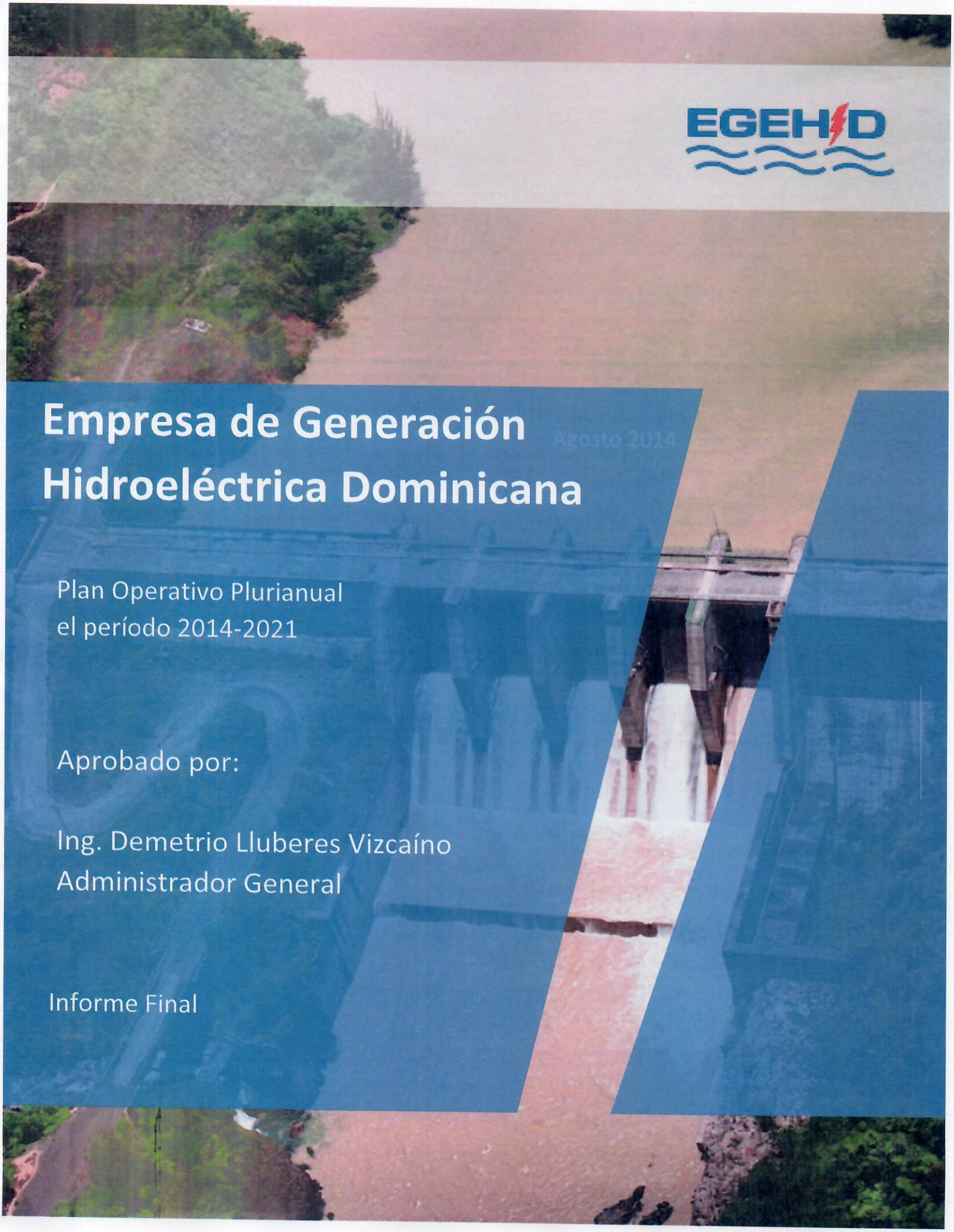

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Agosto 2014

Plan Operativo Plurianual
el período 2014-2021

Aprobado por:

Ing. Demetrio Lluberes Vizcaíno
Administrador General

Informe Final

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Construir nuevas centrales y repotenciar las existentes que sean factibles.	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	A.1.1.A

Nombre del plan de acción:	Análisis de posibilidades de incremento en la potencia y/o generación por mejoramiento de las centrales hidroeléctricas en operación.	**Responsable:**	Gerente de Proyectos Electromecánicos

Descripción general del proyecto: El proyecto consiste en hacer un estudio de las centrales que actualmente se encuentran en operación, para poder determinar si las mismas podrían se objeto de incremento en la generación.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar los estudios, la Entidad podrá decidir cuáles centrales podrían aumentar la generación de energía hasta un 5%.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Disminución de los caudales	4	Aspectos medioambientales	7	Pérdidas de Generación por paralización en la operación
2	Sedimentación de los embalses	5	Aspectos políticos-sociales dentro del área de influencia del proyecto.	8	
3	Aspectos geológicos	6	Aspectos de seguridad de las Estructuras Existentes.	9	

Fecha estimada de inicio:	Enero 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2017	**Duración estimada:**	2.5 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	86,000,000		17,200,000	25,800,000	43,000,000	

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	Identificar las centrales en operación que podrían ser objeto de incremento en la generación.
	Dirección de Operación	Suministrar datos operativos de las centrales para analizar el eventual incremento de potencia y/o energía.
	Dirección de Mantenimiento	Suministrar información sobre los equipos que han sido sustituidos o rehabilitados en las centrales donde ha intervenido.
	Dirección de Comercialización	Evaluación de la producción de la energía de las centrales en operación objeto de estudio.
	Dirección Financiera	Programar los recursos a desembolsar para la ejecución del plan.
	Dirección Administrativa	Logística de la ejecución del plan.
	Comité de Compras y Contrataciones	Licitación y adjudicación de las empresas consultoras que realizarán los estudios de actualización.

Actividades claves para lograr el Plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Hacer un inventario de las condiciones de operación de cada central, para identificar necesidades de rehabilitar y/o repotenciar las mismas.	Enero 2015	Marzo 2015
	2	Evaluación y selección preliminar de las centrales que pudieran ser objeto del Plan.	Abril 2015	Junio 2015
	3	Elaboración de TDRs y contratación de las firmas consultoras.	Julio 2015	Septiembre 2015
	4	Estudio técnico económico y priorización de los proyectos del Plan.	Octubre 2015	Marzo 2016
	4	Elaboración del diseño básico de los proyectos a ejecutar según el orden de prioridad.	Abril 2016	Septiembre 2016
	5	Elaboración de los documentos de licitación.	Octubre 2016	Diciembre 2016
	6	Llamado a licitación, evaluación de las ofertas y adjudicación.	Enero 2017	Diciembre 2017

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incremento en la Generación de Energía	Repotenciar las centrales existentes que sean factibles	→	Económica / financiera y gestión de gastos	A.1.1.B

Nombre del indicador: Nivel de ejecución de los proyectos analizados	**Responsable:** Gerente de Proyectos Electromecánicos
Descripción: El indicador proporcionará el porcentaje de avance de los proyectos objeto de análisis.	
Frecuencia: Trimestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Actividades ejecutadas / Total de actividades planificadas) x 100	
Fuente de información: Informes de Avance	
Responsable de recolectar la información: Gerencia de Proyectos Electromecánicos	

Información base y fecha: 0% — Mayo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%	0%	0%	0%	5%	18%	30%	39%	48%	60%	75%	87%	95%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Construir nuevas centrales y repotenciar las existentes que sean factibles.	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	A.1.2.A

Nombre del plan de acción:	Actualización de los estudios de proyectos de nuevas centrales identificados	**Responsable:**	Director de Desarrollo Hidroeléctrico

Descripción general del proyecto: El proyecto consiste en la revisión y/o actualización de los estudios de los proyectos que la Entidad tiene en carpeta para determinar el orden de prioridad de su construcción.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar la actualización de estos estudios, la Entidad podrá decidir cuáles proyectos consideraría prioritarios para aumentar la capacidad instalada máxima en un 35%, con su correspondiente aumento en la generación.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Disminución de los caudales	4	Aspectos medioambientales	7	
	2	Sedimentación de los embalses	5	Aspectos políticos-sociales dentro del área de influencia del proyecto.	8	
	3	Aspectos geológicos	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Enero 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2017	**Duración estimada:**	3 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	215,000,000		53,750,000	75,250,000	86,000,000	

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	Suministro de documentación necesaria para la actualización de los estudios, tales como: datos hidrológicos, geológicos, medio-ambientales, socio-económicos del área de influencia, entre otros.
	Dirección de Comercialización	Evaluación de la producción de la energía de los nuevos proyectos a construir.
	Dirección Financiera	Programar los recursos a desembolsar para la ejecución del plan.
	Dirección Administrativa	Logística de la ejecución del plan.
	Comité de Compras y Contrataciones	Licitación y adjudicación de las empresas consultoras que realizarán los estudios de actualización.
		De aquí hacia abajo, pudieran incrementarse las filas del documento para incluir nuevos soportes requeridos para lograr los resultados esperados del plan de acción; no obstante, favor recordar no eliminar o incluir ninguna fila o columna antes de esta sección. (Borrar este comentario al completar el documento)

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Recopilación de estudios existentes y selección de los proyectos a ejecutarse en el plan.	Enero 2015	Marzo 2015
	2	Elaboración de TDRs y contratación de las firmas consultoras.	Abril 2015	Junio 2015
	3	Actualización, Estudio Técnico-Económico y priorización de los estudios de los proyectos seleccionados.	Julio 2015	Diciembre 2015
	4	Elaboración del diseño básico de los proyectos a ejecutar según el orden de prioridad.	Enero 2016	Diciembre 2016
	5	Elaboración de los documentos de licitación.	Enero 2017	Junio 2017
	6	Llamado a licitación, evaluación de las ofertas y adjudicación.	Julio 2017	Diciembre 2017

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incremento en la Generación de Energía	Construir nuevas centrales y repotenciar las existentes que sean factibles.	→	Económica / financiera y gestión de gastos	A.1.2.B

Nombre del indicador: Nivel de ejecución de los proyectos estudiados	**Responsable:** Director de Desarrollo Hidroeléctrico

Descripción: EL indicador proporcionará el porcentaje de avance de los proyectos objeto de estudio.

Frecuencia: Trimestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)

Fórmula: (Actividades ejecutadas / Total de actividades planificadas) x 100

Fuente de información: Informes de Avance

Responsable de recolectar la información: Dirección de Desarrollo Hidroeléctrico

Información base y fecha: 0% — Junio 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%	0%	0%	0%	5%	16%	24%	33%	41%	52%	60%	72%	79%	87%	95%	100%	0%	0%	0%	0%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incremento en la Generación de Energía	→	Eficientizar el uso del agua por cuenca y por central	→	Ambiental y Social	A.2.1.A

Nombre del plan de acción:	Plan de reforestacion de cuencas aportantes a las Centrales Hidroelectricas.	**Responsable:**	Encargado Gestión Medio-ambiental

Descripción general del proyecto:	El proyecto consiste en la recuperación de la cobertura vegetal de las 4 principales cuencas aportantes a la generación Hidroeléctrica, con la finalidad de asegurar una mayor infiltración de las aguas de lluvia y por ende, una mayor disponibilidad de materia prima para la generación de Hidrioenergía. El proyecto contempla la repoblación vegetal de las principales cuencas aportantes a las centrales eléctricas y el mantenimiento de brigadas de reforestacion en cada una de las cuencas intervenidas.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan, la Entidad habrá intervenido aproximadamente 4 cuencas hidrográficas y se contará con 24 brigadas de reforestación accionando en las principales cuencas con infraestructuras de generación hidroeléctricas(Aqui no están incluidas las cuencas y brigadas que se intervienen con el convenio de colaboración InterInstitucional que se lleva con el Ministerio de Medio-ambiente y Recursos naturales). Las plantas a usar son: CAFÉ (80%), ÁRBOLES FORESTALES (10%) Y FRUTALES (10%), Con la asistencia de 24 brigadas de reforestación.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Falta de comprimiso para implementar el plan	4	Burocracia	7	
	2	No disponibilidad de terrenos para la siembra	5	Epocas de sequía prolongada	8	
	3	Medios de transportes insuficientes para trabajo de campo que requiere el plan de acción	6	Vulnerabilidad ante fenómenos atmosféricos adversos	9	

Fecha estimada de inicio:	Julio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años	

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	312,012,755	27,264,000	29,990,400	33,003,960	36,304,356	185,450,039

Soporte requerido:	Administrador y Consejo EGEHID	Aprobación del plan de acción y de los planes operativos anuales
	Direcciones administrativas y financiera	Atención oportuna solicitud de desembolso, simplificar burocracia
	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales	Vincular el programa de reforestación de la EGEHID con los planes de manejo de fincas promovido por el Ministerio de Ambiente y las politicas forestales vigentes a través de Quisqueya Verde.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Formación y mantenimiento de brigadas de reforestación.	Julio 2014	Diciembre 2021
	2	Captación de terrenos para reforestar.	Julio 2014	Julio 2021
	3	Adquisición de plantulas.	Agosto 2014	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Construir nuevas centrales y repotenciar las existentes que sean factibles.	Eficientizar el uso del agua por cuenca y por central.	→	Económica/Financiera y gestión de gastos	A.2.1.B

Nombre del indicador: Aumento cobertura Boscosa

Responsable: Encargado Gestión Medioambiental.

Descripción: El indicador debe proporcionar la informacion sobre el aumento de las áreas reforestadas, así mismo el porcentaje de plantas que han sobrevivido (implantado)

Frecuencia: Anual

Unidad de medida: Porcentaje (%)

Fórmula: (Tareas reforestadas / Total de tareas reforestadas) x 100

Fuente de información: Medida de área reforestada

Responsable de recolectar la información: Gerencia de Gestion Ambiental

Información base y fecha: 0% — Junio 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
5%	10%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Eficientica el uso del agua por cuenca y central	→	Económica/Financiera y gestión de gastos	A.2.2.A

Nombre del plan de acción:	Operación de las unidades en el o los puntos óptimo, acorde con la curva de rendimiento de cada una.	**Responsable (s):**	Director de Operaciones

Descripción general del proyecto: Sabemos que cada unidad turbogeneradora dispone, de diseño, una curva denominada "colina de eficiencia". En ésta, podemos observar el comportamiento del gasto (caudal) Vs. la potencia del generador: a) A mayor potencia, hasta su punto máximo, el gasto es el óptimo; b) Del lado izquierdo, tomando como referencia la mayor potencia, estaremos dentro de la mayor eficiencia del agua usada para la generación de energía; c) Del lado derecho, tomando como referencia la mayor potencia, estaremos dentro de un descrecimiento de la potencia y un aumento del gasto y por ende, una deficiencia del mismo.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Si observamos: una operación acorde a (c), de la descripción general del proyecto, implicaría un mayor consumo de agua para producir una cantidad de energía que pudo haberse logrado con un gasto menor. Esto último implica realizar el estudio económico para determinar, cuantitativamente y cualitativamente, los beneficios que se obtendrían.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Regulación de frecuencia.	4		7	
	2	Operador de control con falta de conocimientos.	5		8	
	3	Sistema eléctrico con falta de una verdadera regulación del Estado Dominicano.	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Julio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Indefinido	**Duración estimada:**	Indefinido

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	500,000	500,000	-	-	-	-

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación y Estrategia.	Coordinar todo lo relativo a dicho plan.
	Dirección Comercialización.	Despachando de forma adecuada, analizando la colina de rendimiento, las unidades turbogeneradoras.
	Dirección de Operación.	Observando la calidad en la operación de las unidades turbogeneradoras.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Coordinar todo lo relativo a dicho plan.	Inmediatamente	No aplica
	2	Despachando de forma adecuada y analizando la colina de rendimiento de las unidades turbogeneradoras.	Inmediatamente	No aplica
	3	Observando la calidad en la operación de las unidades turbogeneradoras.	Inmediatamente	No aplica
	4			
	5			
	6			

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	Eficientizar el uso del agua por cuenca y por central.	→	Económica/Financiera y gestión de gastos	A.2.2.B

Nombre del indicador: Desarrollo de planes de concientización para la optimización de consumo de agua por central	**Responsable:** Director de Operaciones
Descripción: El indicador proporcionará el porcentaje de avance del desarrollo de planes de concientizacion para la optimizacion de consumo de agua por central.	
Frecuencia: Mensual	**Unidad de medida:** Metro cúbico
Fórmula: (Planes de concientizacion realizados/ Total de planes de concientizacion planifcados) x 100	
Fuente de información: Unidad Turbogeneradora	
Responsable de recolectar la información: Encargado de cada central	

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%																					
Junio 2014				100%																	

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Diversificar la matriz de generación energética renovable	→	Cliente, Mercado y Regulatorio	A.3.1.A

Nombre del plan de acción:	Realizar el Piloto para la obtención de Energía Fotovoltaica	**Responsable:**	Director Planificación

Descripción general del proyecto: Realizar la construcción de un parque piloto de energía solar con una potencia instalada de 3 Mega watts.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Diversificar la matriz energética de la empresa para incrementar la generación de energía especialmente en la temporada de sequía buscando alcanzar un 15% de lo potencia instalada de la matriz entre eólica y solar.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Cambio Climático	4	Integridad interinstitucional	7	
	2	Fenómenos naturales	5	Licencias a obtener por el Estado	8	
	3	Riesgos Financieros	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Agosto 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Noviembre 2019	**Duración estimada:**	3 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	210,800,000		200,000,000	800,000	2,000,000	8,000,000

Soporte requerido:		
	Gerencia de gestión ambiental	Apoyaran en los permisos ambientales y en la supervisión del impacto ambiental del proyecto.
	Dirección Proyectos	Apoyaran en las construcciones de obras civiles del exclusiva proyecto.
	Dirección Jurídica	Apoyaran en las certificaciones de contratos del proyecto.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Estudio de Factibilidad.	Agosto 2015	Agosto 2016
	2	cumplimiento término de referencia para obtención de licencia ambiental.	Noviembre 2016	Mayo 2017
	3	Delimitación y obtención de los terrenos.	Febrero 2017	Agosto 2017
	4	Obtención del préstamo.	Febrero 2017	Noviembre 2017
	5	Licitación Pública Internacional.	Noviembre 2017	Mayo 2018
	6	Creación unidad Ejecutora.	Mayo 2018	Noviembre 2019

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Diversificar la matriz de generación energética renovable	→	Cliente, Mercado y Regulatorio	A.3.1.B

Nombre del indicador:	Desarrollo del piloto para la generación de energía fotovoltaica	**Responsable:**	Director de Planificación
Descripción:	Determinar el avance de ejecución del plan piloto para la generación de energía fotovoltaica		
Frecuencia:	Trimestral	**Unidad de medida:**	Porcentual
Fórmula:	(Actividades ejecutadas / Total de actividadea planificadas) x 100		
Fuente de información:	Dirección de Planificación		
Responsable de recolectar la información:	Gerente de Planes, Programas y Proyectos		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Junio 2014								10%	20%	30%	35%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	100%		

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Diversificar la matriz de generación energética renovable	→	Cliente, Mercado y Regulatorio	A.3.2.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la construcción de Proyecto Eólico Tierra Nueva	**Responsable:**	Director Planificación

Descripción general del proyecto: Aprovechamiento de los recursos eólicos de la localidad de Tierra Nueva, para la generación de energía eléctrica mediante la construcción de un Parque Eólico con capacidad instalada de 50 MW en el municipio de Jimaní, provincia Independencia.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar este plan de acción se contará con 50 MW adicionales generados por recursos renovables, en este caso, por recursos eólicos.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Cambio Climático	4	Integridad interinstitucional	7	
	2	Fenómenos naturales	5	Licencias a obtener por el Estado	8	
	3	Riesgos Financieros	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Diciembre 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2016	**Duración estimada:**	18 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	4,785,000,000	957,000,000	2,871,000,000	957,000,000		

Soporte requerido:		
	Gerencia de gestión ambiental	Apoyaran en los permisos ambientales y en la supervisión del impacto ambiental del proyecto.
	Dirección Proyectos	Apoyaran en las construcciones de obras civiles del exclusiva proyecto.
	Dirección Jurídica	Apoyaran en las certificaciones de contratos del proyecto.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Anteproyecto Eólico Tierra Nueva.	Agosto 2013	Agosto 2014
	2	cumplimiento término de referencia para obtención de licencia ambiental.	Marzo 2014	Agosto 2014
	3	Delimitación y obtención de los terrenos.	Febrero 2014	Agosto 2014
	4	Obtención del préstamo.	Febrero 2014	Diciembre 2014
	5	Licitación Pública Internacional.	Noviembre 2014	Febrero 2015
	6	Creación unidad Ejecutora.	Febrero 2015	Mayo 2016

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana
Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Incrementar la generación de energía	→	Diversificar la matriz de generación energética renovable	→	Cliente, Mercado y Regulatorio	A.3.2.B

Nombre del indicador: Indicador de Gestión: Ejecución presupuestaria.	**Responsable:** Director de Planificación
Descripción: Este indicador estará midiendo el avance de ejecucion de las actividades a realizar para la contruccion del proyecto eólico tierra nueva.	
Frecuencia: Trimestral	**Unidad de medida:** Porcentual (%)
Fórmula: (Actividades realizadas / Total de actividades planificadas) x 100	
Fuente de información: Dirección de Planificación. Gerencia de Planes, Programas y Proyectos.	
Responsable de recolectar la información: Gerente de Planes, Programas y Proyectos	
Información base y fecha: N/A — Agosto 2013	**Resultados esperados:**

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
20%	30%	50%	55%	60%	65%	70%	80%	90%	###										

