

PLAN

ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2020

2021



Consejo de Coordinación
Zona Especial Desarrollo Fronterizo

1-EQUIPOS DE TRABAJO COORDINACIÓN GENERAL

**Lic. Luis Estrella Pichardo
Director General**

EQUIPO TÉCNICO

- Sr. Guarionex Luperón Sub-director- Enc. Depto. Evaluación y Clasificación
- Licda. Aida Bautista Encda. Depto. Administrativo y Financiero
- Ing. Luis Pérez Simón Enc. Depto. De Control de Incentivos y Fiscalización
- Dr. Santo Bello Benítez Sub-director. Enc. Depto. Jurídico
- Licda. Indira Bautista Encda. Depto. de Recurso Humanos
- Ing. Israel Pichardo Sub-director- Enc. Sec. De Estadísticas
- Lic. Joaquín Ricardo Cornielle García Enc. Oficina de Acceso a la Información (OAI)
- Lic. Sergio Manuel Álvarez Guerrero Enc. División de Comunicaciones
- Lic. Rolando Espinal Martínez Enc. Sec. de Proyectos Fronterizos
- Lic. Genesis Reynoso Nicolás Analista de Gestión de Calidad
- Sr. Carlos Enrique García Díaz Asistente Operativo de la Dirección Ejecutiva
- Lic. Paola García Paralegal

EQUIPO DE APOYO

- Lic. Milicen Hirujo Encda. de Protocolos
- Licda. Evelyn Hernández Encda. de Compras
- Licda. Raysa Martínez Encda. de Contabilidad
- Licda, Yaris Lorenzo Analista de Proyectos
- Licda. Viannys Castillo Analista de Recursos Humanos
- Ramon Torres Enc. Servicios Generales
- Licda. Estefany Peña Encda. Técnico-Administrativa

Índice

Equipos de Trabajo

Presentación

Introducción

CAPITULO I

Historia, Marco Legal , análisis situacional, estructura y servicios

CAPITULO II

Características demográficas de la Región Fronteriza

CAPITULO III

Desempeño socio-económico de la Ley 28 -01

CAPITULO IV

Matriz de fuerzas impulsoras y restrictivas del CCDF

CAPITULO V

Marco Estratégico Institucional

CAPITULO VI

Matriz de Resultados, Indicadores y Metas 2020 y 2021.

Formulario del Plan Operativo Anual

PRESENTACIÓN

El Plan Estratégico Institucional (**PEI**) que la Dirección Ejecutiva del Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo **CCDF**, presenta a la sociedad dominicana, para aplicarse durante el periodo 2020-2021, es un instrumento de desarrollo de política pública y direccionamiento de las acciones de nuestra institución, acorde a los requerimientos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, en armonía con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial para la Inclusión Social y Económica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las Metas Presidenciales. El **PEI** forma parte del conjunto de herramientas de gestión, que facilitará al **CCDF** cumplir de forma efectiva y transparente las responsabilidades consignadas en la Misión y Visión institucional, de impulsar el desarrollo económico, social y cultural de la línea fronteriza, así como fomentar el aprovechamiento del potencial de los recursos de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.

En el marco del Plan Estratégico Institucional de la CCDF se ha dado prioridad a dos ejes fundamentales: Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo y al Eje Estratégico de Fortalecimiento institucional. Elevando las capacidades, la generación de ingresos y las condiciones de vida de las comunidades fronterizas y asegurando la calidad y mejoramiento sostenido de la gestión y desempeño institucional, fortaleciendo y mejorando el desarrollo organizacional de la institución, desarrollo de competencias del personal, el liderazgo institucional, la articulación y relacionamiento interinstitucionales, articulado a una política de definición de resultados, indicadores y metas, monitoreadas por los organismos correspondientes del Estado dominicano.

El proceso de formulación del PEI del CCDF ha sido un esfuerzo de construcción colectiva por parte del personal directivo, mandos medios y técnicos de la institución. Finalmente exhortamos a todos los actores sociales involucrados en el desempeño de la Ley 28-01, a asumir con entusiasmos las responsabilidades que nos corresponden y convirtamos esta herramienta de gestión, en la guía que oriente toda la política institucional que nos permitirá cumplir con eficiencia la Misión institucional del CCDF.

Luis Estrella Pichardo.
Director General de CCDF

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Institucional (PEI) del CCDF que se presenta para el periodo 2020-2021, con el propósito de delinear el horizonte a corto y mediano plazo de la Institución, se formula en un contexto sumamente especial, en el penúltimo año de vigencia de la Ley 28-01. La Ley que les da el marco jurídico al **CCDF** y a la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, y que se encuentra en proceso de Modificación en la Cámara de Diputados.

El Plan Estratégico Institucional se ha formulado en función de la Misión y Visión del CCDF y tiene como finalidad favorecer:

- La operatividad estratégica institucional.
- La articulación, cohesión, consistencia e integración institucional.
- El tránsito de lo que somos actualmente, a lo que debemos transformarnos en los próximos dos años.
- La trascendencia histórica institucional como consecuencia de la expiración del marco jurídico que la sustenta en el 2021 y la posibilidad de Modificación y Extensión de la Ley 28-01.
- El Compromiso con el desarrollo sustentable de la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza.

El documento está estructurado atendiendo a los siguientes criterios:

- En la primera parte se presenta las informaciones institucionales y un análisis de contextualización del PEI.
- En la segunda parte se presentan los resultados de la definición del Marco Estratégico Institucional: La Misión, Visión, Valores, Ejes y Objetivos Estratégicos
- En tercer lugar, se incorpora una matriz de alineamiento estratégico institucional externa e interna, para ayudar a determinar la consistencia y coherencia interna de los componentes fundamentales del Plan Estratégico guía del Plan Operativo. La matriz articula, para que se

pueda visualizar, la contribución de la CCDF con el logro de la Visión de la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Sectorial para la Inclusión Social y Económica, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las Metas Presidenciales.

-En cuarto y último lugar, se presenta las tablas de resultados, indicadores y metas al 2020-2021, estableciendo con puntualidad el conjunto de transformaciones que está llamada generar la CDDF, que contribuirán con el desarrollo sostenible de la zona fronteriza.

Observación: La formulación del PEI se basa en la data oficial, de diferentes periodos, básicamente, fuentes de la Oficina Nacional de Estadísticas (**ONE**), del Observatorio Fronterizo del Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (**MEPyD**) de otras instituciones y de las informaciones que se genera en el **CCDF**, mediante el Observatorio de Empresas fronterizas acogidas a la Ley 28-01.

CAPITULO I

Historia, Marco Legal , análisis situacional, estructura y servicios

La Constitución de la República Dominicana, en el [Artículo 10](#) - Régimen Fronterizo, de la [SECCIÓN II](#) - Del Régimen de Seguridad y Desarrollo Fronterizo, establece que "Se declara de supremo y permanente interés nacional la seguridad, el desarrollo económico, social y turístico de la Zona Fronteriza, su integración vial, comunicacional y productiva, así como la difusión de los valores patrios y culturales del pueblo dominicano. En consecuencia: 1) Los poderes públicos elaborarán, ejecutarán y priorizarán políticas y programas de inversión pública en obras sociales y de infraestructura para asegurar estos objetivos"

El 4 de febrero del año 2001 se promulga la Ley 28-01, que crea la "Zona Especial de Desarrollo Fronterizo", considerando la urgente necesidad de un programa adecuado de desarrollo e inversión y la urgencia de adoptar medidas que estimulen la realización de proyectos empresariales en la zona fronteriza y tomando en cuenta lo que consagra la Constitución de la Republica Dominicana, que al referirse al territorio nacional, establece el Régimen de Seguridad y Desarrollo Fronterizo.

El 02 de julio del año 2002, mediante decreto No. 496-02, se crea el Reglamento de Aplicación de la Ley 28-01, describiendo así el Consejo de Coordinación de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo y sus funciones.

Ley No. 28-01 que crea la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, que abarca las provincias de Pedernales, Independencia, Elías Piña, Dajabón, Montecristi, Santiago Rodríguez y Bahoruco. Las dos últimas provincias incluidas, por la cercanía y características socioeconómicas similares, altos niveles de pobreza y pobreza extrema y limitados servicios públicos.

Otro de los pilares en que la institución basa sus líneas de acción es la Estrategia Nacional de Desarrollo - END 2010 – 2030, siendo especialmente relevante el Eje 2 de desarrollo social, y el objetivo específico 2.4.3; que consiste en promover el desarrollo sostenible de la zona fronteriza.

El Consejo de Coordinación Zona Especial de Desarrollo Fronterizo gestiona el Régimen de Incentivos Tributarios de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, espacio donde se permite la instalación de las empresas clasificadas, empresas acogida a la ley, creando miles de empleos directos e indirectos, lo que garantiza el desarrollo de la zona, el CCDF persigue fortalecer la capacidad productiva de la zona fronteriza y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Base Legal

El 04 de febrero del año 2001 se promulga la Ley 28-01, que crea la “Zona Especial de Desarrollo Fronterizo”.

El 02 de julio del año 2002, mediante decreto No. 496-02, se crea el Reglamento de Aplicación de la Ley 28-01, describiendo así el Consejo de Coordinación de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo y sus funciones.

Ley No. 28-01 que crea la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, que abarca las provincias de Pedernales, Independencia, Elías Piña, Dajabón, Montecristi, Santiago Rodríguez y Bahoruco. Decreto 539-05 de 28 de septiembre del año 2005, que contiene el Reglamento de Aplicación de la Ley No.28-01.

Ley No. 253-12 sobre el Fortalecimiento de la Capacidad Recaudatoria del Estado para la Sostenibilidad Fiscal y el Desarrollo Sostenible.

Ley No. 479-08, Ley General de las Sociedades Comerciales y Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada;

Ley No. 41-08, Ley de Función Pública

Ley No. 107-13, Ley de los Derechos de las personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo;

Ley No. 200-04, Ley General de Libre Acceso a la Información Pública.

