Ejemplo:

Curso de Bomberos Nivel I y Forestal I a empleados de la Oficina Municipal para el Manejo de Emergencias y Policías Municipales.

Actualmente dan apoyo al Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico en Coamo y en otros pueblos limítrofes mayormente en fuegos forestales.

Por este esfuerzo estos empelados han recibido aumentos de salario.



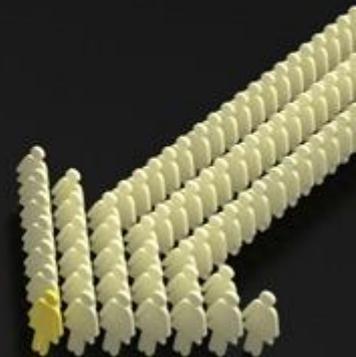
# Re-adiestramiento



# Re-clasificación

## Ejemplos:

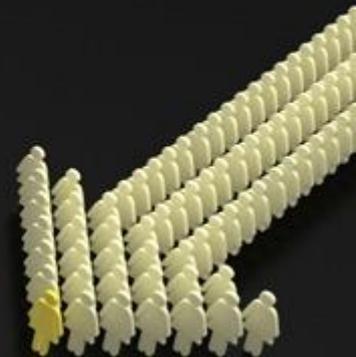
1) Conserje reclasificado como Oficinista en el Departamento de Finanzas.



# Re-clasificación

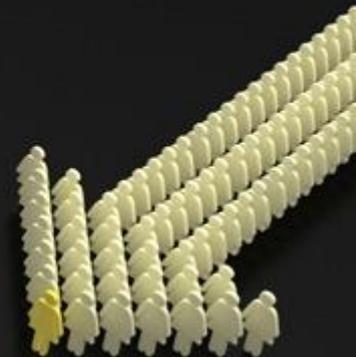
## Ejemplos:

2) Oficinista reclasificada como Funcionaria Administrativa para dirigir y administrar la Escuela de Bellas Artes.

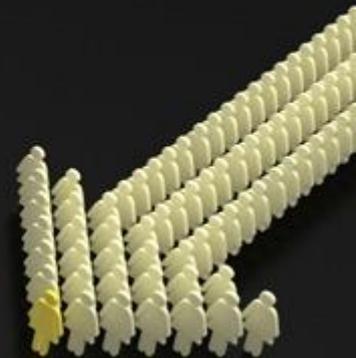


# Otros Ejemplos de Oportunidades de Crecimiento

Empleados(as) que después de haber completado grados académicos han sido reubicados(as) en dependencias más especializadas para realizar sus funciones y además han recibido aumentos de salario por mérito.



# VALORES Y PRINCIPIOS



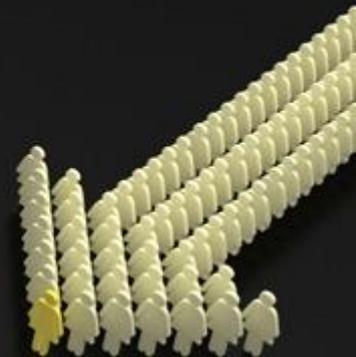
# DESEMPEÑO LABORAL

El gran resultado ha sido:

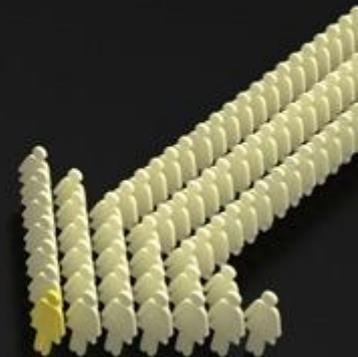
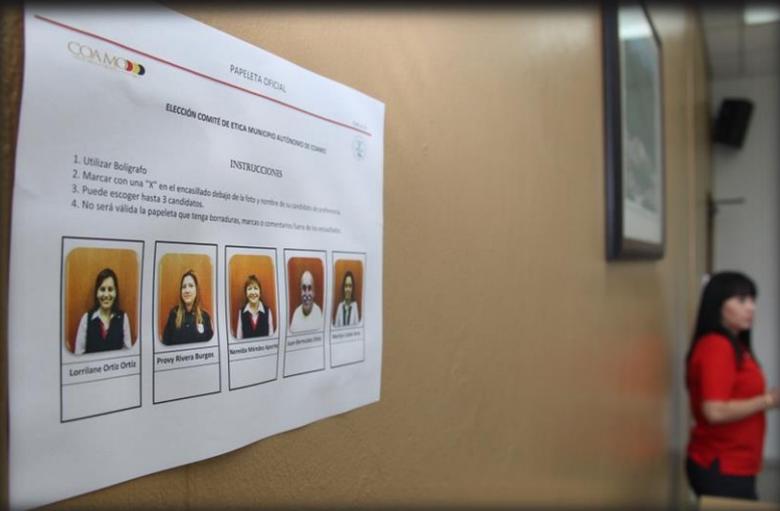
Excelentes Auditorías

- Oficina del Contralor
- “Single Audit”

Ciudadanos satisfechos con el servicio que brindamos.



# ACTIVIDADES ESPECIALES ELECCIONES COMITÉ DE ÉTICA



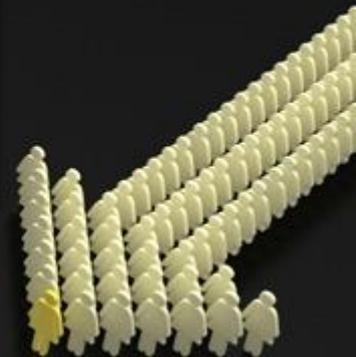
# ACTIVIDADES ESPECIALES

## CORO MUNICIPAL



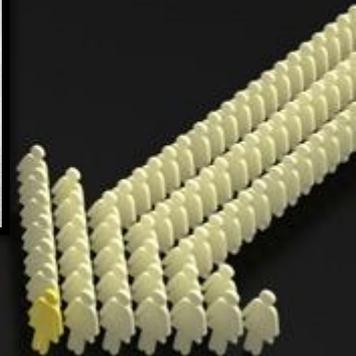
# ACTIVIDADES ESPECIALES

## MISA DE AGUINALDO



# ACTIVIDADES ESPECIALES

## NUEVAS PATRULLAS POLICÍA MUNICIPAL

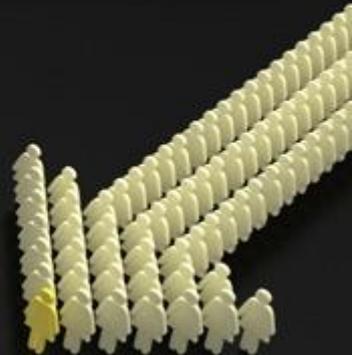


# ACTIVIDADES ESPECIALES



# ACTIVIDADES ESPECIALES

## HOMENAJE EMPLEADOS RETIRADOS





A veces sentimos  
que lo que hacemos es  
tan solo una gota en el mar,  
pero el mar sería menos  
si le faltara una gota.

[www.compartir.me](http://www.compartir.me) | **Madre Teresa de Calcuta**