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa	→	Formalizar la documentación de políticas y procedimientos para toda operación administrativa y financiera	→	Operativos y administrativos	B.1.1.A

Nombre del plan de acción:	Fortalecer y establecer las políticas y procedimientos de la gestión y control	**Responsable:**	Auditor Interno
Descripción general del proyecto:	Con la aprobación de la MAE (Máxima Autoridad Ejecutiva), el comité de políticas y procedimientos realizará un levantamiento de la documentación de las políticas y procedimientos existentes y no existentes a los fines de aplicar las mejoras y dar cumplimiento a las mismas.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al concluir este plan de acción la Entidad tendrá pleno conocimiento de la importancia de la aplicación de las políticas y procedimientos que vinculan cada proceso, operativo, financiero y jurídico, mediante los informes de auditoría interna, quién deberá darle seguimiento al cumplimiento de los mismos y velar por el mejoramiento continuo.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Inexistencia de la documentación de políticas y procedimientos	4	Falla en la emisión de mejoras	7		
	2	Falta de empoderamiento de la MAE al Staff (directores), sobre su aplicación y cumplimiento	5		8		
	3	Falta de aplicación	6		9		

Fecha estimada de inicio:	**Febrero 2014**	**Fecha estimada de finalización:**	**Diciembre 2014**	**Duración estimada:**	**7 Meses**

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	1,000,000	**1,000,000**				

Soporte requerido:		
	Comité de políticas y procedimientos	Hacer un levantamiento de las políticas y procedimientos existente y emitir informe a la MAE vía la Dirección de Planificación, sobre las mejoras a realizar, en un tiempo estimado de 90 días.
	MAE Y Staff	Promulgar a la áreas sobre la importancia de la aplicación y cumplimiento de las políticas y procedimientos.
	Auditoría	Velar por el cumplimiento y fortalecimiento de las políticas y procedimientos.
	RR.HH.	Realizar la inducción y socialización sobre la implementación de las políticas y procedimientos para el conocimiento de todas las áreas.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Crear el comité de políticas y procedimientos(si no existe), para que realice el levantamiento de la documentación existente, y con apoyo de las áreas establecer las políticas y procedimientos a seguir.	Febrero 2014	Febrero 2014
	2	La MAE debe instruir a su STAFF, sobre el proyecto a desarrollar de una cultura de políticas y procedimientos institucional, y estos a su vez instruyan a sus colaboradores para que faciliten la documentación sobre la cual se trabajaran las mejoras.	Mayo 2014	Junio 2014
	3	Una vez establecidas las mejoras, inducirlas y socializarlas.	Agosto 2014	Octubre 2014
	4	Auditoría deberá enviar informes sobre los incumplimientos si los hubiere, adjunto de la sugerencia de mejora, a los responsables de las áreas en cuestión.	Octubre 2014	Octubre 2014
	5	Planificación deberá solicitar a auditoría informes mensuales sobre el cumplimiento de las políticas procedimientos y este a su vez remitirlos a la MAE.	Al cierre de cada mes a partir del 30 de octubre de 2014	Sistémicamente
	6	Luego de que las áreas ejecuten su plan de acción sobre la mejora del incumplimiento, auditoría deberá informar a los responsables de las área sobre los resultados arrojados.	Inmediatamente después de la evaluación	Sistémicamente

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Formalizar la documentación de políticas y procedimientos para toda operación administrativa y financiera	→	Operativa y Administrativa.	B.1.1.B

Nombre del indicador:	Creación o Actualización de políticas y procedimientos de la gestión y control existentes	**Responsable:**	Auditor Interno
Descripción:	Actualización y/o creación de políticas y procedimientos de la gestión y control existentes		
Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Politicas y procedimiento creados o actualizado / Total de politicas y procedimientos planificados) x 100		
Fuente de información:	Informes de gestión		
Responsable de recolectar la información:	Auditor Interno		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	16-04-14		25%	50%	75%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la documentación de políticas y procedimientos, para toda operación (administrativa y financiera)	→	Formalizar la documentación de políticas y procedimientos para toda operación (administrativa y financiera)	→	Operativos y Administrativos	B.1.2.A

Nombre del plan de acción:	Coordinar los procesos operativos con los administrativos para aplicar las mejoras realizadas en cada caso	**Responsable:**	Comité de políticas y procedimientos
Descripción general del proyecto:	Aprobación y aplicación de la documentación de las políticas y procedimientos, para toda operación administrativa y financiera		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Implementar la aplicación de las políticas y procedimientos que han sido aprobadas para toda operación administrativa y financiera		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Falta de aprobación de las mejoras realizadas a las políticas y procedimientos por parte de la MAE	4	Falta de clara definición de los procedimientos	7	Falta de seguimiento a las mejoras realizadas
	2	Resistencia al cambio	5	Que no se hallan identificado la ruta critica de cada proceso	8	
	3	Desconfianza en la aplicación	6	Falta de distribución de las políticas y procedimientos	9	

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Octubre 2014	**Duración estimada:**	7 meses	

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	1,700,000	1,700,000				

Soporte requerido:	Comité de política y procedimientos	Coordinar la captación de la documentación existente, de todo procedimiento operativo y administrativo.
	Planificación	Enviar comunicación a la MAE, solicitándole el empoderamiento al comité de políticas y procedimientos, para la obtención de las informaciones requeridas.
	MAE y Staff	Enviar comunicación al Staff (directores) para que instruyan a los colaboradores a que faciliten la información requerida.
	Dirección Administrativa	Logística

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Diseño y elaboración de formulario de captación de información, (comité de políticas y procedimientos).	Mayo 2014	Mayo 2014
	2	Entrega y llenado de los formulario (comité de políticas y procedimientos y las áreas operativas y Administrativas).	Enero 2014	Junio 2014
	3	validación de la información conjuntamente con los técnico correspondientes (comité de políticas y procedimientos Directores, Gerentes y Encargados).	Junio 2014	Julio 2014
	4	preparación de la documentación de las políticas y procedimientos, (comité de políticas y procedimientos).	Julio 2014	Agosto 2014
	5	Remisión a la MAE de las políticas y procedimientos para su revisión evaluación y aprobación.	Agosto 2014	Septiembre 2014
	6	Planificación envía comunicación a la MAE, para que este comunique a su Staff sobre la importancia de la implementación de las políticas y procedimientos, y se autorice la aplicación en todas las áreas.	Septiembre 2014	Septiembre 2014

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Formalizar la Documentación de Políticas y Procedimientos para toda Operación	→	Operativa y Administrativa.	B.1.2.B

Nombre del indicador:	Aprobación e Implementacion de políticas y procedimientos de la gestión y control existentes.	**Responsable:**	Comité de Políticas y Procedimientos

Descripción: Este indicador medirá el porciento de avance de implementacion de políticas y procedimientos aprobados.

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje

Fórmula: (Políticas y procedimientos implementados / Total de políticas y procedimientos planificados) x 100

Fuente de información: Informes de gestión

Responsable de recolectar la información: Director de Planificación

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Abril 2014		20%	50%	90%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y Administrativa	→	Formalizar la documentación de políticas y procedimientos para toda operación(administrativa y financiera)	→	Operativos y Administrativos	B.1.3.A

Nombre del plan de acción:	Establecer un monitoreo en el período de aplicación de las políticas y procedimientos a todo proceso operativo, administrativo, y financiero	**Responsable:**	Director de Planificación

Descripción general del proyecto: Identificar desviaciones en cuanto a la aplicación de las políticas y procedimientos modificados y/o mejorados.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Lograr el conocimiento del manejo en la aplicación de las políticas y procedimientos en todo proceso operativo, administrativo, y financiero, de tal manera que las tareas y operaciones sean de fácil manejo.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Falta de remisión de informes mensuales por auditoría	4	Falta de involucramiento del área de planificación	7		
	2	Deficiencia en la elaboración de informes por auditoría (falla en la definición de alcance)	5		8		
	3	Falta de responsabilidad en la elaboración de plan de acción ante una debilidad detectada	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Noviembre 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2015	**Duración estimada:**	10 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	205,000	100,000	105,000			

Soporte requerido:	Planificación	Solicitar correspondencia a la MAE, para instruir a Auditoría.
	MAE	Instruir a auditoría, para que los informes emitidos sean con copia a planificación.
	Auditoría	Elaboración de los informes de avances en la aplicación de las mejoras de las políticas y procedimientos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Auditoría elabora informe mensual, donde establece los avances obtenidos en la implementación de las mejoras a las políticas y procedimientos, los envía a la MAE, con copia a planificación.	Noviembre 2014	Diciembre 2015
	2	Planificación elabora plan de acción sobre las mejoras que auditoría ha identificado y lo envía a las áreas donde han surgido.	Noviembre 2014	Diciembre 2015
	3	Por medio de los informes mensual de auditoría, planificación elaborará un informe sobre los avances obtenidos y los remite a la MAE con copia a las áreas correspondientes.	Noviembre 2014	Diciembre 2015
	4			
	5			
	6			

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Formalizar la Documentación de Políticas y Procedimientos para toda Operación	➔	Operativa y Administrativa.	B.1.3.B

Nombre del indicador: Realizar monitoreo de las políticas y procedimientos a todo proceso operativo, administrativo y financiero

Responsable: Director de Planificación

Descripción: Llevar a cabo el monitoreo del cumplimiento en cuanto a la aplicación de las políticas y procedimientos aplicando mejoras para alcanzar los objetivos estratégicos planificados

Frecuencia: Mensual

Unidad de medida: Porcentaje

Fórmula: (actividades de monitoreo realizadas/ total de actividades planificadas) x 100

Fuente de información: Informes de Auditoría

Responsable de recolectar la información: Auditor Interno

Información base y fecha: 0% — Marzo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			20%	40%	60%	80%	100%												

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana
Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la Gestión Operativa y Administrativa.	→	Formalizar la Documentación de Políticas y Procedimientos para toda Operación administrativa o financiera)	→	Operativa y Administrativa	B.1.4.A

Nombre del plan de acción:	Fomentar y mantener los canales de comunicación con los Organismos involucrados en la Gestión de la EGEHID	**Responsable:**	Directora Jurídica.
Descripción general del proyecto:	Con éste Plan de Acción se promoverá la comunicación entre los organismos involucrados en la gestión de la EGEHID, buscando mantenerlos actualizados con las leyes, normas, políticas y procedimientos (formalizados) de su competencia, como forma de fortalecer la Gestión operativa y administrativa.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar la aplicación de éste plan de acción pretendemos haber fortalecido la relación entre los organismos involucrados con la gestión en la EGEHID, mediante el fomento y mantenimiento de una Comunicación efectiva, establecida como política institucional, actualizándolos en cuanto a la aplicación de Leyes, Normativas, Políticas y Procedimientos formalizados, lo que reducirá los gastos operativos por el orden de un 8% anual y mejorará la gestión administrativa en un 20%, verificable con la aplicación de políticas y normas en el 100% de los Procedimientos existentes y en la elaboración de los faltantes, siempre bajo el marco legal institucional del Sistema de Transparencia..		
Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1 Que no existan, ni se creen políticas de comunicación entre la MAE y los Organismos que tienen que ver con la Gestión de la EGEHID (Aplicar o crear políticas de comunicación en la EGEHID basados en la Norma No. 4 que establece la Ley No, 10-07, sobre Control Interno), 2 Que existiendo la política de Comunicación en la EGEHID no se hayan establecido los procedimientos (establecer los procedimientos de comunicación internos y externos) 3 Que existiendo los procedimientos de comunicación, los Organismos los desconozcan (socializar los procedimientos en coordinación con la Gerencia de Formación y Capacitación).	4 Que conociendo los procedimientos de comunicación no se les dé la importancia requerida (que la MAE haga declaración constante sobre el valor de una comunicación efectiva y fomente ésta mediante llamados) 5 Que los Organismos involucrados en la Gestión no acaten los llamados de la MAE(establecer reconocimientos para aquellos representantes de los organismos que acaten los llamados y sanciones para los que no) 6 Que los organismos involucrados en la Gestión no se interesen por mantenerse actualizados sobre el Marco Legal, Políticas, Normas y Procedimientos de su competencia. (capacitarles respecto a estos, en coordinación con la Gerencia de Formación y Capacitación	7 Que habiendo sido capacitados los Organismos involucrados en la Gestión de la EGEHID respecto a la necesidad de mantenerse actualizados con el Marco Legal, las Políticas, Normas y Procedimientos de su competencia y conocer de su contenido, a través de la Comunicación estos no se interesen (establecer el Monitoreo y la Evaluación como norma de 8 Que durante el Monitoreo y la evaluación se determine que algunos Organismos están cumpliendo, pero otros no (Certificar, por lo menos una vez al año a aquellos Organismos que cumplen y sancionar a los que no) 9

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	730,000	500,000	20,000	25,000	35,000	150,000

Soporte requerido:		
	Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE)	Creando el Comité de Políticas y Procedimientos si no existe (3 meses). Estableciendo como política la Comunicación con los Organismos involucrados en la Gestión (2 meses). Promoviendo la Aprobación de los Procedimientos (un año). Haciendo declaraciones constantes sobre la importancia de la comunicación en su gestión , con los Organismos involucrados (una vez por año). Aportando o gestionando la aprobación de los recursos (cuando se requiera). Premiando, certificando o sancionando a aquellos Organismos que no cumplan con la responsabilidad de actualizarse sobre el Marco Legal, Políticas, Normas y Procedimientos formales de su competencia (durante la aplicación del Plan, por lo menos una vez al año).
	Dirección de Planificación	Sirviendo de soporte en la elaboración de los procedimientos de comunicación. motivando la aprobación de los presupuestos cuando fuere factible. Cumpliendo con la política de comunicación entre sus relacionados y otras.
	Dirección Administrativa.	Dando respuesta oportuna a las diferentes solicitudes que se generen para la puesta en ejecución del Plan . Gestionando ante la MAE las aprobaciones factibles. Respetando la Política de Comunicación y los Procedimientos, entre otras.
	Dirección Financiera, de Auditorías y las demás Direcciones.	Librando a tiempo los recursos necesarios para la implementación del Plan de acción , una vez sea aprobado. Cumpliendo con todas las tareas asignadas por la MAE y aquellas a las cuales les faculten las Leyes y las Normas de sus competencias. Auditando los Procedimientos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividades**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Crear el Comité de Políticas y Procedimientos (si no existe).	Junio 2014	Julio 2014
	2	Establecer como política la Comunicación con los Organismos involucrados en la Gestión de la EGEHID.	Noviembre del 2014	Enero 2015
	3	Elaborar, aprobar, socializar e implementar los Procedimientos de Comunicación entre los Organismos involucrados en la Gestión de la EGEHID.	Enero 2015	Junio 2021
	4	Hacer Declaraciones (la MAE) sobre la Importancia que para la EGEHID tiene que los organismos relacionados internos y externos conozcan y apliquen los Procedimientos de Comunicación y se mantengan actualizados sobre el Marco Legal, Políticas, Normas y Procedimientos formales de su competencia.	Enero 2015	Junio 2021
	5	Establecer el Monitoreo y la evaluación como actividades de control, respecto a la necesidad de que los Organismos involucrados en la Gestión de la EGEHID se mantengan en comunicación constante.	Enero 2015	Enero 2015
	6	Mantener un sistema de Monitoreo y evaluación a los Organismos involucrados en la Gestión, sobre si se mantienen actualizados con el Marco Legal, Políticas, Normas y Procedimientos de sus competencias, a fin de Premiar o Certificar a los que cumplan con los mismos y sancionar a los que no.	Diciembre 2015	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Formalizar la Documentación de Políticas y Procedimientos para toda Operación	→	Operativa y Administrativa.	B.1.4.B

Nombre del indicador: Fomento de los canales de Comunicación entre los Organismos de la EGEHID	**Responsable:** Directora Jurídica
Descripción:	Mediante la aplicación de este Plan de Acción, cuyo Indicador es el Fomento de los canales de Comunicación entre los Organismos de la EGEHID, buscamos mantenerlos actualizados con las leyes, normas, políticas y procedimientos (formalizados) de su competencia, como forma de fortalecer la Gestión operativa y administrativa.
Frecuencia: Mensual	**Unidad de medida:** Porcentaje
Fórmula:	(Leyes comunicadas/ Total de leyes planificadas) x 100
Fuente de información:	Marco legal del Sistema de Transparencia, Base Legal de la EGEHID y Ley No. 10-07.
Responsable de recolectar la información:	Directora Jurídica

Información base y fecha:		**Resultados esperados:**	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
0%	Junio 2014		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
						10%	15%	20%	25%	30%	35%	45%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa	→	Asegurar el cumplimiento con el marco regulatorio para la aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos.	→	Clientes, Mercado y Regulatorio	B.2.1.A

Nombre del plan de acción:	Identificar las Leyes y Normas Jurídicas a aplicar en las diferentes dependencias de la EGEHID.	**Responsable:**	Directora Jurídica

Descripción general del proyecto: Con este Plan de Acción buscamos identificar las leyes y Normas Jurídicas a aplicar en las diferentes dependencias de la EGEHID (ver marco legal del Sistema de Transparencia Junio 2013 y Base Legal de la EGEHID), con miras a ponerlas a disposición de los Representantes de éstas , fortaleciendo la Gestión Operativa y Administrativa.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar la aplicación de éste Plan pretendemos que las dependencias de la EGEHID identifiquen y apliquen las Leyes y Normativas Jurídicas de sus competencias, tomando como referencia el Marco Legal del Sistema de Transparencia, como Matriz de Responsabilidades, la Base Legal de la EGEHID y otras Normativas Jurídicas de aprobación reciente.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no sean identificadas las leyes y Normas Jurídicas a aplicar. (Determinar el Marco Legal del Sistema de Transparencia a aplicar, la base legal de la EGEHID y otras Normativas).	4	Que conociendo cada Dirección las Leyes y Normativas de su competencia, desconozcan la importancia de su aplicación.	7	
2	Que habiendo sido identificadas las Leyes y Normativas Jurídicas a aplicar no se socialicen con los responsables de cada Dependencia.	5	Que conociendo la importancia de manejar y aplicar las Leyes y Normas Jurídicas de su Competencia, las diferentes Direcciones o algunas de ellas se resistan a asimilarlas y aplicarlas.	8	
3	Que habiendo sido socializadas las leyes y normativas de la Competencia de las demás dependencias estas no sean individualizadas, según cada Dirección o afín.	6	Que estando establecida como política el conocimiento y la aplicación de las Leyes y Normas Jurídicas que compete a cada dependencia, estas o algunas de ellas se resistan a asimilarlas y aplicarlas.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio del 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	780,000	40,000	60,000	80,000	100,000	500,000

Soporte requerido:	Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE)	Estableciendo el respeto a las Leyes y Normas Legales de la Competencia de cada Dirección. Aprobando los presupuestos requeridos para la Ejecución de éste Plan de Acción. Certificando a las Direcciones que cumplan con lo requerido y sancionando a las que no cumplan.
		Motivar (la MAE) sobre la Importancia que para la EGEHID tiene que los-as Directores-as, Subdirectores-as, Gerentes y Encargados conozcan y apliquen las Leyes y Normas Jurídicas de su competencia en todos los Procesos y procedimientos que así lo ameriten.
	Dirección de Planificación	Sirviendo de Soporte a la Ejecución del Plan de Acción. Siendo el gestor ante la MAE de la solución de todas las necesidades que puedan surgir durante la ejecución del Plan.
	Dirección Administrativa.	Dando respuesta oportuna a las diferentes solicitudes que se generen para la puesta en ejecución del Plan . Gestionando ante la MAE las solicitudes requeridas.
	Dirección de Auditorias y las demás Direcciones.	Agregando valor a los monitoreo o auditorías (DA) Librando a tiempo los recursos necesarios para la implementación del Plan de acción, una vez sea autorizado (DF). Cumpliendo con todas las tareas asignadas por la MAE y aquellas a las cuales les faculten las Leyes y las Normas de sus competencias (las demás Direcciones).