Línea de acción en los años de vigencia de la ley

- En los primeros trece (13) años de vigencia de la ley se clasificaron las empresas que actualmente, permanecen activas en la Zona Especial de Desarrollo.
- El CCDF hasta el 2017, operó con una base institucional débil y de poco apoyo institucional, porque no disponía de Asignación presupuestaria, a excepción de una pequeña nómina de empleados básicos.. De todos modos, la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo es una realidad, y las autoridades institucionales, pese a todos los obstáculos institucionales y privados, a través de esta Ley se ha creado una Zona Especial de Desarrollo fronterizo, con un régimen de Incentivos tributarios, como parte de la política de competencia fiscal del gobierno dominicano que ha impulsado el desarrollo de un parque industrial, con activos

patrimoniales superior a los 30 mil millones pesos y creación de más de 10 mil empleos directos e indirectos.

- El CCDF, en los últimos 5 años, desde el 2014, no ha emitido ningún certificado o

Permiso de operación de empresas fronterizas, debido a que el Pleno del CCDF no ha podido reunirse.

- **En los últimos cinco años las prioridades de la dirección del CCDF han sido:**

1-La operatividad de los servicios de las empresas activas: Tramitaciones de expedientes, expedición de certificaciones y seguimiento y monitoreo vía las inspecciones directas.

2-Las Mejoras institucional: Organizacional, administrativas, técnicas y en la gestión Tecnológica y la normativa.

Principales retos del CCDF

1. La modificación y extensión de la Ley 28-01, una decisión que podemos influir, pero es una decisión que no está al alcance de nuestra actuación dentro del marco jurídico que nos corresponde. Tiene una competencia jurisdiccional congresual. Depende de los legisladores y de la voluntad del poder Ejecutivo.
2. El CCDF, como gestor de un Régimen de Incentivos Tributarios especial, regional, tiene un compromiso cada día más grande, de transparentar y fortalecer la eficacia y eficiencia del sacrificio fiscal o gasto público que hace el Estado en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, profundizando en los análisis del rendimiento marginal del capital del Programa de instalación de empresas, del efecto del empleo en la estructura sociodemográfica actual de la frontera dominicana.

Análisis Situacional de la CCDF en el contexto socio-económico de la República Dominicana

- **-Territorio**



El Consejo de Coordinación Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, es un órgano instituido con el propósito de gestionar Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, una distribución espacial que incluye, las cinco provincias de la frontera dominicana, más dos provincias cercanas, por sus características sociodemográficas, con el objetivo de crear un clima de inversión regional, para atraer la instalación de empresas privadas y fomentar la generación de empleos, y con ello, elevar el nivel de desarrollo de frontera la dominicana.

El **CCDF** acciona en el territorio de siete (7) provincias:

Pedernales - Dajabón - Independencia -Montecristi -Elías Piña - Santiago

Rodríguez –Bahoruco. La superficie de estas provincias fronterizas es de 10,822.87 Km².

El 22% del territorio nacional.

- **-Estructura orgánica**

-El **CCDF** es un organismo gubernamental, colegiado, con un Pleno, integrado por Treinta y cuatro (34) Miembros: Siete **(7)** Senadores, catorce **(14)** Diputados, **(9)** Organizaciones de la sociedad civil fronteriza y cuatro **(4)** Instituciones gubernamentales, instancia que aprueba o rechaza los permisos de instalación de nuevas empresas.

-La Presidencia del CCDF es asumida automáticamente por el Director General de Desarrollo Fronterizo (DGDF).

-La Oficina Técnica (Órgano Ejecutor) de la Ley 28-01, dirigida por un Director Ejecutivo designado por el Poder Ejecutivo (**Dirección Ejecutiva**), cuenta con una Oficina Regional Fronteriza, con asiento en la ciudad de Santiago, cinco Departamentos, cinco Divisiones y tres Secciones.

-La Regional Fronteriza: compuesta por las siguientes provincias:

Montecristi, Barahona, Elías Piñas, Santiago Rodríguez, Dajabón, Independencia y Pedernales.

-Departamentos:

1. Departamento de Recursos Humanos.
2. Departamento Jurídico.
3. Departamento Administrativo y Financiero.
4. Departamento de Control de Incentivos y Fiscalización de las empresas en la Zona Fronteriza.
5. Departamento de Evaluación y Clasificación de Proyectos de la Zona Fronteriza.

Divisiones:

1. División de Planificación
2. División de Comunicaciones
3. División de Tecnología de Información y comunicación
4. División de Compra y Contrataciones
5. División de Contabilidad

Secciones:

1. Sección de Servicios Generales
2. Sección de Análisis de Proyectos Provinciales
3. Sección de Estadísticas

Servicios que ofrece el CCDF:

- Emisión de permisos de instalación de empresas en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.
- Solicitud de Tramitación de Exoneración a las empresas solicitadas.
- Otros...

Sistema de Monitoreo y Medición

En la presente gestión se ha instalado el Sistema de Monitoreo y Medición de la Administración Pública , sobre todo, mejorado la gestión de la Calidad, orientado a implementar mejores prácticas de gestión pública en coherencia con lo establecido en la Ley 41-08 de función pública.

El promedio general de la Institución en el SISMAP es de 85.48%.

En el último Informe de Monitoreo de Portales de Transparencia realizado y publicado por la DIGEIG, el CCDF, obtuvo la calificación 70, apenas nos estamos incorporando al sistema.

Mejoras en el Servicio.

- Ejecución del Plan de Mejora CAF en un 100%.
- Ejecución del Plan de mejora de clima organizacional en un 95%.
- Implementación de la Unidad de Registro de Contratos, Adscrita a la Contraloría General de la Republica.
- Implementación de la Unidad de Compras y Contrataciones

CAPITULO II

Características demográficas de la Región Fronteriza

Población:

La población total de la zona fronteriza en el 2015 era de 488,456 habitantes, de los cuales 255,057 eran hombres (52.22%) y 233,399 mujeres (47.78%), existiendo una proporción de 109 hombres por cada 100 mujeres. La proyección poblacional para el 2019, la población fronteriza representa el 4.6 de la población total del país.

Por provincia Montecristi tiene la mayor cantidad de habitantes: 113,954; seguido de Bahoruco con 99,244 habitantes; mientras que Pedernales es la provincia con menor cantidad de habitantes con 33,439 personas. Como se observa en la siguiente tabla (1).

Tabla 1. Zona Fronteriza, población total según provincia, 2015

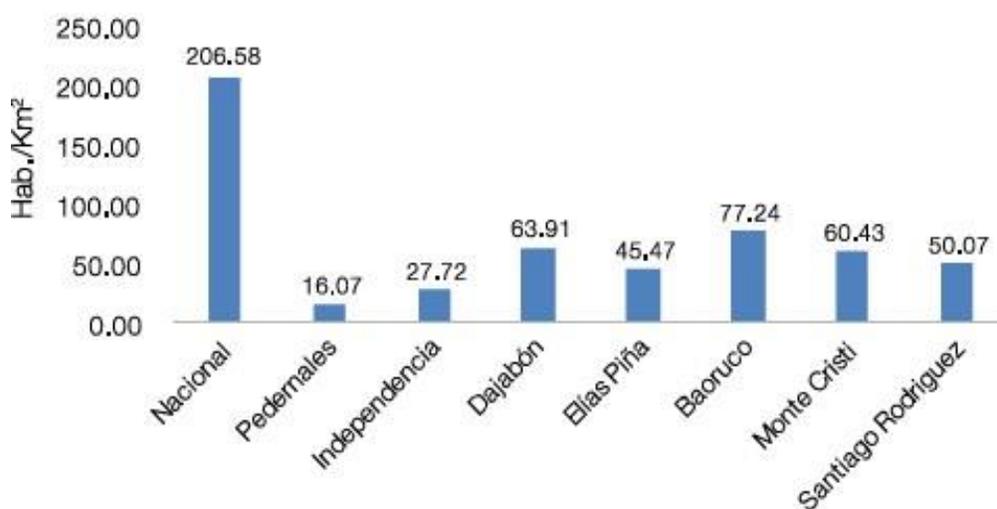
TABLA	Zona Fronteriza, población total según provincia, 2015
Provincia	Población
Montecristi	113,954
Dajabón	65,271
Santiago Rodríguez	57,460
Elías Piña	63,450
Bahoruco	99,244
Independencia	55,638
Pedernales	33,439
Total	488,456

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE)

Densidad poblacional:

A nivel nacional en el 2015 se observaba una densidad poblacional promedio de 206.58 Hab./Km²; sin embargo, las provincias fronterizas son las menos pobladas: Pedernales (16.07 hab/Km²); Independencia, Elías Piña y Santiago Rodríguez, con 50 o menos hab/km². Dajabón y Montecristi con menos de 65 hab/km²; mientras que la provincia Bahoruco es la que presentaba mayor densidad poblacional con 77.24 Hab./Km²; como se observa en el Gráfico 4, a continuación.

Gráfico 4. Densidad poblacional en la zona fronteriza República Dominicana, 2015



Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), División territorial 2015. Estimaciones y proyecciones de población.

Tasa de fecundidad (Observatorio Fronterizo del MEPyD, 2019)

La tasa general de fecundidad de las provincias de la zona fronteriza decrece 4.7% promedio anual entre 2001 y 2016, superior a la caída de 3.3% que se registra a nivel nacional; en el ranking de decrecimiento poblacional del país, las provincias fronterizas ocupan las primeras posiciones: Independencia (2do), Bahoruco (3ro), Pedernales (5to), Elías Piña (7mo) y

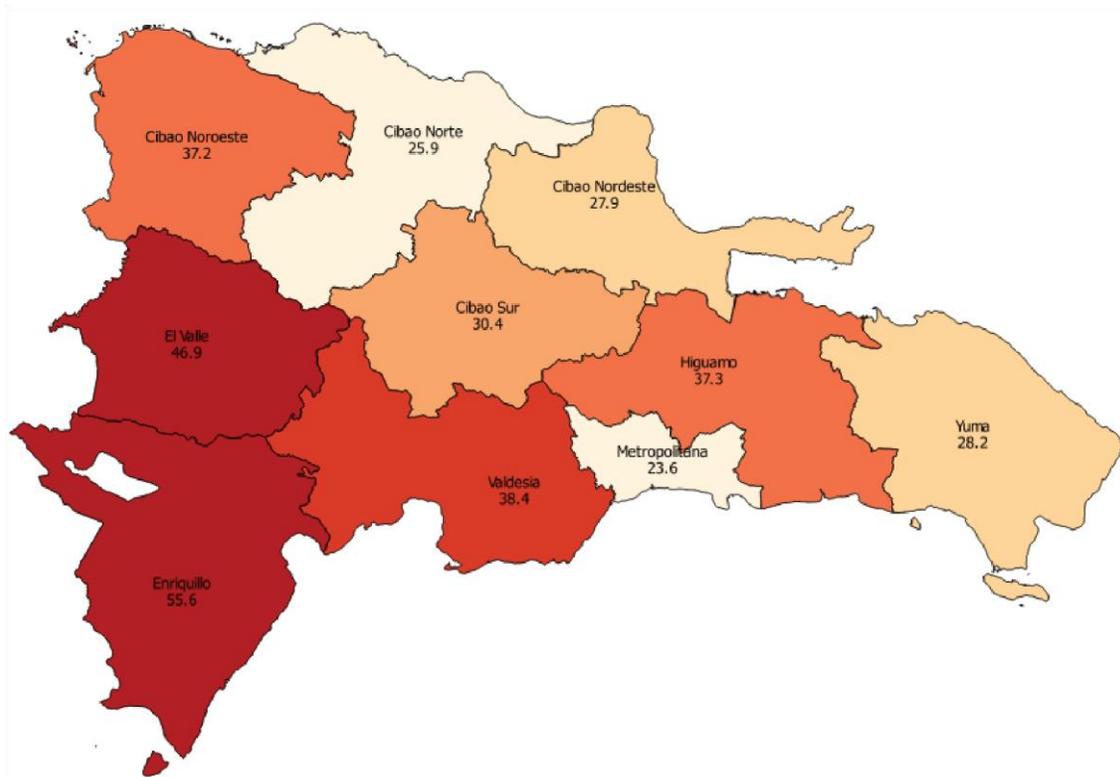
Montecristi (8vo). En términos absolutos, Pedernales e Independencia registran los menores nacimientos por cada 1,000 mujeres en edad fértil (15-49 años) en 2016, con 27 y 28 nacimientos respectivamente. La provincia de Santiago Rodríguez es la excepción, con 64 nacimientos por cada 1,000 mujeres en edad fértil, colocándose en la 4 to posición con mayor número de nacimientos del país.

Incidencia de la Pobreza por región de Desarrollo

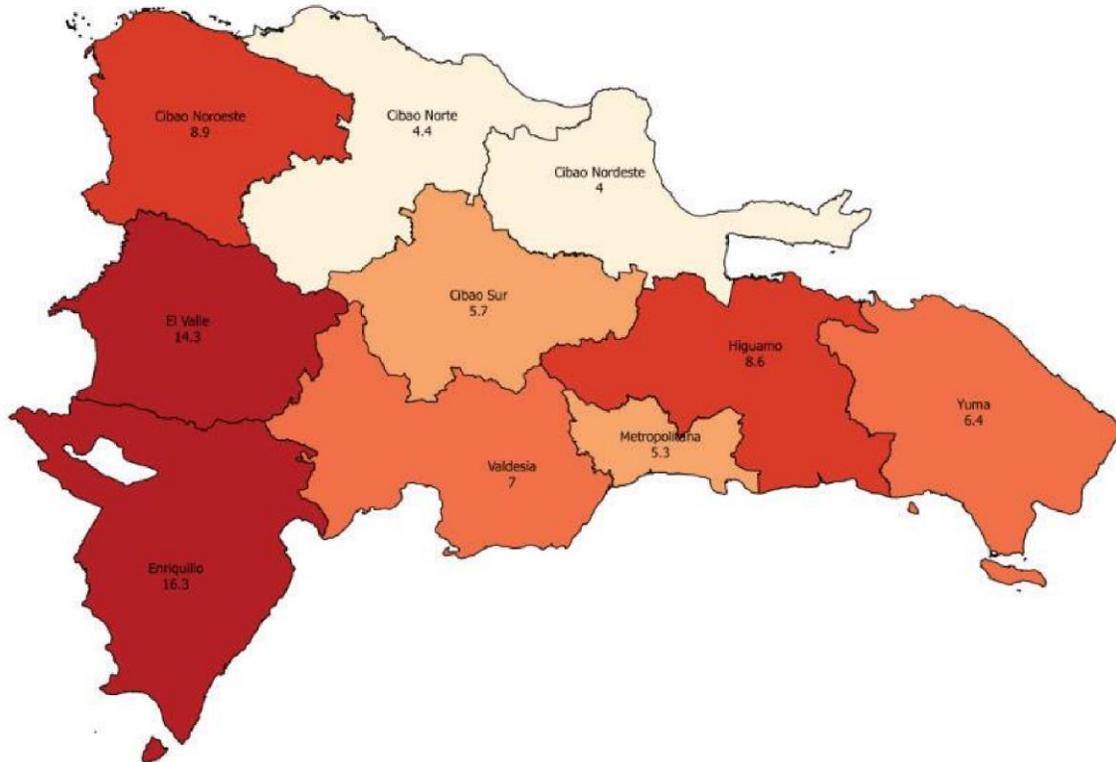
Las mayores tasas de incidencia de pobreza general en el país según regiones de desarrollo en el 2016, se encuentran hacia la parte sur de la región fronteriza, donde la región Enriquillo presenta un 55.6% y El Valle un 46.9%. La región Cibao Noroeste aparece con un 37.2%, como se observa en el mapa 1, en la siguiente página.

Con relación a la pobreza extrema, presenta una distribución parecida a la incidencia de la pobreza general, siendo las regiones fronterizas las que registran las mayores tasas de pobreza extrema, como se observa en el mapa 2, a continuación. (Fuente: Elaborado a partir del procesamiento de los micro-datos de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) del Banco Central, marzo y septiembre 2016).

Mapa 1. Porcentaje de población en condiciones de pobreza general por región de desarrollo, 2016



Mapa 2. Porcentaje de población en condiciones de pobreza extrema, por región de desarrollo, 2016

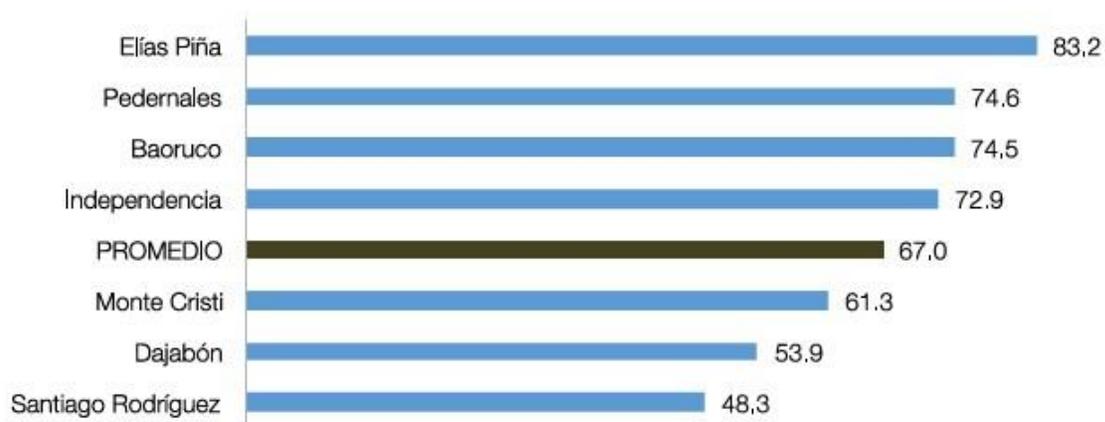


Por área de residencia, la tasa de pobreza sigue siendo más elevada en el ámbito rural (40.4%) que el urbano (28.4%). Con relación a la condición de indigencia, se destaca que esta es mucho más crítica en el ámbito rural (10.6%) que en el urbano (5.3%).

Con relación a la zona fronteriza, sobre el 30% en la Zona Sur y cerca de un 10% en la Zona Norte se encuentra en condiciones de una pobreza extrema, de acuerdo con el Atlas de Pobreza 2016.

Las provincias con mayor porcentaje de población en condición de pobreza son las colindantes con la frontera de la República de Haití: Elías Piña, Independencia, Pedernales y Bahoruco. Según el ranking provincial de pobreza por hogares (2010), las cuatro primeras posiciones se mantuvieron ocupadas precisamente por provincias fronterizas, quedando en primer lugar Elías Piña con una tasa de 83.2%, seguido de Pedernales con 74.6%, Bahoruco con 74.5% e Independencia con 72.9%; situándose como las provincias con mayor concentración de población en condición de pobreza, por encima del promedio nacional (67%), como se observa en el gráfico 5, a continuación.

Gráfico 5. República Dominicana: Porcentaje de hogares pobres por provincia fronteriza, 2010



Fuente: Elaborado de las Estimaciones y proyecciones de población de la ONE, División territorial 2015.

Índice de Desarrollo Humano:

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador creado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que busca cuantificar el progreso de los países a través del tiempo, con el fin de determinar su nivel de desarrollo.

El IDH está compuesto por índices de: Longevidad (esperanza de vida), Educación (años promedio de escolaridad) y nivel de vida digno (ingreso per cápita). Los mismos se determinan a partir de la data más reciente, siempre y cuando sean comparables a nivel internacional, con valores entre 0 y 1, siendo 0 la calificación más baja y 1 la más alta.