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Identificar las Leyes y Normativas Jurídicas que componen el Marco Legal Institucional de la EGEHID, basados en el Sistema de Transparencia .	Junio 2014	Diciembre 2014
	2	Determinar cuales Leyes y Normativas, o que parte de estas le corresponde aplicar a cada dependencia de la EGEHID.	Junio 2014	Diciembre 2014
	3	Coordinar con la Gerencia de Formación y capacitación la Socialización de las Leyes y Normas Jurídicas que les compete al personal.	Enero 2015	Marzo 2015
	5	Hacer Declaraciones constantes (la MAE), sobre la necesidad de que las diferentes Direcciones y afines muestren conocimiento de las Leyes y Normativas que les compete aplicar.	Junio 2014	Junio 2021
	6	Establecer un sistema de Monitoreo y seguimiento a las Diferentes Direcciones de la EGEHID, que permita Certificar a aquellas que conocen las Leyes y Normas que les compete aplicar y sancionar a las que no cumplen con éste requisito.	Diciembre 2021	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Asegurar el cumplimiento con el Marco Regulatorio para la aplicación de las Leyes, Normas y Procedimientos.	→	Clientes, Mercado y Marco Regulatorio	B.2.1.B

Nombre del indicador:	Leyes y Normativas Jurídicas aplicables a la Entidad	**Responsable:**	Directora Jurídica
Descripción:	Mediante la aplicación de éste Plan de Acción , cuyo indicador persigue identificar las Leyes y Normativas Jurídicas que pretendemos aplicar en las diferentes Dependencias en el menor tiempo, disponer del 100% de estas , poniéndolas a disposición de las demás direcciones, para su aplicación.		
Frecuencia:	Anualmente	**Unidad de medida:**	Porcentaje
Fórmula:	(Leyes aplicadas / Total de leyes planificadas) x 100		
Fuente de información:	Marco legal del Sistema de Transparencia, Base Legal de la EGEHID y Ley No. 10-07.		
Responsable de recolectar la información:	Directora Jurídica		

Información base y fecha:		**Resultados esperados:**	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
12.50%			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Abril 2014					13%	20%	25%	28%	30%	33%	36%	39%	42%	50%	54%	58%	64%	68%	70%	80%	90%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa	→	Asegurar el cumplimiento con el marco regulatorio para la aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos.	→	Clientes, Mercado y Regulatorio	B.2.2.A

Nombre del plan de acción:	Colocar en la Página web las Leyes y Normativas Jurídicas a Aplicar en la EGEHID.	**Responsable:**	Directora Jurídica
Descripción general del proyecto:	Con éste Plan de Acción nos proponemos poner a disposición de los colaboradores, relacionados y el pueblo en general, las Leyes, Normativas y Procedimientos que compete aplicar a la EGEHID a fin de cumplir al 100% con la Ley 200-04 y demás, promover la Comunicación entre los Organismos involucrados en la Gestión., como forma de fortalecer la Gestión operativa y administrativa.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar la aplicación de éste Plan de Acción pretendemos haber colocado en la web, todas las Leyes, Normas y Procedimientos aplicables en la EGEHID y demás entes del sector Eléctrico, poniendo al servicio de los colaboradores, relacionados y el pueblo en general dicha información lo que disminuirá las solicitudes de información en un noventa por ciento (90%)y fortalecerá la Gestión Operativa y Administrativa , respetando el marco legal institucional del Sistema de Transparencia.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que existiendo la información no se coloque a tiempo en la web (que la MAE haga declaraciones constantes sobre la importancia de cumplir con la Ley No. 200-04)	4	Que habiendo sido capacitados en razón de su interés persista la resistencia a aplicar las Leyes, Normas y Procedimientos. (establecer el Monitoreo y Evaluación de su desempeño)	7	
	2	Que reconociendo la importancia de colocar la información de las Leyes, Normas y Procedimientos en la página web no se cumpla con esta tarea. (monitorear el cumplimiento con esta responsabilidad, estableciendo reconocimientos y sanciones por el no	5	Que no se mantenga actualizado el sistema de información web. (establecer en el procedimiento sobre manejo de información, la actualización, según se conozca y varíe el contenido).	8	
	3	Que por tratarse de Leyes, Normas y Procedimientos los entes que no son del orden jurídico no se interesen. (Promover jornadas con cada dependencia capacitándoles según su competencia y premiando su desempeño en éste orden.	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	680,000	40,000	60,000	80,000	100,000	400,000

Soporte requerido:		
	Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE)	Creando el Comité de Políticas y Procedimientos si no existe (3 meses). Estableciendo como política la Comunicación con los Organismos involucrados en la Gestión (2 meses). Promoviendo la Aprobación de los Procedimientos (un año). Haciendo Declaraciones constantes sobre la importancia de la Comunicación en su gestión , con los Organismos involucrados (una vez por año). Aportando o gestionando la aprobación de los Recursos (cuando se requiera). Premiando, Certificando o sancionando a aquellos Organismos que no cumplan con la responsabilidad de actualizarse sobre el Marco Legal, Políticas, Normas y Procedimientos de su competencia (durante la aplicación del Plan, por lo menos una vez al año).
	Dirección de Planificación	Sirviendo de Soporte en la elaboración de los procedimientos de Comunicación. motivando la aprobación de los presupuestos cuando fuere factible. Cumpliendo con la política de comunicación entre sus relacionados y otras.
	Dirección Administrativa.	Dando respuesta oportuna a las diferentes solicitudes que se generen para la puesta en ejecución del Plan . Gestionando ante la MAE las aprobaciones factibles. Respetando la Política de Comunicación y los Procedimientos y entre otras.
	Dirección Financiera, de Auditorías y las demás Direcciones.	Librando a tiempo los recursos necesarios para la implementación del Plan de acción , una vez sea aprobado. Cumpliendo con todas las tareas asignadas por la MAE y aquellas a las cuales les faculten las Leyes y las Normas de sus competencias. Auditando los Procedimientos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Concluir con la Creación del Comité de Políticas y Procedimientos .	Junio 2014	Septiembre 2014
	2	Establecer como política el respecto a la Ley No. 200-02 y demás Leyes de su competencia (la MAE) la actualización constante del Sistema de Información.	Noviembre 2014	Enero 2015
	3	Mantener un Sistema de Monitoreo y Evaluación a los Responsables de la Información, en base a la colocación a tiempo en la Página web, la Socialización y Aplicación de la Información, llenando una constancia de conocimiento aplicación y cumplimiento, estableciendo éste Item en la Evaluación por desempeño .	Junio 2014	Junio 2021
	4	Colocar en la Página web las Leyes y Normativas Jurídicas a Aplicar en la EGEHID.	Junio 2014	Junio 2021
	5	Hacer Declaraciones (la MAE) sobre la Importancia que para ellos reviste la colocación a tiempo de la información, y que los organismos relacionados internos y externos conozcan y apliquen las Leyes, Normas y Procedimientos de su competencia.	Enero 2015	Junio 2021
	6	Certificar a los Organismos que cumplen con sus responsabilidades en relación a la Información, su publicidad, conocimiento y aplicación en su desempeño y sancionar a los que no cumplen.	Enero 2015	Enero 2021

EMPRESA DE GENERACIÓN HIDROELÉCTRICA DOMINICANA
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Asegurar el cumplimiento con el Marco Regulatorio para la aplicación de las leyes, normas y procedimientos.	→	Clientes, mercado y regulatorio	B.2.2.B

Nombre del indicador:	Leyes y normativas jurídicas colocadas en la página Web institucional	**Responsable:**	Directora Jurídica
Descripción:	Mediante la aplicación de este Plan de Acción, cuyo indicador persigue medir el avance de colocar las leyes y normativas jurídicas en la página Web. Pretendemos disponer de un sistema de información digital rápido, seguro, ágil y económico, contribuyendo con el fortalecimiento de una gestión operativa y administrativa.		
Frecuencia:	Anualmente	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Leyes y normativas colocadas en la web / Todas las leyes y normativas planificadas) x 100		
Fuente de información:	Marco legal del Sistema de Transparencia, base legal de la EGEHID y Ley No. 10-07.		
Responsable de recolectar la información:	Directora Jurídica		

Información base y fecha:		**Resultados esperados:**	***2014***				***2015***				***2016:100%***				***2017***				***2018-2021***			
3%			**T-1**	**T-2**	**T-3**	**T-4**	**T-1**	**T-2**	**T-3**	**T-4**	**T-1**	**T-2**	**T-3**	**T-4**	**T-1**	**T-2**	**T-3**	**T-4**	**T-1**	**T-2**	**T-3**	**T-4**
Mayo 2014			3%	6%	9%	12%	20%	25%	30%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico	Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	→	Asegurar el cumplimiento con el marco regulatorio para la aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos.	Operativa y Administrativa.	B.2.3.A

Nombre del plan de acción:	Cumplir con el Marco Regulatorio para la Aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos en la EGEHID
Responsables:	Directora Jurídica
Descripción general del proyecto:	Con este Plan de Acción nos proponemos que todas las Direcciones, Gerencias y Departamentos de la EGEHID apliquen las Leyes, Normativas y Procedimientos establecidos, en los procesos llevados a cabo, fortaleciendo así la Gestión Operativa y Administrativa , a fin de ser vistos como una entidad respetuosa de las Leyes, lo que nos dotará de créditos tanto nacional, como internacional, requeridos para la transformación de la Matriz Energética, buscando aumentar la Generación, con un mínimo de inversión y óptimos resultados, y aportando solución al problema energético Nacional.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Aumento en el crédito público nacional e internacional, así como ser reconocidos y certificados como una entidad que cumple con las Leyes; realizar en el menor tiempo y con los mejores resultados las diversas tareas, por dependencia; cumplir con todos los requerimientos de la Ley No. 340-06 en la elaboración de los Contratos de Bienes, Obras y Servicios, la Ley No. 200-04 y todas las demás leyes que norman el quehacer de la Entidad.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no sean establecidas con claridad las leyes, normativas y procedimientos a aplicar. (como mitigación de éste riesgo un equipo de la Dirección Jurídica identificará las Normativas Jurídicas a aplicar y deberá conformarse el Comité de Políticas y Procedimientos que revisará los Procedimientos existentes y elaborará los faltantes).	4	Que una vez socializadas las Leyes, Normativas y Procedimientos no existan las condiciones para su aplicación, (que la MAE faculte a la Dirección de Planificación para que cree todas las condiciones requeridas).	7	Que durante el Monitoreo y Seguimiento para la aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos no se agregue valor y todo siga igual, y no exista el elemento motivador y sancionador.
2	Que habiendo establecido el Marco regulatorio en la EGEHID, se desconozca la importancia de su aplicación (que la MAE haga Declaraciones constantes sobre la importancia de éste cumplimiento)	5	Que habiendo creado las condiciones para su aplicación los entes responsables se resistan a cumplir con ésta tarea. (establecer como actividad de Control el Monitoreo y Evaluación).	8	Que los entes regulatorios y el pueblo en general desconozcan los esfuerzos llevados a cabo por la EGEHID.
3	Que conociendo las Normas Jurídicas a aplicar y habiendo sido revisados y analizados los procedimientos , estos no sean socializados con los Directores, Gerentes y Encargados de su aplicación	6	Que falle el Monitoreo y Evaluación en la aplicación de las Normativas Legales y los Procedimientos en la EGEHID.	9	

Fecha estimada de inicio:	Marzo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Mayo 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
220,000	10,000	15,000	20,000	25,000	150,000

Soporte requerido:

Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE)	Conformando el Comité de Políticas y Procedimientos; Facilitando los recursos requeridos en base al presupuesto existente; Enviando las Comunicaciones necesarias por la vía correspondiente, evitando así violar el orden jerárquico
Dirección de Planificación, Dirección Administrativa; Dirección de Auditorías;	Canalizando el envío de las diversas comunicaciones; Sugiriendo actividades; Cumpliendo con las Tareas que establecen las Normas legales y los Procedimientos; Desempeñando las funciones que les fueren asignadas en el desempeño de sus funciones
Dirección de Obras Civiles	Aplicando las Leyes correspondiente en la Adquisición de los terrenos objeto de Expropiación, pagando los impuestos de Ley, Contratando de forma regular a los colaboradores y otros.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Identificar las Leyes que sirven de marco regulatorio a la EGEHID.	Marzo 2014	Abril 2014
2	Conformar (la MAE) el Comité de Políticas y Procedimientos.	Abril 2014	Abril 2014
3	Revisar las Políticas y Procedimientos existentes (Comité de Políticas y Procedimientos) y elaborar las faltantes.	Abril 2014	Marzo 2015
4	Aprobar las Políticas y Procedimientos revisadas y elaboradas (el Consejo de Administración),	Abril 2015	Abril 2015
5	Colocar en la web las Normas Jurídicas que rigen el accionar de la EGEHID. Estableciendo las que corresponde aplicar a cada Dependencia.	Mayo 2014	Julio 2014
6	Socializar (Dirección de Planificación, Dirección Jurídica y Gerencia de Capacitación), con los Directores, Gerentes y Encargados, sobre las Normas Jurídicas, Políticas y Procedimientos que regulan el accionar de la EGEHID y la importancia de su Aplicación	Agosto 2014	Julio 2015
7	Monitorear y dar Seguimiento a la Aplicación de las Normas Jurídicas, Políticas y Procedimientos de l a competencia de las diferentes dependencias de la EGEHID.	Agosto 2015	Agosto 2020
8	Establecer las Normas internas a aplicar en las diferentes dependencias y los Responsables de aplicarlas, al tenor de lo que establece la Ley 10-07.	Julio 2014	Septiembre 2014
9	Monitorear y dar seguimiento a la Aplicación de las Normas Básicas de Control Interno, agregando valor en cada proceso.	Julio 2014	Julio 2017
10	Capacitar al personal, si fuere preciso, sobre la importancia de aplicar Normas de Control Interno en las diversas actividades a desarrollar en la EGEHID	Julio 2014	Julio 2015
11	Evaluar los procesos llevados a cabo en la EGEHID, donde se aplican Normas de Control Interno, informando los resultados a los Organismos Rectores y colocándolos en la web, como forma de dar cumplimiento a las exigencias de Ley.	Enero 2015	Enero 2016
12	Establecer comparación con el antes y el después de la aplicación de Normas de Control Interno en la EGEHID y destacar los resultados en la web, como forma de motivar al trabajo basado en Normas de Control Interno	Marzo 2015	Marzo 2016
13	Ser reconocidos mediante otorgamiento de Certificados de las Instituciones que monitorean las Instituciones Autónomas, por haber cumplido con las Normas Jurídicas que establece nuestra matriz,; nuestras Políticas y Procedimientos y las Normas Básicas de Control Interno.	Marzo 2016	Mayo 2021
14	Determinar los beneficios administrativos y operativos obtenidos a raíz de prestar atención al cumplimiento con el Marco Regulatorio, para la Aplicación de las Leyes, Normativas y Procedimientos.	Continuo	Continuo

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana
Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa.	Asegurar el cumplimiento con el Marco Regulatorio para la aplicación de las leyes, normas y procedimientos.	→	Clientes, mercado y regulatorio	B.2.3.B

Nombre del indicador:	Leyes y normativas jurídicas aplicadas en la Entidad	**Responsable:**	Directora Jurídica
Descripción:	Mediante la aplicación de éste Plan de Acción, cuyo indicador persigue Cumplir con el Marco Regulatorio para la Aplicación de las Leyes, Normativas y los Procedimientos establecidos dentro de cada proceso, se pretende fortalecer la Gestión Operativa regulando en un marco de legalidad toda acción que pueda producir efectos a segunda o tercera persona física o jurídica, se trate de hechos jurídicos o antijurídicos que requieran de nuestra intervención y en la Gestión administrativa, buscamos aplicar Normas de Control Interno que nos permitan contar con todos los procedimientos a aplicar, de forma tal que no haya cabida a errores en nuestro quehacer, lo que garantizará créditos y reconocimientos nacional e internacional.		
Frecuencia:	Anualmente	**Unidad de medida:**	Tiempo para obtener el por ciento (%)
Fórmula:	(Leyes aplicadas/ Total de leyes planificadas) x 100		
Fuente de información:	Marco legal del Sistema de Transparencia, Base Legal de la EGEHID y Ley No. 10-07.		
Responsable de recolectar la información:	Directora Jurídica		

			2014			2015			2016			2017			2018-2021			
Información base y fecha:	19%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Mayo 2014			19%	19%	19%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la Gestión Operativa y Administrativa	→	Implementar las norma de la gestión de Seguridad Social	→	Operativo y Administrativo	B.3.1.A

Nombre del plan de acción:	Implementar las normas de la Gestión Seguridad Social.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto: Definir los procesos y documentar los procedimientos de Seguridad Social para la Implementación de las Normas de Seguridad Social.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): La mejora de índice en la calidad de los procesos y tener datos de documentación y/o porcentajes respecto a la población para la cual trabajamos.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en las políticas, procesos y procedimientos.	4	Carencia de difusión de las informaciones, procedimientos y procesos para la ejecución de los mismos.	7	
2	Falta de una revisión, seguimiento, validación y control y actualización de los procedimientos y procesos.	5	Que los procedimientos no se ajusten a las necesidades y a la realidad de los usuarios del sistema de Seguridad Social.	8	
3	Falta de una retroalimentación y aprobación.	6	Que no haya una mejora continua.	9	

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 Años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
708,765	56,320	61,952	68,147	74,972	447,374

Soporte requerido:

Dirección de Planificación	La revisión, validación y seguimiento de las políticas de calidad.
La Administración/ Consejo Administración	Para la aprobación de las políticas y procedimientos.
Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de las políticas, procedimientos y procesos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Definir las políticas generales y específicas de Seguridad Social vigentes.	Junio 2014	Septiembre 2014
2	Definir los procesos básicos para documentar los procedimientos de Seguridad Social: afiliaciones, licencias médicas, accidentes laborales, pensión por Salud, servicios misceláneos de Asistencia de Salud.	Junio 2014	Julio 2014
3	Recolectar la información, analizarla, validarla y socializarla en lo referente a las leyes y normativas vigentes que rigen el sector salud.	Julio 2014	Agosto 2014
4	Crear un sistema informático que permita cuantificar y medir el rendimiento de la planificación.	Septiembre 2014	Julio 2015
5	Elaborar el plan de trabajo anual sobre las actividades relacionadas que se desarrollarán de forma continua para dar cumplimiento al Plan Estratégico.	Abril 2014	Noviembre 2021
6	Mejora continua en los procesos para la optimización del desempeño.	Julio 2014	Julio 2021
7	Evaluar los procesos, la aplicación y el cumplimiento de las normas de Seguridad Social.	Diciembre 2014	Diciembre 2021
8	Elaborar informes, memorias, indicadores de gestión y reportar al área solicitante.	Julio 2014	Noviembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión administrativa y operativa	Implementar las normas de la Gestión de Seguridad Social.	→	Operativos y Administrativos	B.3.1.B

Nombre del indicador:	Implementación de las normas que rigen la Ley de Seguridad Social y otras afines.	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción:	Se realizarán las actividades correspondientes para lograr que se cumpla la planificación de afiliación, carnetización, regularización de los servicios definidos dentro del plan estratégico.		
Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Actividades realizadas / total de actividades planificadas) x 100		
Fuente de información:	De tener el sistema informático, utilizarlo por sumatoria establecida y gráfico.		
Responsable de recolectar la información:	Encargado Depto. Seguridad Social		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Junio 2014				10%	20%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	99%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa	→	Implementar las normas de la gestión de calidad, medio ambiente y en seguridad y salud ocupacional	→	Operativa y Administrativa	B.3.2.A

Nombre del plan de acción:	Implementar un Sistema de Gestión de Calidad según Norma ISO 9001:2008	**Responsable:**	Gerencia de Calidad de la Gestión

Descripción general del proyecto: Para que una organización funcione de manera eficaz, tiene que determinar y gestionar numerosas actividades relacionadas entre sí. Esta norma internacional promueve la adopción de un enfoque basado en procesos cuando se desarrolla, para aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Con la implementación de ISO 9001:2008 pretendemos lograr el funcionamiento interno con una elevada eficiencia y calidad en nuestros productos y la satisfacción de nuestros clientes, basado en un proceso de mejora continua.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:				
	1	Falta de integración de los colaboradores involucrados	Limitaciones económicas y de logística	
	2	Factores políticos y cambios en la Administración	Falta de capacitación	
	3	Rotación de personal	Entrada en vigencia de la Ley No. 100 - 0013 de Energía y Minas	

Fecha estimada de inicio:	Octubre 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	6 años y 6 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	2,950,000.00	450,000.00	900,000.00	600,000.00	200,000.00	800,000.00

Soporte requerido:		
	Todas las Direcciones y/o Gerencias	Designar una persona responsable de preparar y suministrar las informaciones requeridas durante el proceso de levantamiento de informaciones.
	Consultor	Definir la política de calidad de la EGEHID.
	MAE y Dirección Financiera	Proveer recursos económicos.
	Dirección Administrativa	Proveer apoyo logístico.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Contratación de consultor certificado en gestión de calidad.	Julio 2014	Agosto 2014
	2	Realizar levantamiento de documentaciones y de procesos.	Septiembre 2014	Noviembre 2014
	3	Establecer parámetros y criterios de medición.	Diciembre 2014	Diciembre 2014
	4	Preparar Manual de Calidad.	Diciembre 2014	Enero 2015
	5	Inicio de proceso de implementación de las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.	Febrero 2015	Enero 2016
		Revisión, medición y toma de medidas correctoras.	Julio 2015	Agosto 2015
		Obtención de la Certificación ISO 9001:2008.	Febrero 2016	Febrero 2016
	6	Mantenimiento (revisión, medición y toma de medidas correctoras).	Febrero 2016	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión administrativa y operativa	Implementar las normas de la gestión de calidad, medio ambiente, en seguridad y salud ocupacional	→	Operativa y Administrativa	B.3.2.B

Nombre del indicador:	Actividades Implementadas para el Sistema de Gestión de Calidad según Norma ISO 9001:2008.	**Responsable:**	Gerencia de Calidad de la Gestión
Descripción:	Se realizarán actividades para la implementación del sistema de Gestión de Calidad según Norma ISO 9001:2008		
Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Actividades realizadas/ Total de actividades planificadas) x 100		
Fuente de información:	Informe de Gestión		
Responsable de recolectar la información:	Gerencia de Calidad de la Gestión		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Junio 2014				15%	30%	45%	60%	75%	90%	100%											

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la Gestión Operativa y Administrativa.	→	Implementar las Normas de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional.	→	Operativos y Administrativos.	B.3.3.A

Nombre del plan de acción:	Establecer e implementar normas de Seguridad e Higiene Ocupacional en EGEHID.	**Responsable:**	Encargado de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional.
Descripción general del proyecto:	Identificar las Normas de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional que Pueden ser aplicable a la Institución, basado en un plan formulado por expertos certificados en la materia; formando un equipo competitivo, el cual realizará un diagnostico de nuestras organización y la planificación e implementación de la misma.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al implementar esta Norma tendremos como beneficios reducir la incidencia de accidentes, riesgo y enfermedades ocupacionales del trabajador, dentro y fuera de su ambiente de trabajo; lo cual genera ausentismo, disminución de la productividad y pérdida por daños personales y equipos o materiales y crear conciencia de prevención y fomentar la implementación de un sistema en Salud y Seguridad Industrial.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que la Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE) no autorice la implementación de las Normas.	4	Que los empleados no cumplan con los Procesos/procedimientos estipulados.	7		
	2	No identificar Las Normas adecuadas para la Institución.	5	Que la autoridad no suplan los Equipos de Protección Personal (EPP) correspondientes.	8		
	3	Que la Dirección de Planificación, Depto. Seguridad e Higiene Ocupacional, y los Comité de Seguridad Industrial (CSI)de las Centrales Hidroeléctricas no aplique el seguimiento apropiado para la implementación.	6	Que el alcance de los planes no cumplan con los resultados esperados.	9		