A continuación datos generales del IDH y sus componentes en el país (tabla 3), y el IDH desagregado para las provincias fronterizas (tablas 4 y 5), donde se observa que sus IDH son menores que la media nacional, y 4 de las 7 provincias calificaron en nivel bajo:

Tabla 3. República Dominicana: IDH y sus componentes

Índice de Desarrollo Humano (IDH)	Esperanza de vida al nacer (años)	Años promedio de escolaridad (años)	Años esperados de escolaridad (años)	Ingreso Nacional Bruto (INB) per cápita (RD\$)
2012	2012	2010	2011	2012
0.702	73.6	7.2	12.3	8,506
2013	2013	2012	2012	2013
0.700	73.4	7.5	12.3	10,844

Media de la Región América Latina y el Caribe 2013

0.740	74.9	7.9	13.7	13,767
--------------	-------------	------------	-------------	---------------

Fuente: Elaborado en base a Reporte del Índice de Desarrollo Humano 2014 - PNUD

Tabla 4. Índice de Desarrollo Humano Provincial 2014

Provincia	IDH	Clasificación	Posición	Posición IDH (Sin Ingreso)	Índice de Salud	Índice de Educación	Índice de Ingreso
Bahoruco	0.356	Bajo	30	29	0.471	0.269	0.354
Dajabón	0.442	Medio Bajo	20	11	0.491	0.422	0.416
Elías Piña	0.291	Bajo	31	32	0.460	0.211	0.255
Independencia	0.376	Bajo	29	28	0.462	0.314	0.367
Monte Cristi	0.450	Medio Bajo	18	24	0.445	0.404	0.508
Pedernales	0.285	Bajo	32	31	0.452	0.215	0.238
Santiago Rodríguez	0.484	Medio Alto	11	8	0.509	0.443	0.502

Fuente: Elaborado en base a Reporte del Índice de Desarrollo Humano 2014 - PNUD
Tabla 5. Índice de Desarrollo Humano Provincial 2014

Aspectos sociales generales

- La zona fronteriza tiene la menor cobertura Educativa del país.
- De la frontera Dajabón y Santiago Rodríguez tienen mayor cobertura a nivel de Educación Media.
- Montecristi y Pedernales tienen mayor tasa de abandono escolar.
- La frontera tiene duplicado el indicador del Promedio Nacional de Necesidades Básicas

Insatisfechas que es 23. % y en la frontera es de 41.7 %.

- El 20 % de la población fronteriza del Norte tiene acceso al internet y frente al 5.2 % de la población fronteriza del Sur.
- Santiago Rodríguez es la provincia con menor incidencia de feminicidios a nivel nacional

Economía

La estructura económica de la frontera está liderada por los sectores servicios: Comercio, industria y agropecuaria .

Las MIPyMES representaron el 98.6% de las empresas y establecimientos registrados en la zona de frontera en 2017.

Provincias que cultivan arroz, bananos, productos de ciclos cortos y pecuaria. *Del sector agropecuario, el rubro de la industria bananera genera alrededor de 350 millones de dólares y la agroindustria arrocera representa alrededor del 25 por ciento de la producción nacional y la pecuaria, en los rubros de ganado y leche, queso, con Santiago Rodríguez, ocupa los primeros lugares del país.*

Pero lo que activa la frontera dominicana es el comercio trasfronterizo entre República Dominicana y Haití, una actividad esencial en la dinámica económica de la zona fronteriza, caracterizado por la realización de ferias en diferentes puntos de las provincias: Dajabón, Elías Piña, Jimaní y Pedernales. En esas ferias se intercambian productos agropecuarios, industriales, textiles, artesanales...con la asistencia de miles de vendedores y consumidores.

Índice de Desempeño Socioeconómico de la frontera.

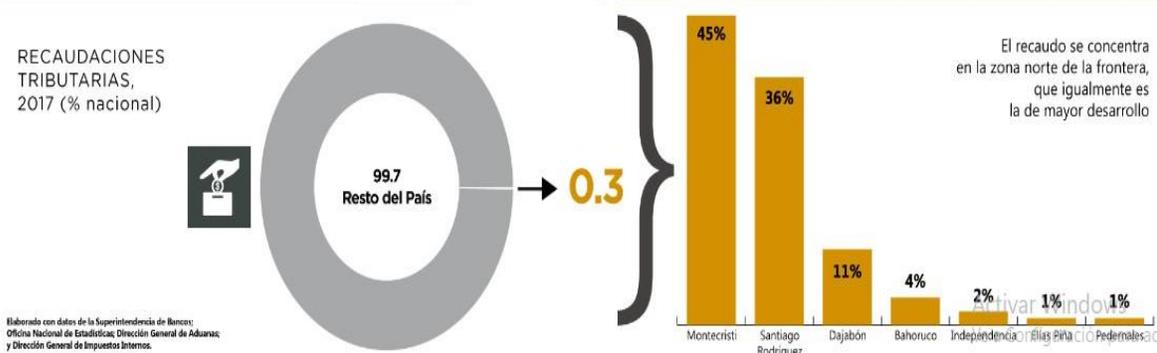
El Indicador formulado por el Observatorio Fronterizo del MEPyD, mide el comportamiento económico de las provincias fronterizas, estableciendo posiciones de desempeño en el Ranking fronterizo, a partir de la estructura del análisis de 15 variables. En función de esa metodología el Observatorio ha elaborado la siguiente infografía, indicando el nivel de desarrollo *de las provincias de la frontera.*

Resultados IDSF 2016

[X]: lugar en el ranking de la zona fronteriza.



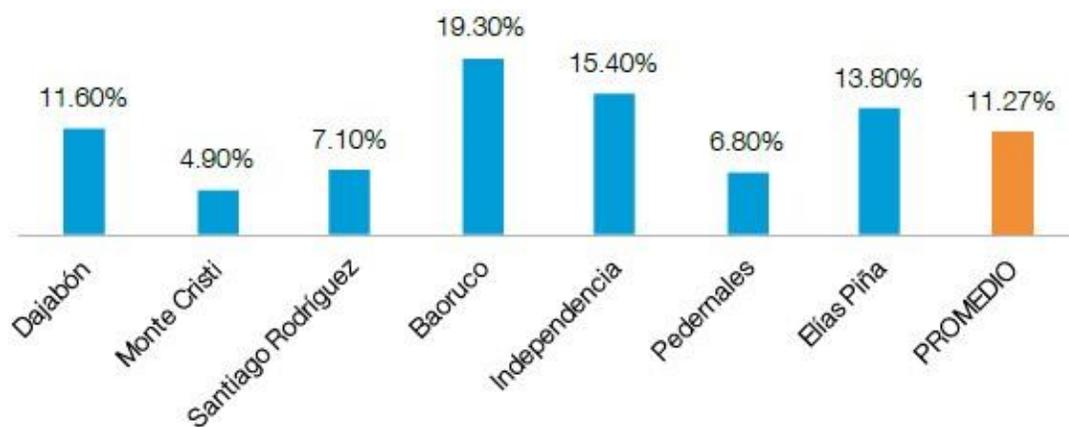
Comportamiento de las exportaciones por la administración aduanera y cobertura del sistema financiero en la frontera, en el 2017.



Tasa de desempleo en la zona fronteriza, 2013

En las provincias fronterizas, el desempleo es un factor que incide directamente en la calidad de vida de sus habitantes. Para el 2013 la tasa promedio de desempleo fue de 11.27%, resultando inferior al promedio nacional de 13.68%. Aunque las provincias fronterizas se caracterizan por tener niveles de pobreza y pobreza extrema, algunas de ellas presentaron tasas más bajas de desempleo en relación al promedio nacional, como es el caso de Montecristi 4.90%, Pedernales 6.80% y Santiago Rodríguez 7.10%; lo que refleja que la población en edad productiva consigue empleos de baja calidad.

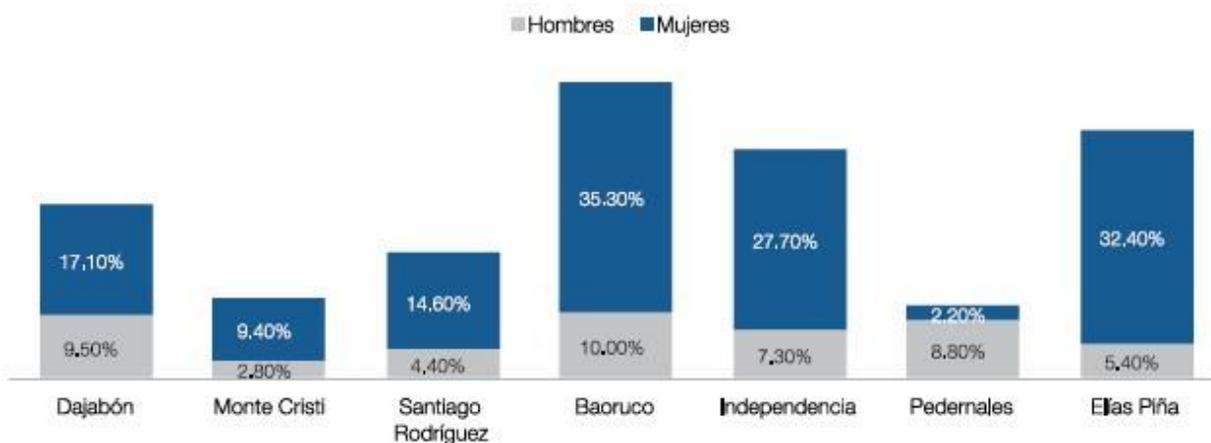
Gráfico 6. Tasa de desempleo en la zona fronteriza, 2013



Fuente: Frontera en cifras y gráficas 2023-2015.

Tasa de tasas de desempleo por provincias disgregado en hombres y mujeres, en el siguiente gráfico (7):

Gráfico 7. Tasa de desempleo por sexo, según provincias fronterizas, 2013



Fuente: Frontera en cifras y gráficas 2023-2015.

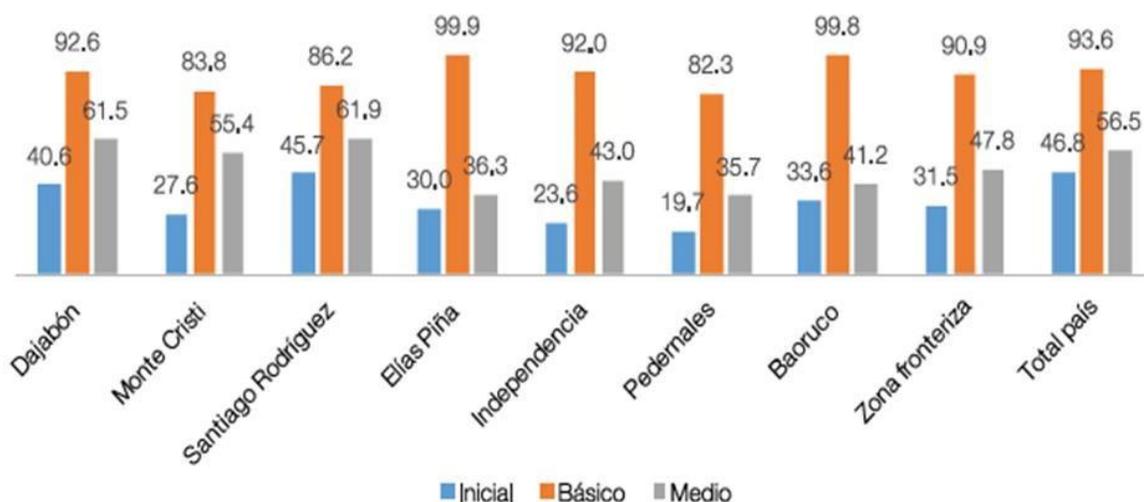
Educación:

En las provincias fronterizas, de acuerdo a la cobertura por niveles escolares, inicial, básico y medio en el 2014 (SISDOM 2014), se observa en todas que la mayor proporción se encuentra en el nivel básico, y donde incluso 2 de las 7 provincias presentan valores superiores al promedio nacional (93.6%), son Elías Piña con 99.9% y Bahoruco con 99.8%.

El nivel medio tuvo una cobertura intermedia en todas las provincias, donde los valores se mantuvieron por debajo de la media nacional (56.5%). Se presenta el mismo comportamiento del nivel inicial, que fue el de menor proporción en todas las provincias y por debajo de la media nacional (46.8%), como se observa en el gráfico 8.

En el tema de Índice de Desarrollo Humano (IDH) para las provincias fronterizas, además de las informaciones presentadas sobre educación, se muestran aquí indicadores para las regiones fronterizas de desarrollo sobre la escolaridad promedio de la población, en años cursados (tabla 7) y tasa de analfabetismo (tabla 8), en la página a continuación.

Gráfico 8. Tasa neta de cobertura por nivel educativo, según provincias fronterizas, 2014



Fuente: Departamento de Estadística, Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD)

Tabla 7. Escolaridad promedio de la población de 15 años y más (años cursados)

Desagregaciones	2014	2015	2016
Nacional	8.9	9.1	9.2
Regiones de desarrollo (Decreto 710-04)			
Cibao Noroeste	7.5	7.6	7.9
Enriquillo	7.6	7.7	7.9
El Valle	6.9	7	7.6
Regiones de desarrollo (Decreto 685-00)			
Cibao Noroeste	7.5	7.6	7.9
El Valle	7.1	7.2	7.6
Enriquillo	7.6	7.7	7.9

Tabla 8. Tasa de Analfabetismo de la población de 15 años y más

Desagregaciones	2014	2015	2016
Nacional	7.2	7	7
Regiones de desarrollo (Decreto 710-04)			
Cibao Noroeste	12.4	12.3	12

Enriquillo	14.3	14.5	13.7
El Valle	18.4	18.9	17.8
Regiones de desarrollo (Decreto 685-00)			
Cibao Noroeste	12.4	12.3	12
El Valle	17.2	17.5	17.5
Enriquillo	14.3	14.5	13.7

Fuente: Elaborado por el MEPyD, a partir de procesamiento de las bases de datos de Encuestas de Fuerza de Trabajo del Banco Central de la República Dominicana.

las

Salud

En la zona fronteriza existe limitado acceso a servicios de salud, en cuanto a servicios clínicos como de recursos humanos, sumado a los principales problemas de morbilidad y mortalidad de la región (Fuente: Indicadores de Salud 2015 OPS/MSP), que se presentan a continuación:

- Elevada tasa de morbilidad y mortalidad materno infantil.
- Alta Incidencia de Infecciones Respiratorias Agudas (IRA).
- Alta Incidencia de Enfermedad Diarreica Aguda (EDA).
- Alta incidencia de Enfermedades Transmitidas por vectores y roedores (Dengue, Malaria y Leptospirosis).
- Elevada prevalencia de Tuberculosis.
- Altas tasas de morbilidad y mortalidad por enfermedades crónicas (enfermedades cardíacas, diabetes, entre otras).
- Elevadas Tasas de Enfermedades de Transmisión Sexual y VIH/Sida.

Las provincias con mayores tasas de enfermedades transmisibles son:

- Dajabón: Malaria (987.2), Dengue (179.2), Tuberculosis (94.1).

- Montecristi: Dengue (284.7), Malaria (92.7), Tuberculosis (24.8).
- Santiago Rodríguez: VIH/Sida (227.8), Dengue (51.0), Tuberculosis (32.8).
- Valverde: Dengue (136.7), Malaria (110.9) Dengue Hemorrágico (15.8).
- Pedernales: Malaria (70.6), Dengue (70.6), Dengue Hemorrágico (11.8).

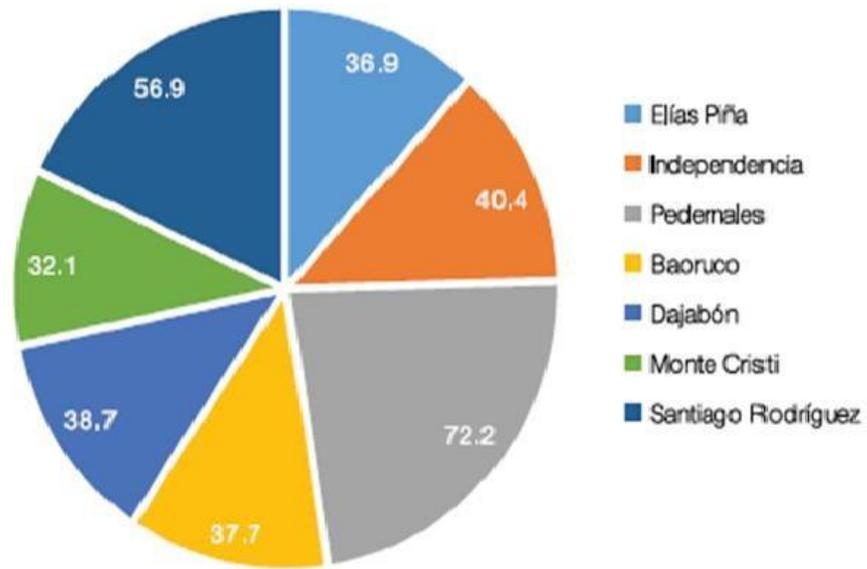
Movimiento migración en el despoblamiento de la frontera

Las provincias fronterizas son expulsoras de población, tienen mayor salida de población hacia otros puntos del país que entrada, todas las provincias de la zona registran tasas de emigración interna superiores al total nacional. Elías Piña es la provincia del país con mayor tasa de emigración y mayor saldo negativo de migración interna, lo que explica la pérdida significativa de población en el periodo 2005-2010.

Medio Ambiente

A nivel de la región fronteriza, según el informe de uso y cobertura de suelos, publicado por el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos naturales en el año 2012, la provincia que presenta una mayor cobertura boscosa es Pedernales, que conserva un 72.2% de su superficie cubierta por bosques; a continuación, Santiago Rodríguez con un 56.9%, en tercer lugar Independencia con un 40.4%, a diferencia de Montecristi con sólo 32.1% de su superficie cubierta por bosques. Ver gráfico 11.

Gráfico 11. Porcentaje de la superficie cubierta por bosques en la frontera, 2012

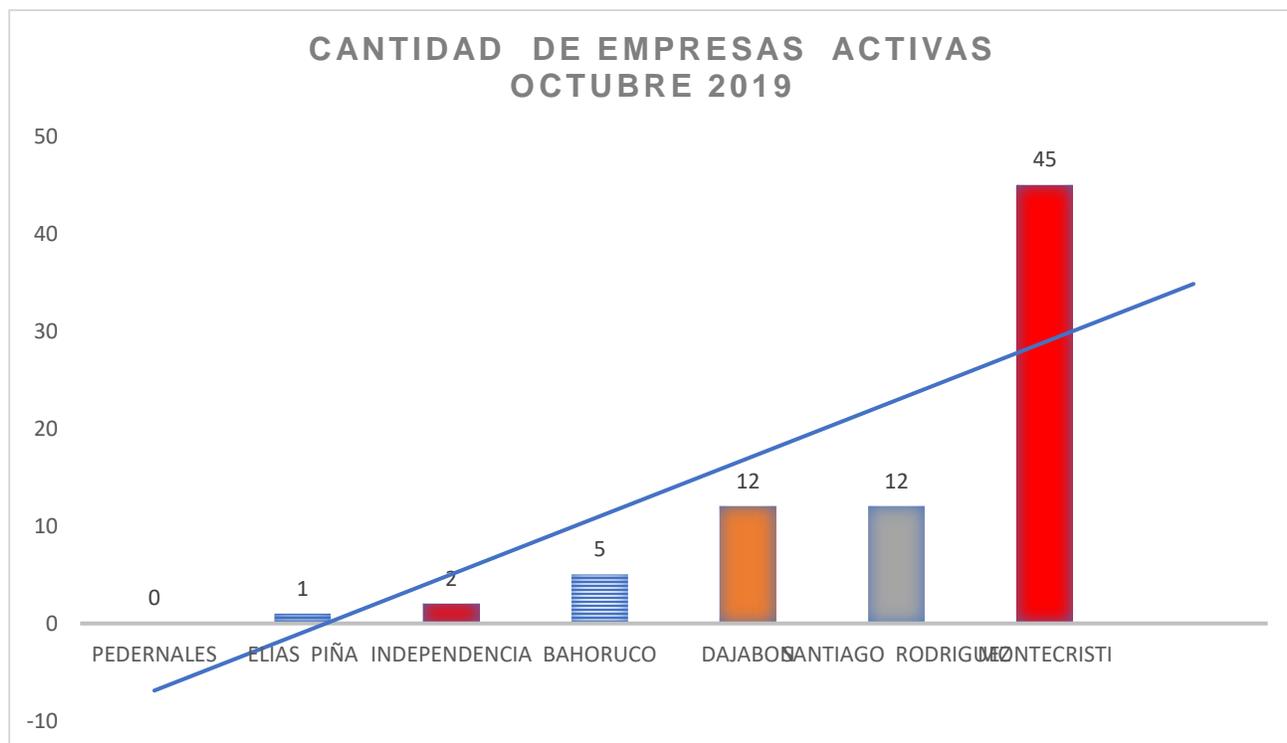


Fuente: Informe de uso y cobertura de suelo, Ministerio de Medio Ambiente y Recs. Naturales, 2012