Fecha estimada de inicio:	20 enero 2014.	**Fecha estimada de finalización:**	Julio 2017	**Duración estimada:** 3 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	4,500,000	800,000	1,000,000	1,200,000	1,500,000	

Soporte requerido:		
	Máxima Autoridad Ejecutiva (MAE)	Aprobar y establecer políticas de las Normas de Seguridad e Higiene Ocupacional; y los recursos económicos.
	Dirección de Planificación.	Se encargara de dar seguimiento con la finalidad de supervisión y control de la implementación de las Normas.
	Encargados de las Centrales Hidroeléctricas.	Velar que los CSI cumplan con los planes establecidos.
	Colaboradores	Tener derecho a condiciones seguras y sanas en su lugar de trabajo sin temor a repercusiones, tomando en cuenta el cumplimiento de los procesos y procedimientos después de implementados, teniendo la oportunidad de formarse y educarse con el fin de reducir los accidentes y las lesiones que puede sufrir un colaborador.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	1. Crear Políticas y procedimientos.	13 febrero 2014.	15 mayo 2014.
	2	1. Planificar, Evaluar e identificar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. 2. identificando los requisitos legales para cumplir con la legislación en materia preventiva.	19 mayo 2014.	14 julio 2014.
	3	1. Identificación de peligros (considerando los distintos tipos de peligros en el lugar de trabajo). 2. Identificar los riesgos. 3. Evaluación de riesgo (Evaluar los riesgos que no se puedan evitar). 4. Colocar los controles que se ameriten.	25 agosto 2014.	20 noviembre 2014.
	4	1. Entrevistas y encuestas. 2. Visitas e inspecciones. 3. Análisis de procesos	25 noviembre 2014.	29 enero 2015.
	5	1. Definir y concretar funciones y responsabilidades. 2. Dar formación a los trabajadores para darle competencia necesaria frente a los riesgos a los que están expuestos en el trabajo. 3. Informar a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de su entorno laboral. 4. Preparar la documentación necesaria para llevar un control y orden necesario para llegar a un buen fin. 5. Estar preparado ante cualquier situación de emergencia.	16 febrero 2015.	15 mayo 2015.
	6	1. Marcar un procedimiento de seguimiento para medir si se están cumpliendo los objetivos planteados. 2. Formular informes a la instancia de los correspondientes de los accidentes e incidentes producidos. 3. Tomar acciones correctivas o preventivas de los incumplimientos detectados (ya sea documentación o accidentes producidos). 4. Realizar una auditoria técnica con el objetivo de evaluar el desempeño (preparar la empresa para una posible auditoria externa).	20 junio 2015.	25 agosto 2015.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la Gestión Operativa y Administrativa.	Implementar las Normas de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional.	→	Operativas y Administrativas.	B.3.3.B

Nombre del indicador:	Implementación de las Normas de Seguridad e Higiene Ocupacional	**Responsable:**	Encargado de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional.
Descripción:	Identificar las Normas de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional que Pueden ser aplicable a la Institución, basado en un plan formulado por expertos certificados en la materia; formando un equipo competitivo, el cual realizara un diagnóstico de nuestra organización y la planificación e implementación de la misma.		
Frecuencia:	Trimestral.	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Normas de seguridad e higiene implementadas/ Total de normas de seguridad e higiene planificadas) x 100		
Fuente de información:	Mediante reportes de progreso del proyecto		
Responsable de recolectar la información:	Dirección de Planificación.		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Información base y fecha:	0% Junio 2014	**Resultados esperados:**	0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	50%	57%	64%	69%	75%	85%	90%	100%					

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la gestión operativa y administrativa	→	Establecer una política de valoración y administración de riesgos	→	Operativos y Administrativos	B.4.1.A

Nombre del plan de acción:	Promover el cumplimiento y Monitoreo de la metodología valoracion y administracion de riesgo (VAR).	**Responsable:**	Dirección Planificación
Descripción general del proyecto:	Evaluar continuamente la implementación de la metodología VAR, para verificar su cumplimiento en todos los procesos de las áreas operativas y administrativas.		
Resultados : Beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos)	Al finalizar este plan de acción la empresa debe tener constancia de los resultados obtenidos debido a la implementación de la metodología VAR, mediante los informes de avance realizados por los equipos de trabajos, e identificar los riegos no previstos, que por su nivel merecen ser mitigados.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Que después de implementada la metodología no se realicen monitoreo	4	Que aun identificando el incumplimiento de la metodología VAR, no se informe al encargado del área correspondiente.	7	
	2	Que los monitoreo no sean realizados por personal calificado	5		8	
	3	Que en los monitoreo no se identifique el incumplimiento de la metodología VAR	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Agosto 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2014	**Duración estimada:**	4 meses	
Costo estimado de implementación (RD$):	***Total***	***2014***	***2015***	***2016***	***2017***	***2018-2021***
	1,000,000	1,000,000.00				

Soporte requerido:	Directores	Para instruir a los colaboradores sobre la importancia del cumplimiento y monitoreo de la metodología VAR
	Dirección de Planificación	Para la conformación de los equipos de trabajos
	Colaboradores	para que asuman la responsabilidad que implica el cumplimiento de la metodología VAR

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Envío del primer informe de avance de VAR (mensual) a planificación por parte de todos los Directores	Septiembre 2014	Octubre 2014
	2	Remisión del primer informe mensual a la MAE, sobre los avances del cumplimiento y monitoreo de la VAR.	Octubre 2014	Noviembre 2014
	3	Realización de la evaluación del cumplimiento y monitoreo de la VAR.	Noviembre 2014	Diciembre 2014

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalecer la Gestión Operativa y Administrativa	→	Establecer una política de valoración y administración de riesgo	→	Operativos y Administrativos	B.4.1.B

Nombre del indicador:	Cumplimiento y Monitoreo de la metodología VAR.	**Responsable:**	Director de Planificación
Descripción:	Evaluar continuamente la implementación de la metodología VAR, para verificar su cumplimiento en todos los procesos de las áreas operativas y administrativas.		
Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje
Fórmula:	(Total de riesgos valorados / total de riesgos planificados para valorar) x 100		
Fuente de información:	Informes mensuales del cumplimiento metodologia VAR en las areas citadas.		
Responsable de recolectar la información:	Directores		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	25/04/2014				0%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana
Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalece la gestión operativa y administrativa	→	Crear políticas de protección al personal calificado	→	Operativos y Administrativos	B.5.1.A

Nombre del plan de acción:	Crear políticas de mejora administrativa, operativa y satisfacción del personal calificado de EGEHID.	**Responsable:**	Dirección Administrativa.

Descripción general del proyecto:	Desarrollar procesos que identifiquen la situación actual de competencia del personal calificado, identificando las necesidades de capacitación que requieren los puestos para lograr eficiencia y competencia, ofreciendo incentivos de regulación de salarios y promoción al personal cuyo impacto de la capacitación ha sido exitosa.
Resultados : Beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos)	Eficiencia en el desempeño de las funciones, bajas tasas de ausentismo y de rotación, aumento en la producción de energía eléctrica y en el Manejo de los procesos administrativos, satisfacción en las funciones que se realiza y alta motivación con su puesto de trabajo.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Falta de comprensión de los procesos en que participa. Orientar mediante instructivo, la manera en que se trabaja cada proceso	4	Falta de comunicación de los involucrados para coordinar las actividades. Establecer canales funcionales que promuevan la ejecución del plan de acción.	7	Aplicación de procedimientos ineficientes. Crear para cada actividad un procedimiento que esté acorde con las políticas de EGEHID
	2	Disponibilidad de recursos: humanos, económicos y de logística para ejecutar las actividades programadas. Planificar todas las actividades con su presupuesto y crear equipos responsables.	5	Paradas por mantenimiento no planificado. Crear un plan de contingencia que minimice las consecuencias derivadas de esta situación	8	
	3	Conflictos entre los responsables de la toma de decisiones. Comprometer a los directores y gerentes de resolver a tiempo las causas que generan conflictos en el grupo.	6	Falta de identificación de prioridades de los procesos planificados. Evitar improvisaciones, seguir el programa del plan con los responsables comprometidos.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 anos

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	25,000,000	5,000,000	4,000,000	3,000,000	3,000,000	10,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección Administrativa y Recursos Humanos	La Dirección Administrativa, conjuntamente con Recursos Humanos, convocarán al personal calificado, que ha sido seleccionado para participar en la evaluación de desempeño.
	Administrador, Dirección de Planificación y Dirección Financiera.	Recursos Humanos y la Dirección Administrativa, solicitarán al Administrador, los recursos económicos necesarios; así como a la Dirección Administrativa, la logística que haga falta para ejecutar con éxito todo lo programado.
	Planificación, Dirección Administrativa y Financiera	Las áreas de Planificación, Dirección Administrativa y Dirección Financiera, deben garantizar la continuidad de este plan en tiempo y espacio, independientemente de los riesgos que obstaculicen el proceso de continuidad.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Implementar concurso interno para identificar los recursos que poseen la competencia requerida. Aplicar pruebas , cuestionario y entrevistas al personal calificado para determinar el nivel de desempeño actual .	Junio 2014	Junio 2015
	2	Procesar, analizar y evaluar las informaciones obtenidas en la evaluación de desempeño y remitir informe a Capacitación.	Junio 2015	Agosto 2015
	3	Preparar un Programa de Capacitación, que fortalezca las brechas existentes entre el perfil del puesto y el desempeño de cada empleado, aplicando acciones formativas puntuales que garanticen un progreso en la aptitudes y actitudes del mismo.	Septiembre 2015	Septiembre 2018
	4	Aplicación de evaluaciones periódicas que evalúen el nivel de eficiencia y desempeño del personal, que ha recibido la formación .	Enero 2018	Junio 2020
	5	Verificar el grado de empoderamiento que exhibe el personal capacitado en la ejecución de sus funciones y el logro de los objetivos definidos para su cumplimiento en la gestión operativa y administrativa de EGEHID.	Julio 2020	Septiembre 2020
	6	Crear un programa de incentivos que favorezca al personal calificado que logrado alcanzar la meta propuesta.	Octubre 2020	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Fortalece la Gestión Operativa y Administrativa	→	Crear políticas de protección al personal calificado de la EGEHID.	→	Operativos y Administrativos	B.5.1.B

Nombre del indicador: Crear políticas de mejora administrativa, operativa y de satisfacción del personal calificado de EGEHID.	**Responsable:** Dirección Administrativa
Descripción: Desarrollar procesos que identifiquen la situación actual del personal calificado identificando las necesidades de capacitación, que requieren los puestos para lograr eficiencia y competencia, ofreciendo incentivos de regulación de salarios y promoción al personal, cuyo impacto de la capacitación ha sido exitosa.	
Frecuencia: Anual	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Políticas creadas/ Total de políticas planificadas) x 100	
Fuente de información: Informe de resultados	
Responsable de recolectar la información: Encargados de áreas	

Información base y fecha: 0% — Marzo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			30%	40%	43%	45%	50%	60%	63%	65%	70%	75%	78%	85%	90%	95%	98%	100%	

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	→	Aportar a las comunidades parte de los beneficios obtenidos por el uso del recurso hídrico	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	C.1.1.A

Nombre del plan de acción:	Promover el pago y/o compensación por servicios ecosistemicos hídricos.	**Responsable:**	Encargado de Medio Ambiente

Descripción general del proyecto:	El proyecto de pago o compensación por servicios ecosistémicos hídricos persigue incorporar a los comunitarios de las cuencas aportantes, en su zona alta, al cuidado y conservación de los bosques que garantizan la captación e infiltración del agua que se usa como materia prima para la generación, a la vez que contribuye mejorando las condiciones de vida de las personas que habitan en las zonas de captación de agua, principalmente en las zonas altas y media.						
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este programa comunitarios de las cuencas Nizao, Yaque del norte y Yaque de sur, cuencas aportantes de materia prima para la generación hidroeléctrica se habrán incorporado a este programa.						
Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	La no comprensión por parte de funcionarios de EGEHID de los compromisos de la institución con esquemas de pagos o compensación por servicios ecosistémicos hídricos	4	Burocracia	7		
	2	Que los compromisos establecidos con montos a desembolsar no salgan a tiempo	5	La promulgación de las leyes de agua que cursan en el congreso.	8		
	3	La violación de acuerdos por parte de los involucrados	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Octubre 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	152,000,000	19,000,000	19,000,000	19,000,000	19,000,000	76,000,000

Soporte requerido:	Administrador y Consejo EGEHID	Aprobar del plan de acción y los planes operativos anuales.
	Direcciones Administrativa, financiera	Atención oportuna solicitud de desembolso, simplificar burocracia.
	Administrador y Gerencia de Recursos Humanos	Designar personal con un perfil profesional adecuado para la implementación.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Jornadas de fumigación comunitarias para control de vectores enfermedades 1 por año en 20 comunidades.	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	2	Construcción de infraestructuras de servicios comunitarios (administrativo).	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	3	Apoyo Deportivo.	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	4	Proveer 100 becas a estudiantiles durante el plazo del Plan estratégico.	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	5	Donación de útiles escolares (administrativo).	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	6	Raciones alimenticias (administrativo).	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	7	Compensación por protección de bosque.	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)
	8	Producción proteína animal (peces).	2014 (periódico / Sistemático)	2021 (periódico/sistemático)

Nota: Si la Entidad posee una Oficina de Administración de Proyectos (PMO), es responsabilidad del equipo de proyecto identificar las posibles discrepancias entre los requerimientos de la planilla de "Plan de acción" y aquellos requerimientos del PMO para así hacer los ajustes de lugar alineando ambos requerimientos.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	Aportar a las comunidades parte de los beneficios obtenidos por el uso del recurso hídrico	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	C.1.1.B

Nombre del indicador: Número de beneficiarios por iniciativas propuestas	**Responsable:** Encargado de Medio Ambiente
Descripción: Este indicador expresa el involucramiento de la empresa con las comunidades de la periferia de la central y los habitantes de la parte media y alta de las cuencas aportantes	
Frecuencia: Semestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Cantidad de beneficiarios ejecutados / total de beneficiarios planificados) x 100	
Fuente de información: Informes de ejecutoria, visitas de campo	
Responsable de recolectar la información: Gerente de Gestión Ambiental	

Información base y fecha: 4% — Abril 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
4%	8%	12%	15%	18%	21%	25%	29%	33%	37%	41%	45%	49%	53%	57%	61%	70%	80%	90%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	→	Aportar a las comunidades parte de los beneficios obtenidos por el uso de los recursos naturales	→	Económica / financiera y gestión de gastos	C.1.2.A

Nombre del plan de acción:	Fomentar la producción de proteína animal	**Responsable:**	Encargado Piscícola

Descripción general del proyecto: El proyecto se basará en elevar la calidad de vida de las clases de menores ingresos de nuestro país, contribuyendo con la producción de proteínas y supliendo alevines de buena calidad para la repoblación de los embalses que están bajo la supervisión de la Institución. El mismo aprovechará la infraestructura y los recursos hídricos existentes para convertirse en un centro de producción acuícola modelo en la región.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Mejorar las condiciones de vida de la población, disminuyendo la tasa de desempleo con aumento de la productividad en la agropecuaria en general. Dotar a la piscícola de EGEHID de un centro de producción vinculado a la investigación y docencia en piscicultura y procesamientos del pescado, que como empresa contribuya a su autofinanciamiento. Formar los técnicos que demanda el país en producción y procesamiento de pescado. Fomentar el policultivo, combinando la producción de pescado con otras actividades agropecuarias.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Focos de contaminación en las aguas que suplen a la estación por problemas en la zona de los embalses	4		7	
	2	Proliferación de sequías	5		8	
	3	Fenómenos atmosféricos que afecten los embalses	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Agosto 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	9,423,882	3,665,000	3,555,000	60,500	83,800	2,059,582

Soporte requerido:		
	Administrador EGEHID	Para la aprobación de los recursos.
	Gerencia Financiera	Erogación de recursos económicos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Cambio de los reproductores por el tiempo ya agotados.	Octubre 2014	Octubre 2014
	2	Limpieza de los 7 estanques de producción del sedimento, por aumentar la producción de alevines.	Septiembre 2015	Septiembre 2015
	3	Remodelación de la infraestructura de la casa y casetas.	Agosto 2014	Diciembre 2014
	4	Reparación del alumbrado eléctrico de la estación.	Mayo 2014	Mayo 2014
	5	Pintura de las piletas y mejorar su entorno.	Noviembre 2014	Noviembre 2014
	6	Construcción de 8 nuevos estanques.	Enero 2015	Agosto 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	Aportar a las comunidades parte de los beneficios obtenidos por el uso de los recursos naturales.	→	Operativo y Administrativo	C.1.2.B

Nombre del indicador: Jornada de Liberación de Alevines

Responsable: Encargado Piscícola

Descripción: Se dará seguimiento a las liberaciones de alevines realizadas en cada período de la planificación. 1 liberación de alevines por trimestre con un total de 32 liberaciones. Total de Liberaciones 4 x 8= 32

Frecuencia: 1 por trimestre

Unidad de medida: Porcentaje jornadas de liberación de alevines

Fórmula: (Liberaciones ejecutadas/Total de liberaciones planificadas) x 100

Fuente de información: Informe de jornadas de liberación

Responsable de recolectar la información: Gerente de gestión ambiental

Información base y fecha: 0% — Junio 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			0%	16%	19%	22%	25%	28%	31%	34%	37%	41%	44%	47%	50%	62%	75%	87%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	→	Incrementar la plantación de árboles en las cuentas y encausamiento de ríos y cañadas, creando depósitos de plantas propias del entorno a la zona a utilizar	→	Ambiental y social	C.2.1.A

Nombre del plan de acción:	Realizar un plan de reforestación de cuencas aportantes a las centrales hidroeléctricas.	**Responsable:**	Gerente de Gestión Ambiental

Descripción general del proyecto:	El proyecto consiste en la recuperación de la cobertura vegetal de las 4 principales cuencas aportantes a la generación hidroeléctrica, con la finalidad de asegurar una mayor infiltración de las aguas de lluvia y por ende una mayor disponibilidad de materia prima para la generación de energía. El proyecto contempla la repoblación vegetal de las principales cuencas aportantes a las centrales eléctricas y el mantenimiento de brigadas de reforestación en cada una de las cuencas intervenidas.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan, la institución habrá intervenido aproximadamente en 4 cuencas hidrográficas y contará con 24 brigadas de reforestación accionando en las principales cuencas con infraestructuras de generación hidroeléctricas. Las plantas a ser usadas serán: café (80%), arboles forestales (10%) y frutales (10%), con la asistencia de 24 brigadas de reforestación.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Falta de compromiso para implementar el plan	4	Exceso de burocracia	7	
	2	No disponibilidad de terrenos para la siembra	5	Épocas de sequia prolongada	8	
	3	Medios de transportes insuficientes para trabajo de campo que el plan de acción requiere	6	Vulnerabilidad ante fenómenos atmosféricos adversos	9	

Fecha estimada de inicio:	Agosto 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	312,012,755	27,264,000	29,990,400	33,003,960	36,304,356	185,450,039

Soporte requerido:		
	Administrador y Consejo EGEHID	Aprobación del plan de acción y de los planes operativos anuales.
	Direcciones Administrativa, financiera	Atención oportuna solicitud de desembolso, simplificar burocracia.
	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales	Vincular el programa de reforestación de la EGEHID con los planes de manejo de fincas promovido por el ministerio de ambiente y las políticas forestales vigentes a través de Quisqueya verde.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Formación y mantenimiento de brigadas de reforestación.	Agosto 2014	Diciembre 2021
	2	Captación de terrenos para reforestación.	Agosto 2014	Diciembre 2021
	3	Adquisición de plántulas.	Agosto 2014	Diciembre 2021
	4	Producción de Plántulas.	Octubre 2014	Diciembre 2021

Nota: Si la Entidad posee una Oficina de Administración de Proyectos (PMO), es responsabilidad del equipo de proyecto identificar las posibles discrepancias entre los requerimientos de la planilla de "Plan de acción" y aquellos requerimientos del PMO para así hacer los ajustes de lugar alineando ambos requerimientos.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	Incrementar la plantación de árboles en las cuentas y encausamiento de ríos y cañadas, creando depósitos de plantas propias del entorno a la zona a utilizar	→	Ambiental y Social	C.2.1.B

Nombre del indicador:	Aumento de la cobertura boscosa	**Responsable:**	Gerente de Gestión Ambiental
Descripción:	En concordancia con el Plan de Acción de Realizar un Plan de reforestación de cuencas aportantes a las centrales hidroeléctricas, este indicador deberá proporcionar la información sobre el aumento de las áreas reforestadas, asimismo el porcentaje de plantas que han sobrevivido (implantado)		
Frecuencia:	Anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje
Fórmula:	(Total de tareas reforestadas / Total de tareas programadas por reforestar) x 100		
Fuente de información:	Medida área reforestada		
Responsable de recolectar la información:	Gerente de Gestión Ambiental		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	3%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Marzo 2014		3%	6%	9%	12%	16%	18%	21%	25%	28%	31%	34%	37%	40%	43%	46%	50%	62%	75%	87%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	→	Incrementar la plantación de árboles en las cuentas y encausamiento de ríos y cañadas, creando depósitos de plantas propias del entorno a la zona a utilizar	→	Ambiental y social	C.2.2.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la construcción de viveros para la producción de plántulas utilizadas en la reforestación de las cuencas hídricas	**Responsable:**	Encargada de Medio Ambiente

Descripción general del proyecto: El proyecto consiste en la construcción de 3 viveros forestales para la producción de plantas agroforestales; café, frutales y maderables, con la capacidad de producir aproximadamente 400 plántulas anuales. Se contemplan tres en la zona sur y tres en la zona norte.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar este plan, la institución contará con 3 viveros agroforestales con un área de 2,304 m^2 por vivero y capacidad para producir 600,000 plántulas forestales al año cada uno.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Viveros no operativos.	4	Burocracia	7	
	2	Vulnerabilidad ante fenómenos atmosféricos adversos.	5	Vulnerabilidad de las infraestructuras construidas ante actos vandálicos.	8	
	3	Medios de transportes insuficientes para trabajo de campo que el plan requiere.	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2016	**Duración**	2 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	59,315,780	18,953,280	5,000,000	5,750,000	7,612,500	22,000,000

Soporte requerido:		
	Administrador y Consejo EGEHID	Aprobación del plan de acción y de los planes operativos anuales.
	Direcciones Administrativa, financiera	Atención oportuna solicitud de desembolso, simplificar burocracia.
	Dirección de Mantenimiento y rehabilitación de obras civiles	En el seguimiento a construcción de dichos viveros.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Construcción de tres (3) viveros agroforestales.	Abril 2014	Abril 2015
	2	Pago personal de viveros, mejora y ampliación.	Enero 2015	Diciembre 2016 (Sistemático)
	3			
	4			
	5			
	6			

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del indicador:

Lineamiento estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	Incrementar la plantación de árboles en las cuencas y encausamiento de ríos y cañadas, creando depósitos de plantas propias del entorno a la zona utilizar.	→	Ambiental y Social	C.2.2.B

Nombre del indicador: Cantidad o núumero de viveros construidos y en operación	**Responsable:** Encargado de Medio Ambiente
Descripción: En concordancia con el Plan de Acción de Realizar un Plan de construcción de viveros, el indicador debe proporcionar la información sobre la construcción de viveros	
Frecuencia: Anual	**Unidad de medida:** Número de viveros construidos
Fórmula: (Viveros construidos/ Total de Viveros programados) x 100	
Fuente de información: Informe de cumplimiento	
Responsable de recolectar la información: Gerente de gestión ambiental con la colaboración de la Dirección de Obras Civil	

Información base y fecha:		Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
10%	Abril 2014			10%	25%	50%	63%	75%	90%	100%												

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la Gestión Ambiental y Social	→	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión y conservación ambiental para mantenerlas libres de plaga	→	Ambiental y social	C.3.1.A

Nombre del plan de acción:	Realizar el Manejo y Control de Plagas en las Centrales Hidroeléctricas	**Responsable:**	Gerente de Gestión Ambiental

Descripción general del proyecto: Este plan consiste en manejar y controlar las plagas, vectores de enfermedad, de las centrales hidroeléctricas y minicentrales del país, y en oficinas de la empresa y edificio sede. Para tales fines se efectúan jornadas de fumigación mensual.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Se espera tener bajo control las plagas vectores de enfermedad en centrales y mini centrales hidroeléctricas, edificio sede, y oficinas ubicadas fuera de la sede, así como también se incluyen jornadas de fumigación a comúnidades periféricas.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Que las compañías contratadas no cumplan con lo convenido.	4		7	
	2	Falta de responsabilidad del personal involucrado al momento de implementar los controles de lugar para que estos riesgos o amenazas no se materialicen.	5		8	
	3		6		9	

Fecha estimada de inicio:	Enero 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	153,446,860	16,358,917	17,095,068	17,864,346	18,668,241	83,460,288

Soporte requerido:		
	Director Administrativo	Contratar empresas de Fumigación que cumplan con los permisos que debe otorgar el Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, relacionado con el uso y manejo de plaguicidas ; y que estas cumplan además con las exigencias de la Contraloría en la EGEHID
	Gerencia de Gestión Ambiental	Dar seguimiento y supervisar la ejecución de las jornadas de fumigación
	Encargados de Centrales y minicentrales	Dar las facilidades de implementación y firma de formularios de control fumigación

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Contratar Compañías Fumigadoras	Enero 2014 (sistemáticamente)	Enero 2021 (sistemáticamente)
	2	Ejecutar Fumigación	Enero 2014	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la Gestión Ambiental	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión y conservación ambiental, para mantenerlas libres de plaga	→	Ambiental y Social	C.3.1.B

Nombre del indicador: Jornadas de fumigación en centrales	**Responsable:** Gerente de Gestión Ambiental
Descripción: La empleomanía de las centrales hidroeléctricas están expuestas a enfermedades causadas por vectores plagas, así mismo, las plagas pueden afectar el cableado y parte de la instrumentación eléctrica.	
Frecuencia: Mensual	**Unidad de medida:** Porcentaje
Fórmula: (Jornadas de fumigación ejecutadas / Total de Jornadas de fumigación planificadas) x 100	
Fuente de información: Formularios de ejecución de fumigación	
Responsable de recolectar la información: Supervisor de Fumigación de la Gerencia de Gestión Ambiental	

Información base y fecha: 3% — Marzo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
3%	6%	9%	12%	15%	18%	21%	24%	27%	30%	33%	37%	40%	43%	46%	50%	62%	75%	87%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	→	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión y conservación ambiental	→	Operativos y Administrativos	C.3.2.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la construcción de infraestructuras para el control de aportaciones de sedimentos a embalses de las centrales hidroeléctricas	**Responsable:**	Encargado de Medio Ambiente

Descripción general del proyecto: El proyecto contempla la construcción de obras que disminuyan el aporte de sedimentos

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Al finalizar este plan, la institución contará con 130 infraestructuras, muros de gavione, en los cauces de ríos de las cuencas Yuna (40), Yaque del norte (30), yaque del sur (30) y nizao (30).

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Exceso de burocracia	4		7	
	2	Medios de transportes insuficientes para el trabajo de campo que se requiere	5		8	
	3	Vulnerabilidad ante fenómenos adversos	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha de culminación**	Noviembre 2021	**Duración**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	15,644,295	1,368,000	1,504,800	1,655,280	1,820,808	9,295,407

Soporte requerido:		
	Administrador y Consejo EGEHID	Aprobación del plan de acción y de los planes operativos anuales
	Direcciones administrativa, financiera	Atención oportuna a solicitud de desembolso, simplificar burocracia
	Dirección de mantenimiento y rehabilitación de obras civiles	En la ejecución de las obras de control de aportación de sedimento

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Construcción de estructuras de contención de sedimentos / muros de gaviones	Abril 2014	Abril 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental y social	Incrementar la plantación de árboles en las cuencas y encausamiento de ríos y cañadas, creando depósitos de plantas propias del entorno a la zona utilizar	→	Ambiental y Social	C.3.2.B

Nombre del indicador: Construcción de gaviones

Responsable: Director de obras civiles

Descripción: Los gaviones buscan reducir el aporte de sedimento a los embalses aportantes. El indicador medirá la cantidad de gaviones construidos por cuenca

Frecuencia: Anual

Unidad de medida: Porcentaje

Fórmula: (Gaviones construidos / Total de gaviones planificados) x 100

Fuente de información: Informe elaborado por técnicos que previamente deberán ir al campo y medir los metros cúbicos de sedimentos acumulado en cada infraestructura por gaviones construidos

Responsable de recolectar la información: Gerente de gestión Ambiental con la colaboración de Dirección de Obras civil

Información base y fecha: 0% — Abril 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	0%	9%	13%	15%	18%	22%	25%	28%	31%	34%	37%	41%	43%	47%	53%	61%	73%	88%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental	→	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión ambiental	→	Operativo y Administrativo	C.3.3.A

Nombre del plan de acción:	Promover la concientización a los colaboradores en las diferentes centrales de EGEHID referente a los procesos de educación ambiental	**Responsable:**	Encargado Piscícola

Descripción general del proyecto:	El proyecto se basará en promover la educación ambiental y sus beneficios, al personal interno de la empresa, y que la comunidad beneficiada, conozca de manera general la importancia y los beneficios de la conservación y protección del medio ambiente, donde las presentes y futuras generaciones tendrán oportunidad de valorar las áreas, con un ambiente sano y libre de contaminación, siendo agentes multiplicadores del proceso de educar, orientar y ayudar a preservar el ambiente que nos rodea.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan la entidad tendrá concienciada 180 personas que podrán ser entes multiplicadores para colaborar con la orientación de la educación ambiental en 20 centrales.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Retraso de la logística.	4	Desmotivación de los participantes.	7		
	2	Problemas ambientales en la zona.	5		8		
	3	No apoyo de emisión de los fondos a tiempo.	6		9		

Fecha estimada de inicio:	2014	**Fecha estimada de finalización:**	2021		**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	48,966,833	874,180	15,825,012	20,705,757	11,561,885	

Soporte requerido:		
	Administrador EGEHID	Aprobación de los recursos
	Gerencia Financiera	Erogación de recursos económicos

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Curso de Educación Ambiental en cuencas prioritarios.	Agosto 2014	Agosto 2014
	2	Curso de Preservación de recursos Hídricos.	Noviembre 2014	Noviembre 2014
	3	Curso de Reciclado de desechos sólidos de materiales de oficina.	Enero 2015	Enero 2015
	4	Curso de residuos sólidos y oleaginoso.	Marzo 2015	Marzo 2015
	5	Taller sobre manejo y crianza de peces.	Agosto 2015	Agosto 2015
	6	Curso de incendios forestales.	Febrero 2016	Febrero 2016
	7	Implementar y mantener centro de capacitación Manejo de Cuencas Zona Norte.	Junio 2015	Junio 2021
	8	Habilitar Centro de Capacitación Manejo de Cuencas Zona Sur Palomino.	Mayo 2015	Abril 2017
	9	Talleres manejo de prácticas de conservación a nivel de fincas en laderas.	Julio 2016	Julio 2016
	10	Talleres manejo integral de cuencas hidrográficas.	Marzo 2017	Marzo 2017

Nota: Si la Entidad posee una Oficina de Administración de Proyectos (PMO), es responsabilidad del equipo de proyecto identificar las posibles discrepancias entre los requerimientos de la planilla de "Plan de acción" y aquellos requerimientos del PMO para así hacer los ajustes de lugar alineando ambos requerimientos.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión ambiental	→	Operativo y Administrativo	C.3.3.B

Nombre del indicador: Jornada de Concienciación

Responsable: Encargado de Piscícola

Descripción: Consiste en medir la cantidad de personas concienciadas de la institución.

Frecuencia: Trimestral

Unidad de medida: Porcentajes cursos realizados

Fórmula: (Cursos realizados/ Total de cursos planificados) x 100

Fuente de información: Informe de cursos realizados

Responsable de recolectar la información: Gerente de Gestión Ambiental

Información base y fecha: 10% — Junio 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	6%	15%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión ambiental.	→	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión y conservación ambiental	→	Cliente, mercado, y regulatorio.	C.3.4.A

Nombre del plan de acción:	Establecer planes de manejo y adecuación ambiental (PMAA) en cada una las centrales hidroeléctricas de la EGEHID, que cuentan con sus programas de manejo.	**Responsable:**	Gerente de gestión ambiental

Descripción general del proyecto:	Para toda actividad que impacte el ambiente, se realizará un estudio, cuyas especificaciones para el alcance lo establece el Ministerio Ambiental de acuerdo a la Ley General de Medio Ambiente y Recursos Naturales, No. 64-00. Este estudio emana un compromiso a través del Plan de Manejo y Adecuación Ambiental (PMAA) en donde se define el seguimiento y monitoreo ambiental que se dará sobre las ejecuciones ambientales. Cada seis (6) meses se enviará al Ministerio Ambiental un informe de cumplimiento ambiental de cada proyecto que ha sido sometido al Ministerio Ambiental, del cual la Empresa tiene una licencia o permiso ambiental.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	100% de todas las centrales hidroeléctricas adecuadas ambientalmente, cumpliendo todos sus compromisos ambientales con el Ministerio Ambiental, asegurando un ambiente más sano en el entorno de las Centrales Hidroeléctricas, tanto para las personas, como para la flora y fauna. Asimismo, se mejora la percepción positiva hacia la EGEHID, ya que se proyecta el trabajo en beneficio del ambiente y las personas.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
1	Falta de compromiso de los Encargados de las Centrales	4		7		
2	Falta de compromiso de las Direcciones involucradas con el cumplimiento del componente ambiental en la Empresa	5		8		
3	Falta de compromiso de la Gerencia Ambiental, responsable de impulsar el cumplimiento del plan contando con el apoyo de la Administración	6		9		

Fecha estimada de inicio:	2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	985,523,794	86,178,160	94,795,976	104,275,574	114,703,131	585,570,953

Soporte requerido:		
	Administración	En vista de que la Gerencia Ambiental depende directamente de la Administración (de acuerdo al organigrama) deberá contar con la aprobación de la Administración para todas sus acciones.
	Encargados de Centrales	Soporte con el tratamiento de desechos durante las actividades diarias de las ejecuciones de las centrales. Las medidas de seguimiento y monitoreo requieren una acción conjunta con el área ambiental.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Programa de manejo y Adecuación Ambiental de la Minicentral JJ Puello.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	2	Programa de manejo y Adecuación Ambiental de la Minicentral Boba.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	3	Programa de Manejo y Adecuación Ambiental Minicentral PRYN.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	4	Programa de Manejo y Adecuación Ambiental Central Hidroeléctrica Pinalito.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	5	Programa de Manejo y Adecuación Ambiental Central Hidroeléctrica Palomino.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	6	Programa de Manejo y Adecuación Ambiental Central Minicentral Magueyal.	Noviembre 2014	Diciembre 2021
	7	Programa de Manejo y Adecuación Ambiental Minicentral Las Barías.	Noviembre 2014	Diciembre 2021

Nota: Si la Entidad posee una Oficina de Administración de Proyectos (PMO), es responsabilidad del equipo de proyecto identificar las posibles discrepancias entre los requerimientos de la planilla de "Plan de acción" y aquellos requerimientos del PMO para así hacer los ajustes de lugar alineando ambos requerimientos.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la Gestión Ambiental y Social	→	Concientizar al personal interno de la empresa en la gestión y conservación ambiental	→	Cliente, mercado, regulatorio	C.3.4.B

Nombre del indicador: Cumplimiento del plan de manejo y adecuación ambiental

Responsable: Gerente de Gestión Ambiental

Descripción: El Informe de Cumplimiento Ambiental (ICA) es un documento que se genera a partir de las tareas que están especificadas en el Plan de Manejo y Adecuación Ambiental de cada proyecto. Se deben realizar mínimo dos informes anuales. La realización de estas tareas constituyen el seguimiento ambiental de los proyectos, para dar constancia de que se está cumpliendo con el Plan de Manejo y Adecuación Ambiental especificado en el estudio o informe ambiental que se realizó antes de ejecutar el proyecto.

Frecuencia: Semestral

Unidad de medida: Porcentaje

Fórmula: (Informes realizados al año / Informes planificados por año) x 100

Fuente de información: Informaciones generadas por Gerencia Ambiental, Encargados de Centrales y Gerencia de Mantenimiento

Responsable de recolectar la información: Gerencia Ambiental, Encargados de Centrales y Gerente de Mantenimiento

Información base y fecha: 0% — 28 de abril 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	6%	10%	13%	15%	19%	22%	25%	28%	31%	35%	38%	40%	43%	47%	50%	63%	75%	88%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Socializar las actividades, planes y resultados de la gestión del capital humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.1.A

Nombre del plan de acción:	Implementar y socializar los planes, presentando los resultados de trabajos sobre incorporación y adaptación de las personas a la organización	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción general del proyecto:	Potencializar la capacidad de incorporación y adaptación de las personas a través de los planes y programas, la socialización, control y seguimiento de los procesos.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Cifras y datos estadísticos para el control de los procesos, elaboración de los indicadores de gestión, tener un mayor control, cumplimiento y mejora continua de los procesos, así como la elaboración de los informes mensual para verificar el cumplimiento, la memoria de Gestión Humana, con ello se reducen pérdidas, tiempo y recursos; así mismo, el grado de productividad y desempeño de la empresa y en dicha gestión. % de incorporados.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no haya un compromiso y el trabajo no se registre a tiempo completo	4	Que los responsables de áreas no registren las informaciones de acuerdo a los criterios	7	Que no se apliquen las medidas de rigor por el incumplimiento para obtener resultados positivos
2	Que no haya un a verificación, seguimiento, validación y control de los planes.	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad del plan por tener objetivos diferentes.	8	
3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe.	6	Que los datos presentados no sean reales.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
3,300,000	500,000	400,000	500,000	500,000	1,400,000

Soporte requerido:

Dirección de Planificación	La verificación , validación, seguimiento y retroalimentación de los Planes de Trabajo y objetivos estratégicos.
La Administración	Para el conocimiento y la aprobación del proyecto.
Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación, seguimiento, evaluación y ejecución de los proyectos, planes y programas.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Actualizar los procedimientos y políticas aplicando nuevas técnicas de requisición y reclutamiento del personal de nuevo ingreso a la empresa. Elaborar y aplicar los programas de acuerdo a los requerimientos. Elaborar Plan de Trabajo a partir del plan estratégico. Socializar los Planes y Programas con el personal, presentando las informaciones registradas al área responsable que da seguimiento a los planes en la Gerencia de Recursos Humanos.	Junio 2014	Enero 2015
2	Establecer los procesos de reclutamiento y selección y de adaptación de acuerdo a los procedimientos ver perfiles del puesto y competencias).	Enero 2015	Marzo 2015
3	Implementar el sistema de control interno con relación a la planificación y los resultados de incorporación y adaptación del capital humano y sus objetivos.	Marzo 2015	Septiembre 2020
3	Dar seguimiento al Plan de Trabajo observando el nivel, porcentaje y luego requerir el informe mensual agregando las actividades que se contemplaron en dicho plan.	Enero 2015	Agosto 2020
4	Presentar las informaciones al área que elabora los indicadores de gestión unificando y elaborando el informe final .	Marzo 2015	Junio 2021
5	Entregar al finalizar el año, el Plan Operativo Anual de Trabajo (POA) con el porcentaje y metas, así como, el informe general a la Dirección de Planificación y a la Dirección Administrativa.	Mayo 2015	Junio 2021
6	Evaluar el Plan de Trabajo final y hacer la mejora de lugar en cuanto a los procesos de incorporación (ingreso) y adaptación (inducción) de las personas a la organización.	Noviembre 2015	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPUBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Socializar las actividades planes y resultados de la Gestión del Capital Humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.1.B

Nombre del indicador:	Planes, programas y resultados socializados y ejecutados sobre incorporación y adaptación de las personas a la organización	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción:	El porcentaje indicará la diferencia entre un período y otro en cuanto a la ejecución y socialización de los planes y programas y actividades.		
Frecuencia:	Mensual / semestral /anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Programas socializados / total de programas planificados) x 100		
Fuente de información:	La Dirección de Planificación da seguimiento y retroalimenta los procesos como fiscalizadora en cumplimiento, a su vez los diferentes subsistemas que se mantienen dando cumplimiento y registrando y enviando mensualmente al tiempo de luego entregar los resultados de cada plan de acción		
Responsable de recolectar la información:	EL departamento Encargado de dar seguimiento a los Planes de Trabajo en caso concreto Desarrollo Organizacional de Gestión Humana quien ofrece la matriz trabajada por área y socializada de período mensual o trimestral y anual.		