CAPITULO III

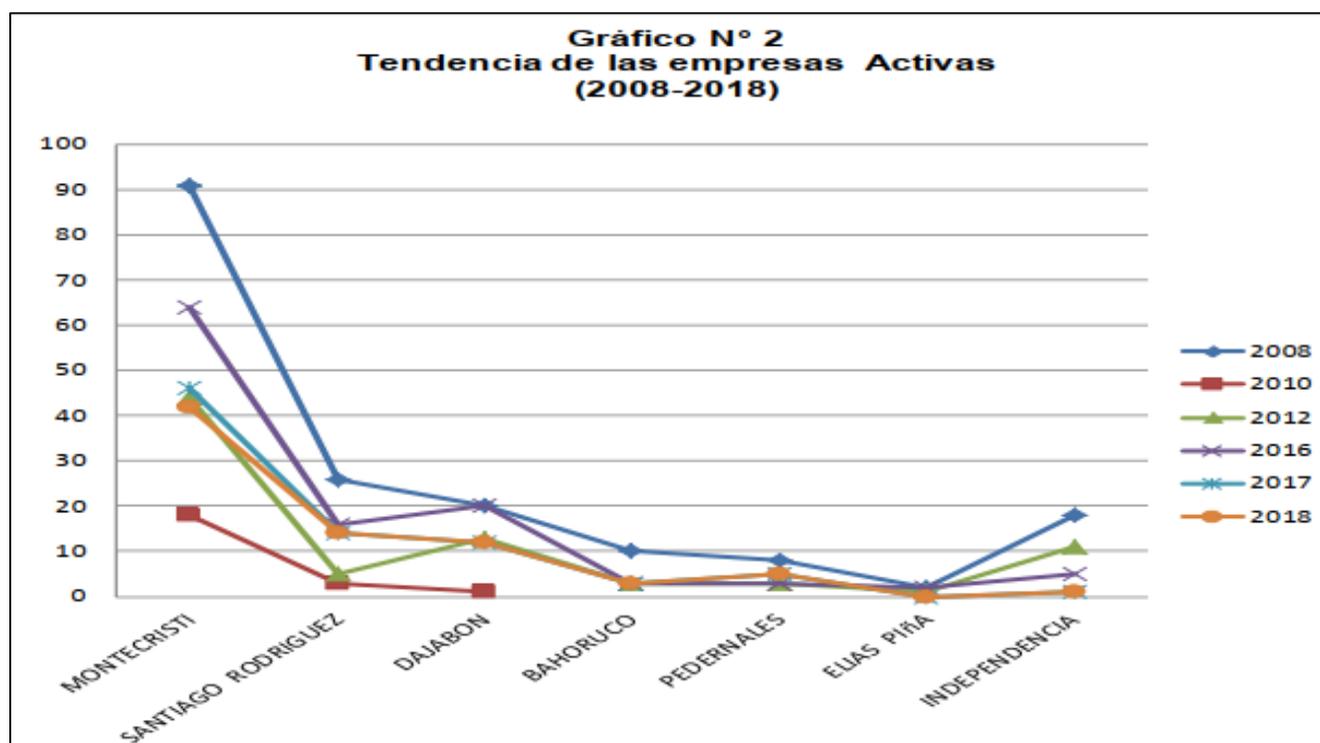
Desempeño socio-económico de la Ley 28 -01

EMPRESAS ACTIVAS POR PROVINCIA Las empresas Activas clasificadas bajo el Régimen de Desarrollo Fronterizo, registrada y actualizada a octubre del 2019, en cada provincia, son: Setenta y siete (77) empresas: Cuarenta y cinco (45) en Montecristi; doce (12) en Santiago Rodríguez; doce (12) en Dajabón; cinco (5) en Bahoruco, dos (2) en Independencia y una (1) en Elías Piña.



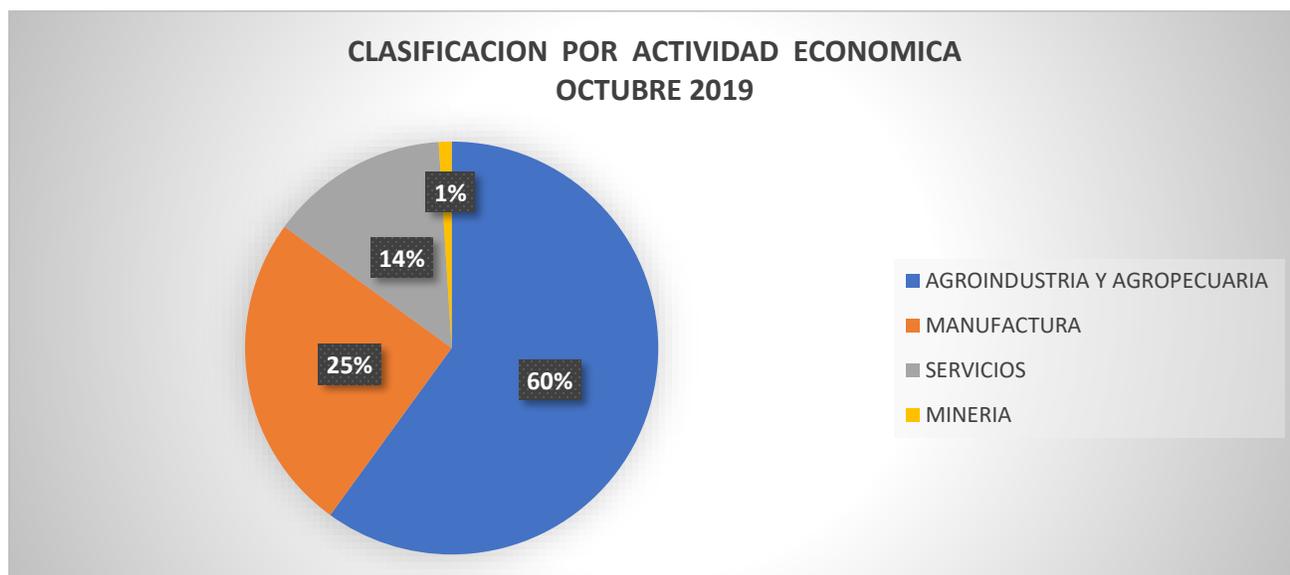
EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS ACTIVAS POR PROVINCIA

La tendencia de las empresas clasificadas y activas ha sido zigzagueante, en el periodo 2008-2015. En el 2008 operaban 175 empresas, en el 2012, bajaron a 80, en el 2014 subieron a 113 empresas y en el intervalo: 2015 -2018, se ha estabilizado la cantidad de empresas activas, en 81. Bajando en el 2019, a 77 empresas. Además, existen nueve (9) empresas que se encuentran con estatus de condiciones especiales, por diversas razones. EL pleno del CCDF, desde el 2014 no se ha vuelto a reunir para clasificar nuevas empresas.



EMPRESAS ACTIVAS CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

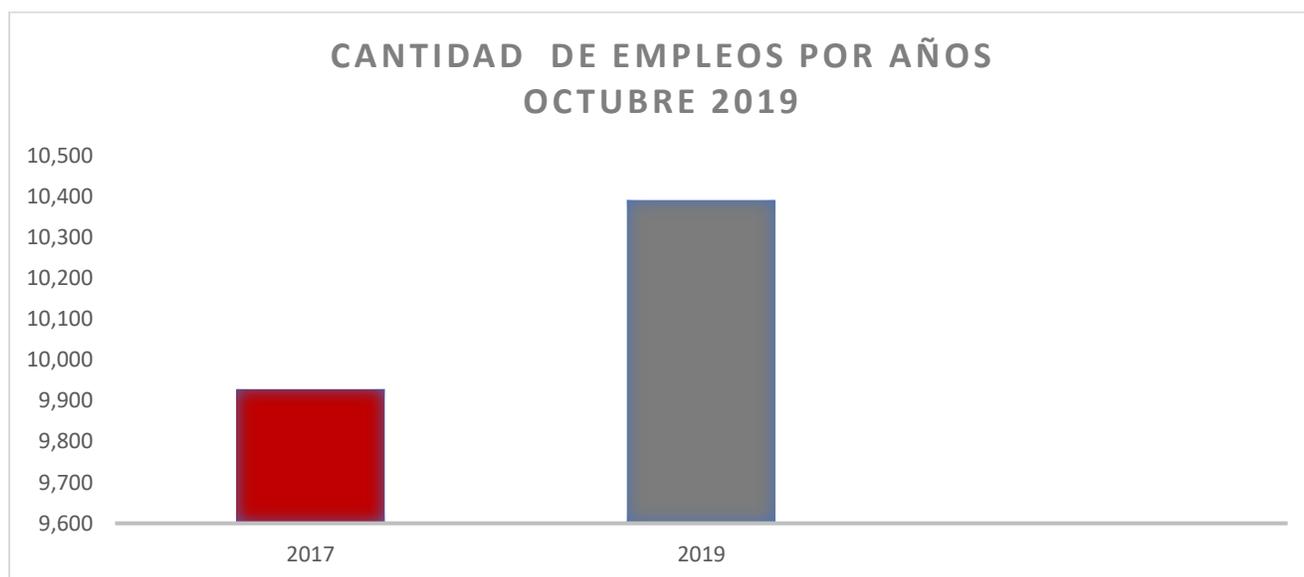
LAS EMPRESAS ACTIVAS CLASIFICADAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA se distribuyen en: Veinticinco (25 %) en el sector Manufactura (Bebidas gaseosas y alcohólicas, puertas, pampers, snacks, pallets, láminas metálicas, zinc, motocicletas, agua potable...; Sesenta (60 %) en el sector Agroindustria (Banano convencional y orgánico, factoría de arroz, producción casabe y de alimento para animales) y el sector Agropecuario (Ganadería, agroforestería, rubros agrícolas diversos); el catorce (14 %) en el sector Servicio (Hoteles, Cable TV, Clínicas y distribuidoras de productos), y un uno (1%) en el sector Minería (Exportación de material para medicamentos y gaseosas).