Información base y fecha:	**Resultados esperados:**	***2014***				***2015***				***2016***				***2017***				***2018-2021***			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
10%																					
Junio 2014				10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Socializar las actividades, planes y resultados de la gestión del capital humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.2.A

Nombre del plan de acción:	Elaborar, implementar y socializar los planes de compensación, bienestar y salud ocupacional de las personas.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	El fortalecimiento y el equilibrio entre las personas y la capacidad de la organización a través de los procesos de compensación beneficios e incentivos, estructura salarial, la seguridad y salud ocupacional, la calidad de vida laboral; la actualización, mejora, seguimiento, cumplimiento de cada programa y plan en su implementación para obtener resultados favorables en términos de gestión humana sobre el capital humano.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Planificación de los recursos humanos basados en el número de personas que necesitamos, análisis de vacantes actuales y esperadas de acuerdo a las necesidades. En adición, el grado de motivación y satisfacción la competitividad laboral, el mantenimiento de la equidad salarial interna de acuerdo a las políticas internas y leyes laborales, rangos y bandas por características de los puestos, los beneficios compensatorios financieros y como resultado puntuales oportunidades de trabajo, entre otros.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:								
	1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en cada proceso.	4	Que los responsables de áreas no elaboren los programas, no registren ni entreguen las informaciones	7	Que no se socialicen los programas ni se entreguen al área responsable en la gestión humana		
	2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control de los procesos.	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad	8			
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe	6	Que los datos presentados no concuerden con las evidencias	9			

Fecha estimada de inicio:	Julio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	2,200,000	600,000	250,000	150,000	300,000	900,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación, validación y seguimiento de los Planes y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación de los programas; las compensaciones, bandas salariales contrataciones.
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
	Financiera	Aprobación del Presupuesto.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los procedimientos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Establecer y redefinir manuales de puestos, organizativos y los procesos y procedimientos de compensación y estructura salarial o remunerativa, la rotación de personal; analizar, evaluar y socializar los beneficios, higiene y seguridad ocupacional (mental) la calidad de vida laboral y socializar con los colaboradores.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Establecer la escala salarial por bandas respecto a las características del puesto y los niveles, con la definición clara de las políticas y lo que conlleva un diagnóstico y auditoria de los procesos, auditoria de estructura y cargos y puestos, investigar el mercado del sector energético en cuanto a la valoración de cargos y características, y hacer el estudio comparativo y propuesta.	Enero 2015	Junio 2015
	3	Verificar los programas de incentivos e integrarlos mediante los procesos de motivación, el premio y la promoción. Llevar a cabo y socializar el programa de motivación a través de los talleres y autoevaluaciones, desarrollar campaña sobre la motivación y socializar.	Junio 2015	Septiembre 2020
	4	Dar seguimiento y evaluar cada programa en su aplicación y cumplimiento.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Llevar a cabo en coordinación con la Dirección de Planificación, es decir, las políticas y procedimientos sobre el cumplimiento y control, entrega de Planes de Trabajo relacionado con cada evento, tiempo y período de entrega, los indicadores de gestión, el informe mensual, anual y las memorias.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Crear las políticas de calidad de vida del colaborador en pro de mantener un equilibrio entre el trabajador, la organización y el ambiente.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Llevar a cabo una campaña socializando con el personal los planes de calidad de vida del colaborador según las políticas.	Noviembre 2015	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Socializar las actividades planes y resultados de la Gestión del Capital Humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.2.B

Nombre del indicador:	% de elaboración e implementación y socializados de los programas, planes y acciones compensación, bienestar y salud ocupacional de las personas.	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción:	El fortalecimiento y el equilibrio entre las personas y la capacidad de la organización a través de los procesos de compensación beneficios e incentivos, estructura salarial, la seguridad y salud ocupacional, la calidad de vida laboral; la actualización, mejora, seguimiento, cumplimiento de cada programa y plan en su implementación para obtener resultados favorables en términos de gestión humana sobre el capital humano.		
Frecuencia:	El indicador se debe medir mensual, trimestral y anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula	(Programas socializados / total de programas planificados) x 100		
Fuente de información:	Se obtiene del resultado de cada Plan y sus actividades programadas respecto a los indicadores de gestión de cada subsistema-recolección, producción, análisis y difusión		
Responsable de recolectar la información:	Gestión de Desarrollo Organizacional de la Gerencia de Recursos Humanos como responsable de área recolecta y ofrece la matriz, mensual o trimestral completada y socializada.		

Información base y fecha: 25% Junio 2014

Resultados esperados:	*2014*				*2015*				*2016*				*2017*				*2018-2021*			
	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			25%	30%	33%	36%	38%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Socializar las actividades, planes y resultados de la gestión del capital humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.3.A

Nombre del plan de acción:	Planificar y socializar los planes, actividades y los resultados de la gestión del capital humano, con el recurso humano de la empresa.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Potencializar la capacidad de planificación y socialización de los planes y las actividades del capital humano, presentando resultados oportunos sobre la base de un control y el seguimiento de los procesos y la mejora continua.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Cifras y datos estadísticos para el control de los procesos, elaboración de los indicadores de gestión, tener un mayor control; cumplimiento y mejorando continuamente los procesos, así como la elaboración de los informes y memorias de la Gestión Humana con sus resultados de forma cuantificables y calificables; con ello se reducirán las pérdidas en cuanto a tiempo y recursos.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Demora en la entrega del trabajo por falta de compromiso	4	Que los responsables de áreas no registren las informaciones	7	
	2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control de los planes	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad del plan por tener objetivos diferentes.	8	
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe.	6	Falta de socialización del plan y las actividades.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	2,800,000	400,000	300,000	500,000	400,000	1,200,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación, validación y seguimiento de los Planes de trabajo y del capital humano ajustado a los objetivos estratégicos
	La Administración	Para la aprobación del proyecto.
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
	Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los proyectos, planes y programas.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Elaborar diagnóstico. Elaborar Plan de trabajo y actividades a partir de las demandas del plan estratégico. Establecer las políticas y procedimientos específicos sobre la planificación del capital humano y sus objetivos.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Llevar a cabo planes sobre el capital humano, contemplando las necesidades presentadas y sus intereses.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Aplicar el sistema de control interno y mejora con relación a la planificación y los resultados del capital humano y sus objetivos.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	3	Dar seguimiento a los Planes, observando el nivel , porcentaje y luego requerir el informe mensual agregando las actividades que se contemplaron en dicho plan.	Enero 2015	Agosto 2020
	4	Presentar las informaciones para la elaboración de los indicadores de gestión unificando y elaborando el informe final .	Marzo 2015	Junio 2021
	5	Entregar al finalizar el año, el Plan Operativo Anual de Trabajo (POA) con porcentajes y metas, así como el informe general a la Dirección de Planificación y a la Dirección Administrativa .	Octubre 2015	Junio 2021
	6	Evaluar el Plan de Trabajo final y hacer la mejora de lugar.	Noviembre 2015	Octubre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Socializar las actividades planes y resultados de la gestión del Capital Humano con el recurso humano de la empresa	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.1.3.B

Nombre del indicador:	% de planificar y socializar los planes y actividades de trabajo	**Responsable:**	Director administrativo

Descripción:	Los indicadores en el Plan de Trabajo nos ofrecerán un índice y un porcentaje de la implementación, así mismo nos indicarán cuáles han sido los resultados en cuanto a las acciones planificadas en términos generales con relación al plan estratégico. En datos cualitativos describirá lo que ha significado de resultado como desempeño para la empresa y el factor de baja productividad.

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	La medida será el porcentaje % de las actividades implementadas

Fórmula:	(Programas socializados / total de programas planificados) x 100

Fuente de información:	Se obtiene del resultado de cada Plan y los indicadores de gestión de cada subsistema en los porcentajes que debe reflejar. Los gráficos que surjan dependerá de cada uno de los planes de trabajo por área del capital humano.

Responsable de recolectar la información:	Gestión de Desarrollo Organizacional de Recursos Humanos socializando la última fase de entrega mensual donde cada responsable de área ofrece la matriz, mensual o trimestral dicha información en cada matriz será verificada para comprobar los niveles de cumplir ciento

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	Como línea de base diagnóstico, análisis de la documentación	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	El % de base será a partir del segundo cuatrimestre 25%				10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Aplicar sistema de evaluación del desempeño basado en procedimientos preestablecidos.	→	Operativos y Administrativos	D.2.1.A

Nombre del plan de acción:	Elaborar, diseñar y aplicar los programas de evaluación del desempeño para evaluar al personal de la empresa	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción general del proyecto:	Evaluar al personal de la empresa utilizando los procedimientos a los fines de conocer nuestros potenciales, las debilidades y déficits en los puestos de trabajo y en demanda a los temas de reconocimiento, compensación y beneficio.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	La mejora de índice en la calidad del desempeño. Tener un diagnóstico sobre los posibles déficits que tiene la empresa en cuanto a la formación, conocimientos y los requerimientos de las competencias y perfiles requeridos. Satisfacción del empleado, la valoración del rendimiento y calidad; valoración de resultados.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en el proceso	4	Que no se socialicen.	7	Que no haya un apoyo e interés de parte de los supervisores en evaluar el desempeño
2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control.	5	Que el programa no se ajuste a los procedimientos	8	
3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe	6	Que el programa carezca de objetividad	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
3,300,000	700,000	900,000	800,000	900,000	1,600.000.00

Soporte requerido:

Dirección de Planificación	La revisión, validación, seguimiento y resultados de los planes y programas.
La Administración/Consejo de Administración	Para la aprobación de los programas
Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
Dirección de Servicios Financieros	Presupuestos y las partidas
Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación, cumplimiento y seguimiento de los programas; procedimientos y procesos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Elaborar, diseñar y aplicar los programas de la evaluación del desempeño por competencias, por objetivo, 90 grados, incidente crítico y autoevaluaciones redefiniendo las políticas, los procedimientos y el impacto en los resultados según la Norma de Control Interno.	Junio 2014	Enero 2015
2	Analizar los grupos ocupacionales, niveles y divisiones de personal para definir el programa específico de evaluación de acuerdo a las necesidades en la planificación de los recursos humanos(promociones, rotación)	Enero 2015	Marzo 2015
3	Crear un programa automatizado del proceso y ofrecer los resultados con indicadores cuantificables.	Marzo 2015	Septiembre 2020
4	Vincular los procesos de planes de carrera, evaluación del desempeño, adiestramiento y formación, entre otros.	Enero 2015	Agosto 2020
5	Socializar con los superiores para que conozcan la metodología y aplicación (campaña de sensibilización)	Marzo 2015	Junio 2021
6	Evaluar el proceso de evaluación entregar informe, indicadores de gestión, sus recomendaciones, mejora y llevar histórico	Octubre 2015	Junio 2021
7	Solicitar la logística para llevar a cabo el programa.	Noviembre 2015	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Aplicar sistema de evaluación del desempeño basado en procedimientos preestablecidos.	→	Operativos y Administrativos	D.2.1.B

Nombre del indicador:	Elaboración, diseño y aplicación de los programas de evaluación de desempeño por competencias según procedimientos establecidos	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción:	El indicador de este objetivo estratégico busca determinar el % de elaboración de aplicación de los programas de evaluación y desempeño por competencias diseñados según los procedimientos internos establecidos.		
Frecuencia:	Anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje
Fórmula:	(Personal evaluado / Total del personal planificado a evaluar) x 100		
Fuente de información:	La fuente de información se organizará a través de un equipo de trabajo de Desarrollo Organizacional de RR.HH. para aplicar los criterios, seleccionar, solicitar la probación, así como, filtrar de acuerdo a los lineamientos		
Responsable de recolectar la información:	El coordinador de desempeño enviará la información al Encargado del área de Desarrollo Organizacional para organizar y elaborar los indicadores de gestión cuantificados y calificando la información.		

Información base y fecha:		2014				2015				2016				2017				2018-2021			
5%	Resultados esperados:	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Junio 2014			5%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPUBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Aplicar sistema de evaluación del desempeño basado en procedimientos preestablecidos.	→	Operativos y Administrativos	D.2.2.A

Nombre del plan de acción:	Redefinir e implementar las políticas y los procedimientos en los programas Evaluación del Desempeño, Premio y Reconocimiento al Mérito.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto: Actualizar, documentar, e implementar las políticas, procedimientos y los procesos bajo la normas de control en la evaluación del desempeño y premio al mérito del empleado.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): La mejora de índice en la calidad del desempeño por el cumplimiento y aplicación de los procedimientos en un 100% . Presentación de indicadores de gestión favorables, en un 100%. Diagnóstico definidos y claros en 100%. Cumplimiento de los objetivos y acciones programada en un 100%. Números y base claros sobre las competencias y perfiles requeridos. Conocer la satisfacción del empleado en un 100%, Valoración del rendimiento, y calidad en un 100%

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en los procesos y procedimientos .	4	Que no se socialicen los procedimientos y procesos de acuerdo a los requerimientos y normas	7	
2	Que no haya una revisión, seguimiento, validación y control y actualización de los procedimientos y procesos	5	Que los procedimientos no se ajusten a los estándares de calidad	8	
3	Que no haya una retroalimentación y aprobación	6	Que no se cumplan los procedimientos	9	

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
800,000	100,000	100,000	100,000	100,000	400,000

Soporte requerido:

Dirección de Planificación	La revisión, validación y seguimiento de los planes y programas.
La Administración/ Consejo Administración	Para la aprobación de los manuales.
Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
Financiera	Aprobar presupuesto.
Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los procedimientos y procesos.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Redefinir políticas, procedimientos y los sistema de premio al mérito en sus diferentes categorías.	Abril 2014	Enero 2015
2	Solicitar la aprobación a la Administración y al Consejo Directivo de la Empresa.	Enero 2015	Marzo 2015
3	Socializar y orientar sobre las políticas, los procesos y procedimientos de Evaluación del Desempeño, Premio y Reconocimiento al Mérito .	Marzo 2015	Septiembre 2020
4	Verificar y validar los procesos y procedimientos y el cumplimiento de las normas de control.	Enero 2015	Agosto 2020
5	Socializar con el personal los procedimientos.	Marzo 2015	Junio 2021
6	Evaluar el proceso la aplicación y el cumplimiento de los procedimientos preestablecidos con relación a las novedades o cambio.	Octubre 2015	Junio 2021
7	Reporte de indicadores de gestión y memoria.	Noviembre 2015	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Aplicar sistema de evaluación del desempeño basado en procedimientos preestablecidos.	→	Operativos y Administrativos	D.2.2.B

Nombre del indicador:	Porcentaje de redefinición e implementación de políticas y procedimientos de RR.HH.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción: El indicador de este objetivo estratégico busca cuál es el porcentaje de implementación de los diferentes procesos; las debilidades presentadas en la implementación de ejecución y evaluación

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Programas, políticas y normas implementadas/ Total de programas, políticas y normas planificadas) x 100

Fuente de información: Informes e indicadores de gestión

Responsable de recolectar la información: Encargado de los planes y programas del departamento de Desarrollo Organizacional de RR.HH.

Información base y fecha:		Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
5%	Abril 2014			5%	12%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.1.A

Nombre del plan de acción:	Desarrollar políticas de comunicación interna efectiva.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Crear políticas y programas de comunicación interna efectiva sobre la base de la apertura, receptividad y empatía que favorezcan en el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados hacia la empresa, compañeros de trabajo de un mismo nivel; así como entre éstos y sus supervisores y de éstos con los altos medios.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Asegurar una comunicación efectiva, la cual refleja un ambiente laboral que proyecte una imagen positiva de la empresa para un ambiente laboral idóneo. Imagen positiva y favorable.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Que no haya un compromiso y una decisión vertical y horizontal	4	Que los responsables de áreas no registren las informaciones	7		
	2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control de los planes .	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad del plan por tener objetivos diferentes	8		
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados segu8n informe	6	Que los datos presentados no sean reales	9		

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7años

	Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
Costo estimado de implementación (RD$):	1,600,000	200,000	100,000	200,000	300,000	800,000

Soporte requerido:	Dirección de Planificación	La verificación , validación y seguimiento de los Planes de Trabajo y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación del proyecto
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística
	Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los proyectos, planes y seguimiento

		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
Actividades claves para lograr el plan de acción:	1	Elaborar las políticas y los procedimientos de comunicación efectiva.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Disponer de una aplicación integral que permita compartir la información entre distintas unidades.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Implementar una línea de atención a usuarios.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Establecer formulario que recojan procedimientos de consulta , reclamación o quejas.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Elaborar los programas de comunicación interna y socializarlos con los empleados.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Crear los mecanismos sobre comunicación efectiva entre los colaboradores.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Presentar los indicadores de gestión mediante las actividades contenidas en el plan de trabajo.	Noviembre 2014	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.1.B

Nombre del indicador:	Implementación de políticas programa anual de comunicación interna efectiva	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción: El indicador de este objetivo estratégico busca cuál es el porcentaje de rendimiento y cuál el porcentaje de resultado, cuál ha sido el impacto en el período contemplado y la comparación con las diferentes áreas.

Frecuencia:	Anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Políticas y programas implementados / Total de políticas y programas planificadas) x 100

Fuente de información: Como fuente de información utilización de encuestas y cuestionarios diagnósticos sobre la comunicación existente entre los niveles de mandos. Comunicación vía digital. Todo lo que nos permita conocer la situación actual de la comunicación entre sus miembros y los canales será utilizado, tanto por correo interno, como la comunicación escrita en el sentido de mejora el clima laboral.

Responsable de recolectar la información: Colocar en este campo el puesto de la persona llamada a buscar la información oportunamente para calcular el indicador en cuestión. En caso de ser una información conseguida de manera automática, entonces indicar el sistema de información del cual se obtiene la misma (Borrar este comentario al completar el documento).

Información base y fecha: Técnicas de entrevistas, cuestionarios, análisis, diagnóstico

A partir del segundo trimestre

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	5%	12%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.2.A

Nombre del plan de acción:	Elaborar programas de comunicación interna para mejorar el clima laboral y satisfacción de los empleados de la empresa	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto: Mediante el programa de comunicación interna se mejorarán las relaciones internas y externas entre empleados.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Contar con las cifras y datos estadísticos para el control de los procesos y para la elaboración de los indicadores de gestión, a fin de finalizar los períodos teniendo un mayor control.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Que no haya un compromiso y el trabajo no se registre a tiempo completo	4	Que los responsables de áreas no registren las informaciones	7	
2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control de los planes .	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad del plan por tener objetivos diferentes	8	
3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados segun informe	6	Que los datos y resultados presentados no sean reales o mal formulados	9	

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
500,000	100,000	50,000	50,000	50,000	250,000

Soporte requerido:

Dirección de Planificación	La verificación , validación y seguimiento de los Planes de Trabajo y objetivos estratégicos.
La Administración	Para la aprobación del proyecto.
Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los proyectos, planes y seguimiento.

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Implementar una plataforma virtual sobre comunicación interna.	Mayo 2014	Enero 2015
2	Establecer las políticas, procedimientos con los controles internos y los procesos que vinculen dicha rede interna de comunicación.	Enero 2015	Marzo 2015
3	Solicitar la aprobación de proyectos y todo lo relacionado con las normas.	Marzo 2015	Septiembre 2020
3	Realizar encuestas a los empleados.	Enero 2015	Agosto 2020
4	Solicitar logística.	Marzo 2015	Junio 2021
5	Realizar campaña de comunicación interna.	Octubre 2015	Junio 2021
6	Rendir informe, memoria e indicadores de gestión .	Noviembre 2014	Diciembre 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.2.B

Nombre del indicador: Establecimiento e implementación de programas de comunicación interna.	**Responsable:** Director Administrativo
Descripción: El indicador de este objetivo estratégico medira el nivel de avance de la implementacion de programas de comunicación Interna.	
Frecuencia: Semestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Programas de comunicación realizado implementados/ Total de programas de comunicación planificados) x 100	
Fuente de información: Como fuente de información se utilizarán entrevistas, campaña de expectativas, murales y todas las técnicas que nos permitan llevar a cabo el plan de acción	
Responsable de recolectar la información: El responsable de esta información es el analista, conjuntamente con el encargado de realizar la encuesta	

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
5%		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Abril 2014			5%	12%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión de Capital Humano	→	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.3.A

Nombre del plan de acción:	Revisar anualmente y mejorar la estructura funcional de la empresa.	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción general del proyecto:	1.- Establecer políticas de análisis , organización y control de la estructura empresarial a través del sistema informático SAP con el objetivo de mantener una estructura funcional acorde a los objetivos de la empresa. 2.- Crear políticas que conlleven a la implementación de un manual que defina y establezca los niveles de mando que existen en la estructura organizacional. 3.- Establecer políticas que permita controlar el número de vacantes que se encuentren en la empresa, para evitar desorganización y sobre población de personal innecesario dentro de la organización.		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Una estructura bien definida, funcional y organizada que se complemente con los lineamentos de la empresa y con los sistema de control interno.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Una estructura mal definida trae como consecuencia duplicidad de puesto, que genera costos innecesario en la empresa.	4	Una estructura mal diseñada crea desorientación en los canales de comunicación.	7		
	2	La estructura organizacional que no posee un sistema de control salarial puede ocasionar una desorganización en la escala salarial	5	La estructura que no está bien definida conlleva a una desorganización en los niveles de mando.	8		
	3	Una estructura desorganizada ocasiona posiciones innecesaria que no cumplen con ningún objetivo.	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	500,000	400,000	100,000			

Soporte requerido:	Gerencia de Recursos Humanos	La Gerencia de Recursos Humanos es la responsable del área encargada de revisar anualmente la estructura funcional de la empresa.
	Dirección de Planificación	La Dirección de Planificación establece cuales posiciones se deben crear y/o rediseñar conjuntamente con la Gerencia de Recursos Humanos para que la empresa cumplan con sus objetivos.
	Dirección de Tecnología y Telemática.	La Dirección de Tecnología y Telemática es la que facilita los sistemas informáticos necesarios para mantener la estructura funcional organizada, además monitorea y actualiza dicho sistemas.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Analizar los puestos anualmente para verificar si no existe duplicidad de funciones en las posiciones.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Identificar nuevas necesidades en la organización, que conlleven a una mejora de la estructura funcional de la empresa.	Enero 2015	Marzo 2015

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Realizar actividades internas para mejorar el ambiente laboral.	→	Operativos y Administrativos	D.3.3.B

Nombre del indicador: Análisis de la estructura y homologación para lograr una estructura funcional	**Responsable:** Director Administrativo
Descripción: El indicador de este objetivo estratégico busca cuál es el porcentaje de rendimiento y cuál el porcentaje de resultado, cuál ha sido el impacto en el período contemplado y la comparación con las diferentes áreas	
Frecuencia: Anual	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Puestos revisados/ Total de puestos planificados) x 100	
Fuente de información: Como fuente de información analizar el mercado energético, estructura registrada en SAP, contar con el manual de puestos. Analizar duplicidad de puesto, delimitaciones de funciones existentes.	
Responsable de recolectar la información: El responsable de recolectar la información es el Encargado de Desarrollo Organizacional.	

Información base y fecha: 5% — Mayo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	50%	75%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la Gestión de Capital Humano	→	Desarrollar una nueva cultura organizacional para fortalecer las competencias y habilidades del personal	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.4.1.A

Nombre del plan de acción:	Crear medios para la formación, capacitación y fortalecimiento de los conocimientos individuales y colectivos de los colaboradores.	**Responsable:**	Gerente de Formación y Capacitación

Descripción general del proyecto: Desarrollar procesos de formación, capacitación y adquisición de conocimientos, tomando en cuenta los perfiles de puesto y los planes de carrera; utilizando estrategias multidisciplinarias, que respondan a los intereses individuales y colectivos de los colaboradores de EGEHID.

Resultados : Beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos) Colaboradores eficientes y eficaces, que respondan a las exigencias de sus funciones con entusiasmo y lealtad.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Desconocimientos de los objetivos que se persigue. Facilitar a los responsables y participantes de cada actividad los objetivos .	4	Falta de comunicación de los involucrados para coordinar las actividades. Implementar varios canales de comunicación, utilizando los procedimientos de lugar.	7	Procedimientos inadecuados para convocar y organizar los procesos. Entrenar a los responsables para que manejen correctamente los procedimientos en cada actividad.
2	Disminución del presupuesto anual de capacitación. Tener por escrito la aprobación del presupuesto con anticipación.	5	Paradas por mantenimiento no planificado	8	Falta de seguimiento al programa de capacitación. Evaluar continuamente el desempeño de los responsables de las actividades programadas.
3	Falta de empoderamiento de los líderes comprometidos en ejecutarlo. Motivar a los involucrados en el Plan de Capacitación para que cumplan con su rol.	6	Falta de identificación de prioridades de los procesos planificados.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

	Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
Costo estimado de implementación (RD$):	**16,000,000**	5,000,000	6,000,00	5,000,000	4,000,000	2,000,000

Soporte requerido:	Recursos Humanos y Capacitación y Desarrollo.	La Gerencia de Recursos Humanos enviará a la Gerencia de Capacitación el pliego de necesidades de capacitación acompañada de los perfiles de puesto, para la preparación del Programa de Capacitación que debe desarrollarse en el período señalado.
	MAE, Dirección de Planificación y Servicios Financieros	El administrador de EGEHID, aprobará todas las acciones formativas programadas y sus respectivos presupuestos. Las direcciones de Planificación y Servicios Financieros apoyarán en el proceso para que se deroguen los fondos aprobados para tales fines.
	Áreas o dependencias de EGEHID	Las áreas de Planificación, Dirección Administrativa y Dirección Financiera, garantizarán la continuidad de este plan en tiempo y espacio, independientemente de los riesgos que obstaculicen el proceso de continuidad.

		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
Actividades claves para lograr el plan de acción:	1	Desarrollar procesos de identificación de necesidades de capacitación, para conocer las fortalezas y debilidades que presentan nuestros colaboradores, que le impiden alcanzar un mejor desempeño.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Elaborar un Programa de Capacitación, que fortalezca las brechas detectadas en el proceso de detección de necesidades de capacitación, para que nuestros colaboradores alcancen el nivel de desempeño, requerido en el puesto de trabajo.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Promover la participación en las actividades programadas, de manera que los colaboradores se sientan motivados para alcanzar los objetivos institucionales previstos.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Preparar con anticipación toda la logística requerida para la ejecución de las actividades, salvando los imprevistos, que pudieran presentarse.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Ejecutar las acciones formativas programadas, comprometido siempre con los objetivos y manteniendo una adecuada comunicación con todos los líderes involucrados en el proceso de capacitación.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Evaluar los resultados del Programa de Capacitación y medir siempre el impacto del mismo en el rendimiento laboral de los colaboradores participantes.	Noviembre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la Gestión de Capital Humano.	→	Desarrollar una nueva cultura organizacional para fortalecer las competencias y habilidades del personal.	→	Operativos y Administrativos	D.4.1.B

Nombre del indicador:	Implementar la capacitación y fortalecimiento de los conocimientos individuales y colectivos de los colaborador.
Responsable:	Gerente de Formación y Capacitación.
Descripción:	Desarrollar procesos de formación, capacitación y adquisición de conocimientos, tomando en cuenta los perfiles de puesto y los planes de carrera; utilizando estrategias multidisciplinarias, que respondan a los intereses individuales y colectivos de los colaboradores de EGEHID.
Frecuencia:	Trimestral
Unidad de medida:	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Procesos desarrollados/ Total de procesos planificados) x 100
Fuente de información:	Informe de resultados
Responsable de recolectar la información:	Encargada Departamento de Capacitación y Desarrollo.
Información base y fecha:	0% Mayo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			30%	35%	30%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	92%	95%	98%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al Indice

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Desarrollar una nueva cultura organizacional para fortalecer las competencias y habilidades del personal.	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.4.2.A

Nombre del plan de acción:	Crear e implementar programas de desarrollo personal y planes de carrera de los colaboradores de acuerdo a sus funciones y competencias	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Establecer los programas de desarrollo personal basados en planes de carrera de acuerdos a las competencias del puesto para la consecución del objetivo estratégico
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Tener indicadores de resultados tangibles sobre inversiones en formación, el aprovechamiento de la capacitación y los entrenamientos, y como gestión del conocimiento, obtener en términos cuantitativos y cualitativos los resultados en cada formación

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en el proceso	4	Que no exista una detección de necesidades y un plan de desarrollo	7		
	2	Que no haya un a verificación, seguimiento, validación y control.	5	Que el personal no participe en los entrenamiento	8		
	3	Que no se cumpla con los programas	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	3,300,000	700,000	500,000	400,000	200,000	1,500,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación , validación y seguimiento de los Planes de trabajo y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación de las contrataciones
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los procedimientos

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Elaborar los perfiles de cada puesto y desempeño; Definir las competencias por niveles y grupo ocupacional definiendo cuales habilidades necesita mejorar en su puesto de trabajo; Identificar las competencias desde de acuerdo a la visión, misión y valores a fin de crear la cultura del cambio en el recurso humano.	Abril 2014	Enero 2015
	2	Realizar diagnóstico sobre la actitud e interés del colaboradores en el desarrollo personal y los planes de carrera.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Presentar programa de desarrollo para evaluar los interés vocacionales del Personal en sus planes de carrera.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Establecer y mejorar las políticas sobre desarrollo de personal y los planes de carrera.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Socializar con el personal la importancia de hacer carrera en la institución.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Integrar los procesos de Evaluación del Desempeño, Formación y Capacitación, Compensación y Beneficios que me permitan medir el grado de productividad de los programas de desarrollo y la rotación del personal.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Evaluar las actividades de desarrollo, entregar, informe, indicadores de gestión, sus recomendaciones y mejora.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Desarrollar una nueva cultura organizacional para fortalecer las competencias y habilidades del personal.	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.4.2.B

Nombre del indicador:	Elaboración, implementación de programas de desarrollo personal y los planes de carrera de acuerdo a sus funciones y competencias	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción: Mostrar el diseño e implementación de programas de desarrollo personal y los planes de carrera de acuerdo a las funciones y competencias de cada uno de los empleados, ya sean técnicos o administrativos, en sus distintas localidades

Frecuencia:	Anual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Programas implementados / Total de programas Planificados) x 00

Fuente de información: Informe de Gestión del Departamento de Capacitación / Formación en Gestión Humana

Responsable de recolectar la información: Gerente de Formación y Capacitación

		2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha: 0% Junio 2014	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
			0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Crear nuevos grupos de lideres que sirvan de relevos y multiplicadores	→	Aprendizaje & Crecimiento	D.5.1.A

Nombre del plan de acción:	Elaborar e implementar proyectos o programas que fortalezcan las capacidades, liderazgo y crear nuevos lideres de gestión.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Dotar la empresa de un capital humano motivado, con capacidad de liderazgo y gestión, y con la calidad requerida en el aspecto personal y de la organización que se perfilen como multiplicadores y polivalentes
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Tener indicadores de resultados tangibles sobre la inversión en los programas y proyectos que fortalezcan las capacidades de liderazgo y gestión .

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en el proceso	4	Que no se socialicen	7	
	2	Que no haya un a verificación, seguimiento, validación y control.	5	Que no se elaboren los programas	8	
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	5,500,000	1,000,000	1,000,000	500,000	1,000,000	2,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación , validación y seguimiento de los planes y programas
	La Administración	Para la aprobación de las contrataciones
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación , seguimiento y aplicación de los programas ,procedimientos y procesos

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Elaborar los programas y presentar proyectos que fortalezcan la capacidad de liderazgo y gestión del personal y que sirvan de relevos y multiplicadores. Realizar inventarios de Recursos Humanos y diseñar matriz	Junio 2014	Enero 2015
	2	Desarrollar un plan sobre formación en gestión liderazgo y formación técnica en el sector energético potencializando en cuanto a expectativas , actitudes y aptitudes, conocimientos y habilidades , la valoración que dan las personas sobre los colaboradores posibles a hacer carrera .	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Elaborar un sistema automatizado de registro por empleado en cuanto al perfil requerido y la oferta para cumplir dicho perfil	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	La mejora y actualización de política de planes de carrera , liderazgo y gestión	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Socializar con el personal los conocimientos y la transferencia de información	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Crear un sistema de recursos humanos capaz de trasferir los conocimientos, es decir enseñar .	Octubre 2015	Junio 2021
	8	Elaborar y entregar informe, indicadores de gestión , sus recomendaciones y mejora.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Crear nuevos grupos de lideres que sirvan de relevos y multiplicadores	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.5.1.B

Nombre del indicador: Elaborar e implementar proyectos o programas para desarrollar grupos de líderes multiplicadores	**Responsable:** Gerente de Recursos Humanos
Descripción: Dotar la empresa con un capital humano motivado, con capacidad de liderazgo y gestión y con la calidad requerida en el aspecto personal y de la organización que se perfilen como multiplicadores y polivalentes	
Frecuencia: Semestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Programas implementados/ Total de programas planificados)*100	
Fuente de información: La información se obtiene mediante un inventario de recursos humanos, la documentación de descripciones de puestos y los perfiles. Por otro lado las competencias que se han contemplado en dicho programa	
Responsable de recolectar la información: Encargado de Gestión de Desarrollo	

Información base y fecha:		Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
0%			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
Mayo 2014				0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Crear nuevos grupos de lideres que sirvan de relevos y multiplicadores	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.5.2.A

Nombre del plan de acción:	Desarrollar programas que fortalezcan la capacidad de líderes actuales	**Responsable**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Establecer los programas que de participación a lideres del sector energético en el ámbito de liderazgo estratégico, operativo y de gestión
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Como resultados podemos tener indicadores de resultados tangibles sobre inversiones y retorno de estas inversiones, el aprovechamiento de la capacitación y los entrenamientos, potenciales, las prioridades y los déficits que han de ser cubiertos para un mejor desempeño, entre otros.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en el proceso	4	Qué no exista una detección de necesidades y un plan de desarrollo específico en este ámbito.	7	Que el programa no cumpla con los perfiles y los requerimientos se miden de acuerdo al nivel	
	2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control.	5	Que el personal no participe en los entrenamientos	8		
	3	Que no se cumpla con los programas		Que no haya una definición clara del área responsable del programa	9		

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	7,000.000.00	1,000,000	1,000,000	2,000,000	1,000,000	2,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación, validación y seguimiento de los programas
	La Administración	Para la aprobación de las selecciones
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística y pago de formación
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los procedimientos y programas

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Desarrollar programas, políticas y procedimientos para la formalidad de los programas de nuevos líderes potenciales para un alto desempeño	Abril 2014	Enero 2015
	2	Identificar los posibles candidatos de acuerdo a los criterios, perfiles y la selección a través del sistema de entrevista por competencias.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Crear los medios para llevar los programas que aseguren la calidad y el desarrollo de los líderes.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Solicitar logística y los recursos, aprobación y validación.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Crear una base electrónica sobre los programas de líderes y trayectoria	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Elaborar los perfiles de acuerdo a los potenciales, al área y desempeño.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Presentar los indicadores de gestión, informe y memoria.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Crear nuevos grupos de líderes como relevos y que sirvan de multiplicadores	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.5.2.B

Información base y fecha:	Desarrollo de programas, políticas y procedimientos sobre empleados potenciales para poder suceder y entrenar a otros.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción: Dotar la empresa de un capital humano motivado, con capacidad de liderazgo y gestión, con la calidad requerida en el aspecto personal y de la organización que se perfilen como multiplicadores y polivalentes para suceder a otros.

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Programas desarrollados/ Total de programas planificados) x 100

Fuente de información: Se obtiene del resultado de cada Plan y los indicadores de gestión de cada subsistema en los porcentajes que debe reflejar

Responsable de recolectar la información: Encargado de Gestión de Desarrollo

		2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Mayo 2014			0%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Crear nuevos grupos de líderes que sirvan de multiplicadores	→	Aprendizaje y crecimiento	D.5.3.A

Nombre del plan de acción:	Promover los intercambios de conocimientos internos y externos en instituciones nacionales e internacionales	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Establecer los programas que promuevan el conocimiento mediante intercambio entre instituciones a nivel nacional e internacional
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Como resultados podemos tener indicadores del aprovechamiento de la capacitación y los entrenamientos a impartir para los líderes futuros en la Institución.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que no haya un compromiso y empoderamiento en el proceso	4	Qué no exista una detección de necesidades y un plan de desarrollo	7		
	2	Que no haya un a verificación, seguimiento, validación y control.	5	Que el personal no participe en los entrenamiento	8		
	3	Que no se cumpla con los programas	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021		**Duración estimada:**	7 años	

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	7,000,000	2,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	2,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación , validación y seguimiento de los Planes de Trabajo y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación de Los intercambios.
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales, logística y viaje.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los programas y convenios.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Diseñar y aplicar los programas, negociar y hacer intercambio con entidades interinstitucionales a nivel nacional e internacional sobre el conocimiento y capacitación técnica.	Junio 2014	Enero 2015
	2	Definir políticas y procedimientos sobre los convenios.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Realizar contratos de intercambios nacionales e internacionales tales como ferias energéticas y simposios y otros.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Coordinar y darle participación a los líderes y otros potenciales en los programas de becas técnicas y de formación profesional.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Socializar los conocimientos y aprendizaje.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Coordinar la logística y viaje al exterior.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Evaluar las actividades formativas, entregar informe, indicadores de gestión y sus recomendaciones y mejora.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Crear nuevos grupos de líderes como relevos y que sirvan de multiplicadores	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.5.3.B

Nombre del indicador:	Elaboración de los programas para promover los intercambios de conocimientos internos y externos con instituciones nacionales e internacionales	**Responsable:**	Director Administrativo
Descripción:	Como indicador se logra el retorno de la inversión con el desarrollo de los programas en general, incluyendo los acuerdos en su elaboración y aplicación.		
Frecuencia:	El indicador se debe medir mensual por los planes de acción	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Programas implementados / Total de programas planificados) x 100		
Fuente de información:	Informes de la gestión dada por el departamento de Desarrollo		
Responsable de recolectar la información:	Encargado de gestión de desarrollo		

		2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	5%	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Abril 2014		5%	12%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Resultados esperados:																					

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Crear programas de salud e higiene mental y laboral para el empleado.	→	Operativos y Administrativos	D.6.1.A

Nombre del plan de acción:	Desarrollar e implementar los programas de promoción de salud e higiene mental	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto:	Crear un ambiente saludable sin estrés en el trabajo para aumentar la productividad, el rendimiento y el bienestar de los empleados.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	La reducción de pérdidas, bajos índice de ausentismo, menos visitas ambulatorias y enfermedades profesionales, información cuantitativa y cualitativa para promover la higiene mental y laboral para el empleado.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Que no haya un compromiso y el trabajo no se registre a tiempo completo.	4	Que los responsables de áreas no registren las informaciones.	7	
	2	Que no haya un a verificación, seguimiento, validación y control de los planes.	5	Que las informaciones registradas no estén en consonancia con la realidad del plan por tener objetivos diferentes.	8	
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados según informe.	6	Que la información presentados no sean reales.	9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2021	**Duración estimada:**	7años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	3,400,000	400,000	300,000	350,000	350,000	2,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación, validación y seguimiento de los Planes de Trabajo y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación del proyecto.
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
	Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los proyectos y planes.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Elaborar los programas de salud e higiene mental (estrés) conductual y de apoyo psicológico (sistémico)	Junio 2014	Enero 2015
	2	Crear políticas y procedimientos en torno a este tema.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Solicitar las pruebas que servirán para la evaluación de casos e intervención.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Establecer los contactos interinstitucionales que den soporte en cuanto a los temas relacionados con sistema familiar, violencia de género, personal en prepensión, estrés y consumo de sustancias, entre otras.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Requerir los materiales didácticos, área, equipos, videos, folletos y películas.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Hacer dinámica y charlas, juego de roles grupales que favorezcan en los programas de intervención en todos los ámbitos.	Octubre 2015	Junio 2021
		Elaborar informe y contemplar en los indicadores de gestión.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Crear programas de salud e higiene mental y laboral para el empleado	→	Operativos y Administrativos	D.6.1.B

Nombre del indicador: Implementación y aplicación de la programas para promover la higiene mental y laboral en la empresa	**Responsable:** Director Administrativo
Descripción: Promover actividades relacionadas a la higiene mental y laboral en la entidad.	
Frecuencia: Cuatrimestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Programas implementados / Total de programas planificados) x 100	
Fuente de información: Se obtiene del resultado de cada Plan y los indicadores de gestión de cada subsistema en los porcentajes que debe reflejar	
Responsable de recolectar la información: Gestión de Desarrollo de encarga de recolectar las informaciones	

Información base y fecha: 5% — Mayo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
		5%	10%	15%	20%	30%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	→	Crear programas de salud e higiene mental y laboral para el empleado.	→	Aprendizaje y Crecimiento	D.6.2.A

Nombre del plan de acción:	Elaborar programas para detectar y debatir problemas sobre higiene y salud ocupacional.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción general del proyecto: Asegurar un alto grado de bienestar mental, social y físico para los trabajadores y prevenir toda clase de accidentes e imprevistos, asegurando un lugar de trabajo sin elementos nocivos que pudieran poner en riesgo la salud.

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Contar con las cifras y datos estadísticos para el control de los procesos y la elaboración de los indicadores de gestión. Al finalizar tendremos indicadores para accionar contra el aumento de pérdidas , accidentes, enfermedades, tiempo y recursos.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Que no haya un compromiso y no se cumpla con las normas.	4	Que no se evalúen los programas y su cumplimiento	7		
	2	Que no haya una verificación, seguimiento, validación y control de los planes.	5		8		
	3	Que no haya una retroalimentación de los indicadores reportados segun informe.	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Abril 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2021	**Duración estimada:**	7 años

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	1,400,000	500,000	300,000	200,000	100,000	300,000

Soporte requerido:		
	Dirección de Planificación	La verificación, validación y seguimiento de los Planes de trabajo y objetivos estratégicos.
	La Administración	Para la aprobación del proyecto.
	Dirección Administrativa	Para la solicitud de materiales y logística.
	Dirección de Servicios Financieros	Para aprobar el presupuesto.
	Gerencia de Recursos Humanos	Para la verificación, validación y seguimiento de los proyectos, planes y seguimiento.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Planificar y realizar trabajo en la prevención médica relacionada con el establecimiento y control de las enfermedades endémicas y contagiosas en los locales de trabajo de la empresa; inmunización obligatoria contra tétano y viruela, entre otras. Llevar control de vacunación de los empleados por lo menos una vez al año.	Abril 2014	Enero 2015
	2	Realizar jornadas médicas y visitas ambulatorias a los empleados de licencias médicas, ofreciéndole apoyo y asistencia.	Enero 2015	Marzo 2015
	3	Organización de programas con otras instituciones en el renglón para la conservación de la salud y prevención de contaminación y contagio.	Marzo 2015	Septiembre 2020
	4	Prevención sanitaria como es el mantenimiento de las condiciones de salubridad en el trabajo, conservación de requisitos básicos de higiene, tratamiento del agua, dar destinos convenientes a desechos y basuras y control de las plagas.	Enero 2015	Agosto 2020
	5	Evaluaciones de las condiciones sanitarias de la empresa y del entorno.	Marzo 2015	Junio 2021
	6	Vigilar los lugares y ambiente en cuanto a la iluminación, condiciones atmosféricas ruido , composición del aire, ácidos y detergentes.	Octubre 2015	Junio 2021
	7	Realizar entrenamiento y formación del personal sobre accidente laboral, primeros auxilios y prevención de enfermedades.	Octubre 2015	Junio 2021
	8	Realizar evaluaciones médicas a empleados de nuevo ingreso y evaluaciones periódicas a todos los empleados para conocer su estado de salud y prevenir contagio y enfermedades.	Octubre 2015	Junio 2021

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Optimizar la gestión del capital humano	Crear programas de salud e higiene mental y laboral para el empleado	→	Operativos y Administrativos	D.6.2.B

Nombre del indicador:	Desarrollo e implementación de programas de salud e higiene laboral.	**Responsable:**	Director Administrativo

Descripción: Elaborar programas para detectar y debatir problemas sobre higiene y salud ocupacional. A través de estos programas se estima cuáles serían las posibles debilidades y problemáticas en cuanto a la salud de los empleados, el inicio de la determinación de síntomas y los controles y preventivos que deben existir para la salud mental y física de los colaboradores.

Frecuencia:	Cuatrimestral	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Programas implementados / Total de programas planificados) x 100

Fuente de información: Porcentajes que debe reflejar, la fuente de información se presenta a través de los indicadores de gestión, previo los informes por los responsables de las actividades.