CANTIDAD DE EMPLEOS POR AÑOS

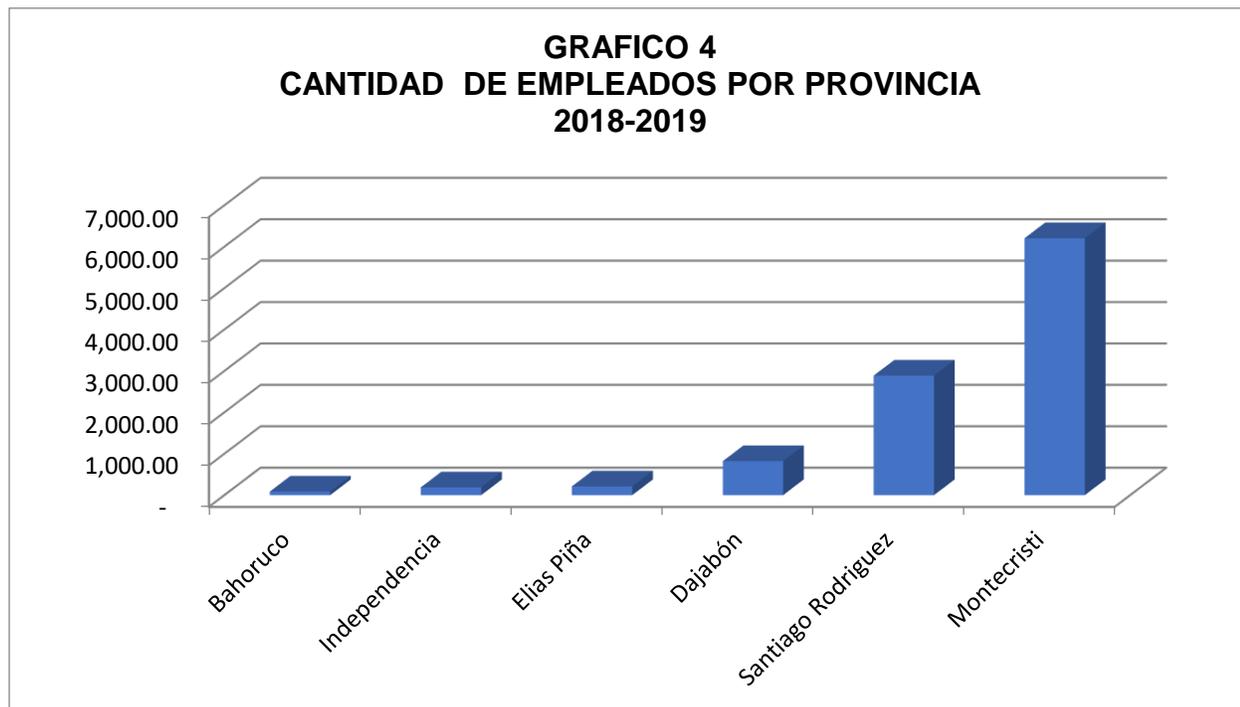
La evolución de empleos o tendencia de crecimiento, en los últimos dos años, en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, ha experimentado un crecimiento moderado, registrándose un incremento de alrededor de un dos (2) por ciento, en el año 2019, con relación a los años 2017-

2018. Pese al decrecimiento de las empresas activas y la paralización de los permisos de operación de nuevas empresas.



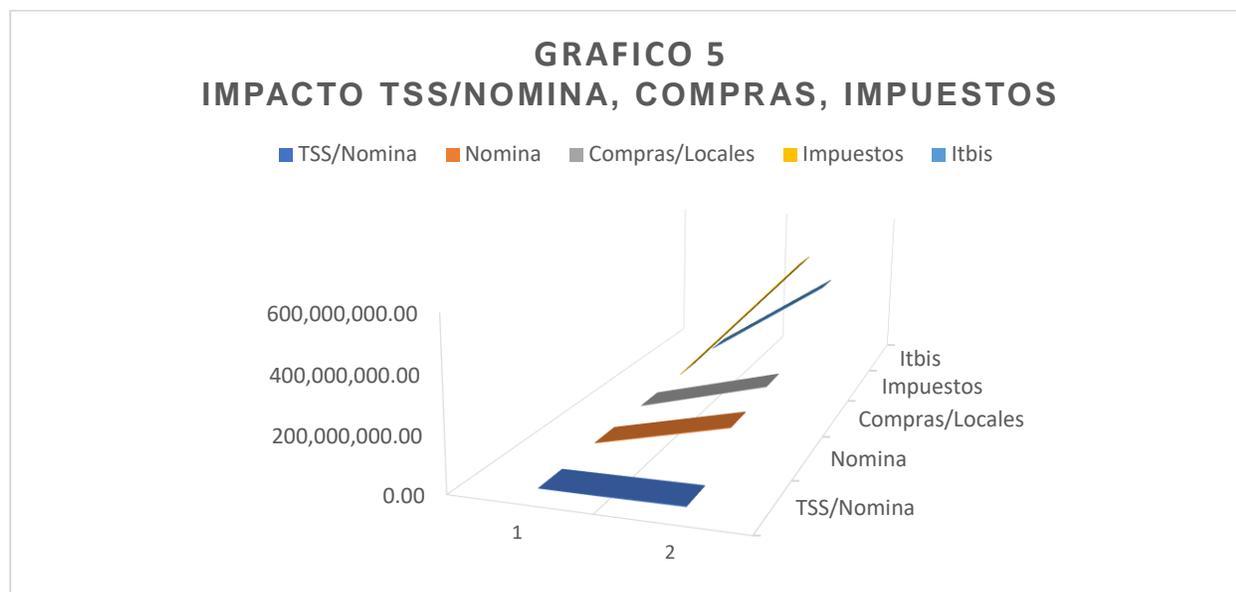
GENERACION DE EMPLEOS

La generación de empleos de las EMPRESAS ACTIVAS CLASIFICADAS, en la actualidad, a octubre del 2019, con el 42 % de las empresas inspeccionadas, asciende a la cantidad de 10,391 empleos, directos e indirectos. La provincia Montecristi concentra la mayor cantidad de empleos, con 6,203, entendible por la gran cantidad de empresas: Agroexportadora, agropecuaria y de manufactura, seguido de Santiago Rodríguez que registra 2,886, por la presencia de Kola real y de empresas como Megaplax y la Enea. La provincia Dajabón con 821, Elías Piña con 210, Independencia con 187 y Bahoruco con 84 empleos.



IMPACTO TSS/NOMINA, COMPRAS, IMPUESTOS

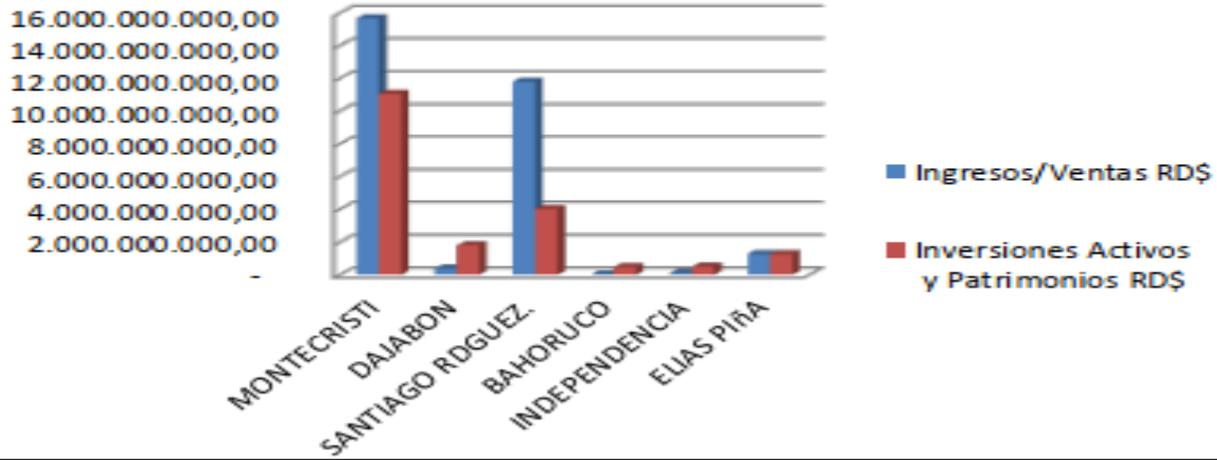
Las empresas activas pagaron RD\$ 175,247,670.70 en TSS/nómina; RD\$ 1,360,657,177.66 en nómina de empleados en lo que va de año; compras locales por el orden de los RD\$ 4,078,008,176.48, y un sacrificio fiscal por concepto de ITEBIS por un valor de RD\$ 690,350,430.60 y de impuestos por un valor de RD\$ 1,582,910,682.21



EL IMPACTO ECONÓMICO DE LA INVERSIÓN PRIVADA

La inversión privada en Activos y Patrimonios de las empresas Activas en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo ha tenido un crecimiento significativo, registrando un valor global en el 2016, ascendente a RD\$ 19,706 millones. Igual ha pasado con los ingresos por ventas en el mercado nacional e internacional de las empresas fronterizas Activas, ascendente a RD\$ 21,946 millones. Incluyendo, U\$ 200 millones de dólares en venta de las agroindustrias del sector bananero clasificado en la Ley 28-01.

Gráfico N° 4
Inversiones privadas e ingresos por ventas
(2016)



Las ventas reportadas por las empresas de la zona de frontera amparadas en regímenes especiales promedian el 54% del total (2012-2018). A nivel sectorial, las ventas industriales se concentran en el régimen especial de la Ley 28-01 de Desarrollo Fronterizo (61%), mientras que en el sector servicios el 80% de las ventas corresponde al régimen ordinario.



Gasto Tributario

El Estado dominicano ha realizado un significativo sacrificio fiscal para impulsar la instalación de nuevas empresas, con un saldo positivo a la fecha, en tanto, que el gasto fiscal en comparación con el sacrificio fiscal con otros regímenes especiales, es, aun menor, por debajo de un uno por ciento.