Responsable de recolectar la información: Encargado de Gestión de Desarrollo

Información base y fecha: 1% — Marzo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	1%	10%	20%	25%	30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Identificar fuentes de obtención de capital	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.1.1.A

Nombre del plan de acción:	Brindar los servicios de regulación Primaria de frecuencia	**Responsable:**	Director Comercial
Descripción general del proyecto:	Continuidad de la habilitación de las diferentes centrales hidroeléctricas para brindar el servicio de Regulación de Frecuencia primaria		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Reducir y/o eliminar los pagos que la empresa realiza por este concepto. Percibir ingresos por el servicio prestado.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Centrales no realicen actividades para la regulación	4		7		
	2	Centrales se vean afectadas en su operatividad	5		8		

Fecha estimada de inicio:	Enero 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2014	**Duración estimada:**	12 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	15,232,000	15,232,000				

Soporte requerido:		
	Dirección administrativa	Logística y compras
	Dirección financiera y de auditoria	Desembolsos y pagos
	Dirección de Operación	Facilidades en las centrales
	Dirección de mantenimiento	Verificación de parámetros de operación en las centrales

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Instalación de equipos de regulación.	Enero 2014	Febrero 2014
	2	Realizar pruebas y ajustar si es necesario.	Febrero 2014	Junio 2014
	3	Realizar cronograma de trabajo.	Enero 2014	Diciembre 2014
	4	Solicitud habilitación.	Febrero 2014	Agosto 2014
	5	Visita a las centrales, según cronograma.	Febrero 2014	Agosto 2014
	6	Elaboración de informes, solicitud habilitación, solicitud pago servicio de regulación de frecuencia, ver la posibilidad de reliquidar por este concepto.	Febrero 2014	Diciembre 2014

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Identificar fuentes de obtención de capital	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.1.1.B

Nombre del indicador: Habilitación y certificación de centrales hidroeléctricas para provisión de servicios de regulación primaria de frecuencia	**Responsable:** Director Comercial
Descripción: Medición de la habilitación y certificación real de centrales hidroeléctricas para la provisión de servicios de regulación de frecuencia primaria contra lo planificado	
Frecuencia: Mensual	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)
Fórmula: (Cantidad de centrales habilitadas y certificadas / Total de centrales planificadas) x 100	
Fuente de información: Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC-SENI)	
Responsable de recolectar la información: Director Comercial	

Información base y fecha:		Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%	Junio 2014				50%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Identificar fuentes de obtención de capital	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.1.2.A

Nombre del plan de acción:	Brindar los servicios de regulación secundaria de frecuencia	**Responsable:**	Director Comercial

Descripción general del proyecto: Habilitación de las diferentes centrales hidroeléctricas para brindar el servicio de Regulación Secundaria de Frecuencia

Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos): Percibir ingresos por el servicio prestado

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Centrales no realicen actividades para la regulación	4		7	
2	Centrales se vean afectadas en su operatividad	5		8	
3	Retraso en respuesta por parte de los Organismos Reguladores	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Enero 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2015	**Duración estimada:**	12 meses

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
600,000		600,000			

Soporte requerido:

Dirección Administrativa	Logística y Compras
Dirección Financiera y de Auditoria	Desembolsos y Pagos
Dirección de Operación	Facilidades en las centrales
Dirección de Mantenimiento	Verificación de parámetros de operación en las centrales

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Realizar pruebas y ajustar si es necesario.	Enero 2015	Abril 2015
2	Cronograma de trabajo.	Enero 2015	Diciembre 2015
3	Solicitud habilitación.	Abril 2015	Agosto 2015
4	Visita a las centrales según cronograma.	Abril 2015	Agosto 2015
5	Elaboración de informes, solicitud habilitación, solicitud pago servicio de regulación de frecuencia, ver la posibilidad de reliquidar por este concepto.	Septiembre 2015	Diciembre 2015
6	Adecuación de la normativa.	Enero 2015	Diciembre 2015

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Identificar fuentes de obtención de capital	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.1.2.B

Nombre del indicador: Habilitación y certificación de centrales hidroeléctricas para provisión de servicios de regulación secundaria de frecuencia	**Responsable:** Director Comercial

Descripción: Medición de la habilitación y certificación real de centrales hidroeléctricas para la provisión de servicios de regulación secundaria de frecuencia contra lo planificado

Frecuencia: Mensual	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)

Fórmula: (Cantidad de centrales habilitadas y certificadas / Total de centrales planificadas) x 100

Fuente de información: Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC-SENI)

Responsable de recolectar la información: Director Comercial

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%						25%	50%	75%	100%												
Junio 2014																					

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.2.1.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la determinación de indisponibilidades hidroeléctricas	**Responsable:**	Encargado Comercial
Descripción general del proyecto:	Identificar los mecanismos para determinar y valorar las indisponibilidades que tienen las diferentes centrales hidroeléctricas		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan se busca que la disponibilidad de las centrales sea calculada de una manera objetiva y, por ende, que la tasa de indisponibilidad disminuya al lograr que la disponibilidad y el ingreso por este concepto aumente.		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Falta de contratación de una firma consultora	4		7		
	2	Aprobación del Consejo de Coordinación con el Organismo Coordinador	5		8		
	3	Percepción de impacto en la normativa	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Enero 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Abril 2015	**Duración estimada:**	Cuatro meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	2,500,000		2,500,000			

Soporte requerido:		
	Dirección Administrativa	Procedimientos, aprobaciones y liberalización
	Administración	Aprobación
	Dirección Financiera	Desembolsos y pagos
	Dirección de Auditoria	Desembolsos y pagos

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Estadísticas de las indisponibilidades	Enero 2015	Febrero 2015
	2	Cálculo aleatorio de indisponibilidad	Febrero 2015	Marzo 2015
	3	Modelos de cálculo	Marzo 2015	Abril 2015
	4	Seguimiento a la disminución de las centrales no disponibles por parte del OC-SENI	Junio 2014	Octubre 2017

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.2.1.B

Nombre del indicador: Cálculo de indisponibilidades de Centrales Hidroeléctricas

Responsable: Encargado Comercial

Descripción: Medición de la disminución de las centrales no disponibles, representando un aumento de la capacidad de generación hidroeléctrica

Frecuencia: Mensual

Unidad de medida: Porcentaje (%)

Fórmula: (Actividades realizadas/ Total de actividades planificadas) x 100

Fuente de información: Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC-SENI) / Dirección de Operaciones de EGEHID (CCHIDRO)

Responsable de recolectar la información: Encargado Comercial

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%						0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%					
Junio 2014																					

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.2.2.A

Nombre del plan de acción: Habilitar el Sistema de Medición Comercial	**Responsable:** Encargado Comercial

Descripción general del proyecto:	Habilitar los diferentes puntos de Medición Comercial en las Centrales Hidroeléctricas pendientes, a fin de dar cumplimiento al acápite V del Reglamento para la aplicación de la Ley General de Electricidad.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este proyecto obtendremos en cada central la Certificación del Organismo Coordinador que EGEHID está habilitada para operar comercialmente sus centrales hidroeléctricas, ya que cumple con todos los requisitos establecidos en la normativa, dando cumplimiento al Reglamento que aplique.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Falta de realización de diagramas unifilares y trifilares	4	Especificaciones técnicas establecidas en el Reglamento (errores involuntarios al momento de solicitar los equipos).	7		
	2	Falta de adquisición y/o fallo en la plataforma de comunicación	5	Desconocimiento de la normativa, lo que puede llevar a cometer errores y retrasar el proceso.	8		
	3	No adquisición de equipos necesarios en tiempo oportuno	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2014	**Duración estimada:**	8 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	4,237,000	4,237,000				

Soporte requerido:		
	Dirección Administrativa	Apoyo en la compra oportuna y eficiente de los equipos. Logística de vehículo, combustible, dietas y viáticos.
	Dirección de Operaciones	Colaborar en las facilidades a las centrales, identificación de los diagramas unifilares y trifilares y planos, entre otros.
	Dirección de Tecnología	Dotar de una plataforma de comunicación, de manera que se puedan obtener las informaciones remotamente.

Actividades claves para lograr el plan de acción:		**Actividad**	**Fecha estimada de inicio (mes/año)**	**Fecha estimada de finalización (mes/año)**
	1	Confección, edición, impresión y envío de los diagramas unifilares y trifilares, así como de los planos, planillas y demás documentos al Organismo Coordinador.	Mayo 2014	Diciembre 2014
	2	Confección de un cronograma de visitas a las diferentes centrales.	Mayo 2014	Mayo 2014
	3	Verificación previa de los puntos a ser habilitados (check-list o lista de chequeo) y compra de medidores faltantes.	Mayo 2014	Diciembre 2014

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.2.2.B

Nombre del indicador:	Habilitación de sistema de medición comercial	**Responsable:**	Encargado Comercial

Descripción: Medición de la habilitación de sistemas de medición comercial por central

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Cantidad de Sistemas de Medición por centrales habilitadas / Total de Sistemas de Medición centrales planificadas para habilitar) x 100

Fuente de información: Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC-SENI)

Responsable de recolectar la información: Encargado Comercial

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%																					
Junio 2014			0%	50%	100%																

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / Financiera y gestión de gastos	E.2.3.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la verificación Sistema de Medición Comercial	**Responsable:**	Encargado de mediciones

Descripción general del proyecto:	Contrastar los puntos del sistema de medición comercial previamente habilitados, con la finalidad de mantener la certificación en los mismos.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este proyecto estaremos dando cumplimiento al Reglamento para la Aplicación de la Ley General de Electricidad, manteniendo la habilitación de los sistemas de medición comercial, lo cual impacta de manera directa en la eficiencia.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Pérdida de la certificación de habilitación del Sistema de Medición Comercial	4		7	

Fecha estimada de inicio:	Agosto 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2016	**Duración estimada:**	16 meses

	Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
Costo estimado de implementación (RD$):	**2,456,000**			2,456,000		

Soporte requerido:	Dirección Administrativa	Logística y compra de equipos necesarios

		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
Actividades claves para lograr el plan de acción:	1	Realizar una verificación de los diferentes puntos previamente habilitados.	Agosto 2015	Octubre 2015
	2	Solicitud y compra de equipos, previo constatación del punto si aplica, para corregir posibles fallas.	Octubre 2015	Diciembre 2015
	3	Cronograma para constatación de los puntos.	Enero 2016	Enero 2016
	4	Solicitud visitas al Organismo Coordinador para constatar los SMC.	Febrero 2016	Marzo 2016
	5	Visitas a los SMC.	Abril 2016	Diciembre 2016

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Disminuir los costos de generación de energía.	→	Económica / financiera y gestión de gastos	E.2.3.B

Nombre del indicador:	Constatación del sistema de medición comercial	**Responsable:**	Encargado de mediciones

Descripción: Realizar o calcular la contratación de sistemas de medición comercial habilitados por central

Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)

Fórmula: (Cantidad de sistemas de medición por centrales habilitadas / Total de sistemas de medición centrales planificadas para habilitar) x 100

Fuente de información: Dirección Comercial

Responsable de recolectar la información: Encargado Comercial

Información base y fecha:	Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
		T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%								5%	15%	25%	50%	75%	100%								
Junio 2014																					

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Disminuir los costos de generación de energía	→	Económica / financiera y gestión de gastos	E.2.4.A

Nombre del plan de acción:	Realizar la sistematización e integración de la Dirección Comercial	**Responsable:**	Director Comercial

Descripción general del proyecto:	Sistematizar los procesos de la Dirección Comercial e integrarlos con las demás áreas incluyendo los procesos de facturación, pre-despacho, despacho y post-despacho, presupuesto, análisis operativo, entre otros.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan de acción tendremos un mayor nivel de controles, generándose un mejor nivel de eficiencia para la Dirección Comercial y por ende para EGEHID.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:							
	1	Plataforma informática inadecuada y ajustada a la empresa y los nuevos tiempos.	4		7		
	2	Inexistencia de licenciamientos.	5		8		
	3	Falta de equipos.	6		9		

Fecha estimada de inicio:	Abril 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2018	**Duración estimada:**	2 años y 8 meses

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	63,200,000		14,400,000	24,000,000	9,800,000	15,000,000

Soporte requerido:		
	Dirección de tecnología	Asesoría, implementación de software
	Dirección administrativa	Logística
	Dirección financiera y de auditoría	Desembolsos y pagos

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Identificar las necesidades de las tareas a ser automatizadas	Abril 2015	Diciembre 2015
	2	Buscar software, conjuntamente con el área de tecnología	Junio 2015	Mayo 2016
	3	Iniciar proceso de compras	Julio 2015	Diciembre 2017
	4	Instalación de software/prueba	Octubre 2015	Diciembre 2018

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana
Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Disminuir los costos de generación de energía.	→	Económica / financiera y gestión de gastos	E.2.4.B

Nombre del indicador:	Integración de la Dirección Comercial con la EGEHID	**Responsable:**	Director Comercial
Descripción:	Realizar la integración de la Dirección Comercial al sistema integrado de la Institución		
Frecuencia:	Mensual	**Unidad de medida:**	Porcentaje (%)
Fórmula:	(Actividades realizadas del proyecto / Tortal de actividades planificadasl) x 100		
Fuente de información:	Dirección Comercial		
Responsable de recolectar la información:	Director Comercial		

			2014				2015				2016				2017				2018-2021			
Información base y fecha:	0%	**Resultados esperados:**	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	Junio 2014							0%	10%	20%	40%	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	100%			

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Definir los mecanismos para el registro de muebles e inmuebles propiedad de la EGEHID	→	Operativos y Administrativos	E.3.1.A

Nombre del plan de acción:	Realizar el registro y mantenimiento de muebles e inmuebles propiedad de la EGEHID	**Responsable:**	Directora Jurídica
Descripción general del proyecto:	Realizar las actividades para el registro de la propiedad de la EGEHID en cuanto a los muebles e inmuebles		
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Muebles e inmuebles registrados como propiedad de la EGEHID		

Riesgos y/o complejidades del proyecto:

1	Falta de seguimiento por parte de la Administración	4	Falta de transferencia de muebles e inmuebles propiedad de la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE)	7	
2	Inexistencia de títulos	5	Falta de equipamiento técnico	8	
3	Falta de seguimiento al proyecto por parte de la Dirección Jurídica	6		9	

Fecha estimada de inicio:	Junio 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Diciembre 2018	**Duración estimada:**	4 años

Costo estimado de implementación (RD$):

Total	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
14,500,000	500,000	6,000,000	5,000,000	2,000,000	1,000,000

Soporte requerido:

Dirección de proyectos de obras civiles	Asesoría y soporte
Dirección administrativa	Logística
Dirección financiera y de auditoría	Desembolsos y pagos
Administración	Aprobación

Actividades claves para lograr el plan de acción:

	Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
1	Planificación de recursos y logística de lugar.	Abril 2014	Agosto 2014
2	Levantamiento de muebles e inmuebles.	Enero 2015	Diciembre 2015
3	Determinación de desviaciones.	Enero 2016	Febrero 2016
4	Pago de impuestos de lugar.	Febrero 2016	Diciembre 2016
5	Seguimiento interno.	Enero 2016	Diciembre 2018
6			
7			

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Definir los mecanismos para el registro de muebles e inmuebles propiedad de la EGEHID	→	Operativos y Administrativos	E.3.1.B

Nombre del indicador:	Registro de muebles e inmuebles a nombre de EGEHID	**Responsable:** Directora Jurídica	
Descripción:	Registro y control de los muebles e inmuebles propiedad de EGEHID		
Frecuencia:	Trimestral	**Unidad de medida:** Porcentaje (%)	
Fórmula:	(Cantidad de muebles e inmuebles registrados / Total muebles e inmuebles planificadas para registrar en la fecha de corte) x 100		
Fuente de información:	Informaciones de la Dirección Financiera		
Responsable de recolectar la información:	Directora Jurídica		

Información base y fecha:		Resultados esperados:	2014				2015				2016				2017				2018-2021			
			T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
0%																						
Junio 2014				0%	2%	5%	8%	11%	12%	15%	20%	45%	70%	85%	90%	93%	95%	97%	98%	100%		

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DIRECCION DE PLANIFICACION EGEHID REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Promover políticas que mejoren la competencia entre los generadores y agentes de mercado, creando sistemas de negociación efectiva con el mercado de proveedores	→	Clientes, mercado y regulatorio	E.4.1.A

Nombre del plan de acción:	Evaluar una política de precios frente a otros generadores	**Responsable:**	Gerente de Contratos y Facturación

Descripción general del proyecto:	Se busca la evaluación de una política de precios competitiva frente a los precios de otros agentes del mercado. Verificar los costos de producción de los diferentes agentes del mercado con miras a actualizar constantemente el costo de la hidroelectricidad y estimar el posible precio de venta a los clientes. Esto conlleva analizar diferentes formulas, incluyendo combustibles variables, dependiendo del momento de la negociación.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Al finalizar este plan de acción la empresa tendrá actualizado su costo de producción, lo que le permitirá establecer el precio de venta para cada cliente. EGEHID contará con una política que le permita establecer precios de manera objetiva, un procedimiento que, independientemente de quien ocupe la posición, pueda ser seguido por la entidad, un patrón para el establecimiento de precios.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:						
	1	Recepción tardía de informaciones relacionadas a otros agentes	3		5	
	2	Establecimiento de precios de forma unilateral	4		6	

Fecha estimada de inicio:	Mayo 2014	**Fecha estimada de finalización:**	Mayo 2015	**Duración estimada:**	12 meses	

Costo estimado de implementación (RD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	807,167	425,917	381,250			

Soporte requerido:	Tecnología	Programas de manejo de información que permitan comparar las diferentes matrices que se vayan generando para el período del análisis

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Desarrollo e Implementación de política de evaluación de precios.	Mayo 2014	Octubre 2014
	2	Generar una matriz comparativa mensual de los costos de producción.	Mayo 2014	Mayo 2015
	3	Utilizar los costos marginales mensuales.	Mayo 2014	Mayo 2015
	4	Analizar revista platts.	Mayo 2014	Mayo 2015
	5	Analizar CPI.	Mayo 2014	Mayo 2015

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Diccionario de Indicadores

Retorno al Indice

Impulsores del Indicador:

Lineamiento Estratégico	Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	Promover políticas que mejoren la competencia entre los generadores y agentes del mercado, creando sistemas de negociación efectiva con el mercado de proveedores	→	Clientes, Mercado y Regulatorio	E.4.1.B

Nombre del indicador: Desarrollo e implementación de la política de precios

Responsable: Gerente de Contratos y Facturación

Descripción: Diseño e implementación de una política de autorización de precios a los clientes

Frecuencia: Mensual

Unidad de medida: Porcentaje (%)

Fórmula: (Políticas implementadas / Políticas planificada) x 100

Fuente de información: DC-SENI / Revista PLATTS / Banco Central de la República Dominicana

Responsable de recolectar la información: Gerencia de Contratos y Facturación

Información base y fecha: 0% — Marzo 2014

Resultados esperados:

2014				2015				2016				2017				2018-2021			
T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4	T-1	T-2	T-3	T-4
	25%	40%	60%	80%	100%														

Leyenda: T-1, T-2, T-3, T-4 corresponden a Trimestre 1, 2, 3 y 4 respectivamente.

EMPRESA DE GENERACION HIDROELECTRICA DOMINICANA
DIRECCION DE PLANIFICACION
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA

Empresa de Generación Hidroeléctrica Dominicana

Reformulación del Plan Estratégico para el Período 2014-2021

Plan de Acción

Retorno al

Impulsores del Plan de Acción:

Lineamiento Estratégico		Objetivo Estratégico		Perspectiva	Nomenclatura
Operar con una rentabilidad sostenible	→	Crear políticas de protección de la propiedad intelectual para facilitar la creación y transferencia de tecnologías limpias.	→	Operativos y administrativos	E.5.1.A

Nombre del plan de acción:	Desarrollar el proceso de documentación para la gestión de propiedad intelectual	**Responsable:**	Director de Operaciones

Descripción general del proyecto:	Establecer un proceso de entrega de documentación técnica, física y digital para los proyectos ejecutados.
Resultados/beneficios esperados (cuantitativos y cualitativos):	Información oportuna y confiable de las documentaciones técnicas de las centrales.

Riesgos y/o complejidades del proyecto:	1	Clausula legal de entrega de documentación	4	Continuidad de la unidad ejecutora por EGEHID en transferir la documentación y entrenamiento.	7	
	2	Perdida de contactos con el fabricante	5	Desconocimiento del personal técnico del alcance del contrato.	8	
	3	Negatividad del fabricante en suministrar documentación	6	Socialización de nuevos proyectos entre direcciones técnicas	9	

Fecha estimada de inicio:	Enero 2015	**Fecha estimada de finalización:**	Junio 2016	**Duración estimada:**	Un año y 3 meses

Costo estimado de implementación (USD$):	*Total*	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018-2021*
	217,500,000		204,450,000	13,050,000		

Soporte requerido:	Dirección de Proyectos	Documentación Técnica
	Dirección Jurídica	Especificaciones contractuales

Actividades claves para lograr el plan de acción:		Actividad	Fecha estimada de inicio (mes/año)	Fecha estimada de finalización (mes/año)
	1	Conocimiento de especificaciones contractuales.	Enero 2015	Enero 2015
	2	Protocolo de entrega de la Dirección ejecutora a la Dirección de Operaciones.	Enero 2015	Abril 2015
	3	Protocolo de entrega de la Dirección de Operaciones a Archivo Técnico.	Enero 2015	Abril 2015
	4	Levantamiento de documentación técnica en las centrales.	Enero 2015	Abril 2015
	5	Restructuración del Archivo Técnico (Levantamiento, organizarlo y digitalizarlo).	Abril 2015	Junio 2016

EMPRESA DE GENERACIÓN HIDROELÉCTRICA DOMINICANA
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN
EGEHID
REPÚBLICA DOMINICANA