**Figura 4: Zona Fronteriza: Gasto tributario Ley 28-01
2008-2018**



CAPITULO IV

Matriz de fuerzas impulsoras y restrictivas de la CCDF

Las fuerzas impulsoras y restrictivas externas suponen el conjunto de factores políticos, sociales, económicos, culturales y ecológicos que se producen en el medio ambiente de una institución, los cuales representan riesgos y oportunidades que le demandan esfuerzos de adaptación a las nuevas circunstancias. Las fuerzas impulsoras y restrictivas internas buscan la identificación de la capacidad de respuestas de la organización, a partir de las percepciones de los actuales líderes. Las fuerzas impulsoras internas son activos de la organización que se destacan favorablemente. Es necesario realizar un inventario de tales activos como nivel de desarrollo tecnológico, desarrollo de los recursos humanos, habilidades, posición e imagen institucional, calidad de los servicios, historial de éxitos, recursos, posición financiera, ambiente de trabajo positivo, entre otros. Estos activos son fuerzas impulsoras existentes para el logro de la misión, visión. Las fuerzas restrictivas internas, son condiciones internas que actúan como débitos y afectan el desempeño de la organización.

CONSEJO DE COORDINACION ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO
MATRIZ DE DEFINICION DE LAS FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS, EXTERNAS E INTERNAS

MATRIZ DE FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS EXTERNAS					PRIORIDAD		
Variables	Indicadores	Repercusiones en la CCDF		Postura Estratégica de Respuestas (Qué deberíamos hacer?)	A	B	C
		Fuerzas Impulsoras Externas	Fuerzas Restrictivas Externas				
Políticas							
Ley 28-01 que crea la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo (iNCENTIVOS TRIBUTARIOS VIA EL REGIMEN ESPECIAL FRONTERIZO.	% de impacto de la ley en la frontera	Se ha generado 10,391 empleos y riquezas	La Ley ha cambiado la situación socioeconómica de las provincias Santiago Rodríguez, Montecristi y Dajabón. Pero falta mayor esfuerzo hacia la frontera sur.	Modificar. Extender y adecuar la Ley 28-01, al contexto situacional actual	X		
		Creado una riqueza privada en activos patrimoniales superior a 20 mil millones de pesos.	Falta de convocatorias de las Comisiones Técnicas de precalificación de proyectos y de la Convocatoria del Plena	Reactivar los órganos de Clasificación y Emisión de permisos de operación de empresas fronterizas		x	
		Las empresas activas pagaron RD\$ 175,247,670.70 en TSS/nómina; RD\$ 1,360,657,177.66 en nómina de empleados en lo que va de año; compras	La paralización de la clasificación empresarial				x

		locales por el orden de los RD\$ 4,078,008,176.48,				
	85 % de Probabilidad de la extensión, modificación y adecuación de la Ley 28-01. O la creación de algún mecanismo operativo que garantice los derechos adquiridos por las empresas activas clasificadas en la Ley.	En la actualidad cursa un anteproyecto de ley en el congreso como iniciativa legislativa orientado a modificar la ley. Esto favorece el ambiente para la ampliación y modificación de la misma. -Formación de un movimiento social de empresarios, grupos sociales y ciudadanos organizados de la frontera en defensa de la Ley	-La presión social de los grupos empresariales de Santo Domingo	Proponer ante el Congreso la Extensión, modificación y adecuación de la ley con la END, la Constitución y los intereses del Estado dominicano.	X	
INCENTIVOS NO TRIBUTARIOS QUE NECESITA LA FRONTERA PARA DESARROLLARSE		FACTORES NO TRIBUTARIOS QUE INFLUYEN EN LAS DECISIONES DE INVERSIÓN: 1. POLÍTICA MACROECONÓMICA Y FISCAL COHERENTE Y ESTABLE. 2. ESTABILIDAD POLÍTICA. 4. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EFICAZ, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE. 6. EXISTENCIA DE MECANISMOS ADECUADOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. 7. NORMAS SOBRE CAMBIO DE DIVISAS Y POSIBILIDAD DE REPATRIAR LAS GANANCIAS. 8. CONDICIONES LINGÜÍSTICAS Y CULTURALES.	3. INFRAESTRUCTURA FÍSICA, FINANCIERA, JURÍDICA E INSTITUCIONAL ADECUADA. 5. FUERZA LABORAL CALIFICADA Y LEGISLACIÓN LABORAL FLEXIBLE QUE REGULE LAS RELACIONES ENTRE EL EMPLEADOR Y EL EMPLEADO.	Formular Plan de Desarrollo regional. Aumentar la Coordinación Estratégica y Operativa de las instituciones públicas. -Propiciar un Fondo de investigación y desarrollo de productos y asistencia técnica a las empresas para lograr encadenar y generar valores a partir de materia prima regional.	X	

		9. TAMAÑO Y EFICIENCIA DE LOS MERCADOS.					
--	--	-----------------------------------------	--	--	--	--	--

Desarrollo Organizacional de la CCDF					A	B	C
Políticas, Procesos y Procedimientos	Elaboración del Manual de Procesos Misionales.	Se han logrado avances significativos en la Elaboración del Manual de Procesos Misionales, como la aprobación del mapa de procesos y se cuenta con un borrado en etapa de corrección.	N/A	concluir con la elaboración del manual e implementar un sistema de auditoría de procesos. Alinear los procesos al nuevo ejercicio de planificación institucional, PEI y POA.	X		
Cultura organizacional	Nivel de identificación y compromiso del personal con la institución.	Se tiene elaborado los acuerdos de desempeño, con evaluación programada para el segundo semestre del 2019.	Los acuerdos de desempeño no han sido evaluados, por lo que no se cuenta con una información tangible del nivel de identificación y compromiso del personal.	Realizar la evaluación de desempeño para profundizar en el desarrollo de la identidad, sentido de pertenencia, compromiso y orgullo del personal con la institución.	X		
Clima Laboral	Porcentaje de satisfacción de los empleados del CCDF.	Se está midiendo el clima laboral de forma sistemática.	El resultado de los estudios de satisfacción es alto, aunque existen variables del clima del CCDF con los cuales un porcentaje de los empleados tiene una percepción negativa	Evaluar los avances del Plan de Mejora del clima organizacional y tomando en cuenta las dimensiones de más bajo porcentaje para ejecutar con prioridad.	X		

Gestión Humana					A	B	C
----------------	--	--	--	--	---	---	---

Calidad y cantidad de los Recursos Humanos	Porcentaje de personas por puesto.	La mayoría del personal cumple con el perfil, ya que se ha realizado un análisis de la relación de persona por puesto para determinar que la competencia desarrolladas se correspondan con el cargo asignado, dando como resultado una readecuación de nómina.	Existe cargos desiertos, por falta de presupuesto para realizar concurso.	Realizar concurso para ocupar los cargos vacantes.	X		
	Porcentaje de empleados que cumplen con el perfil del cargo.		Hay personas que deben desarrollar algunas de las competencias que exige el cargo.				
Compensación y beneficios	Porcentaje de satisfacción con la compensación recibida.	El porcentaje de satisfacción es alto, debido a los reajustes salarial, según el cargo y la escala salarial vigente.	Algunos servidores no han alcanzado el salario tope del cargo que desempeñan por falta de presupuesto.	Evaluar el desempeño de los cargos que no han alcanzado el máximo definido en la escala salarial, para determinar si ameritan un reajuste salarial. Elaborar un manual de políticas de compensación y beneficios.	X		
	Porcentaje de satisfacción con la política de beneficios.	El porcentaje de satisfacción es alto, ya que han recibido incentivo por cumplimiento de indicadores del SISMAP y bonos por celebración de eventos especiales.	No se cuenta con un manual de políticas de compensación y beneficios. La posibilidad de no recibir incentivos por falta de presupuesto.				
	Nivel de equidad interno.	En sentido general porcentaje de equidad es alto, el CCDF tiene 46.79 servidoras femeninas y un 53.21% de servidores masculino. 1% de personal de condiciones motoras especiales.	Los cargos directivos no son equitativos conforme la cuota mínima de mujeres exigidas.				
Capacitación	Porcentaje de acciones de capacitación impartida acorde a la detección de necesidades del cargo.	Se están implementando las capacitaciones a partir de detección y análisis competencias que requieren ser mejoradas o desarrolladas.	Necesidad de capacitación continua	Continuar con la capacitación del personal del CCDF.	X		

Registro y control	Porcentaje de actualización de los expedientes del personal.	Se realiza actualización de los expedientes de los servidores de forma anual	Se necesita actualización continua.	Continuar con la actualización de los expedientes de empleados en la forma programada.	X		
Imagen Institucional					A	B	C
Valoración de la CCDF	Porcentaje de valoración positiva de la CCDF por parte del público externo.	Por la opinión del personal participante en la formulación del PEI se entiende que la valoración positiva en la CCDF en la zona norte, es más positiva que la zona sur debido a la disponibilidad de recursos que se tiene en la zona norte de la frontera.	No se ha medido la percepción o valoración de la ciudadanía, ni usuarios en relación al rol y funciones de la CCDF	Realizar estudio de valoración a la CCDF para determinar la percepción de la población y en base a los resultados implementar las acciones que se entiendan pertinentes.	X		
Transparencia	Índice de transparencia en relación a la proyección de los procedimientos administrativos y financieros de la institución	El porcentaje de transparencia en la actualidad es de un 70 %.	Recientemente fue habilitado el Usuario SAIP, lo que ha influido en el bajo índice de transparencia en comparación al porcentaje deseado.	Mantener y mejorar el índice de transparencia	X		
Relacionamiento Interinstitucional Elaboración acuerdos y convenios con Instituciones pública y privadas	Porcentaje de acuerdos interinstitucionales implementados.	% de los convenios o acuerdo interinstitucionales se han cumplido.	% de los convenios se han cumplido de forma parcial. % de los convenios no se ha cumplido.	Fortalecer la unidad de cooperación y relaciones interinstitucionales. Diseñar e implementar un programa de cooperación interinstitucional con organizaciones nacionales e internacionales. Relanzar la mesa de cooperantes.	X		
Gestión y Liderazgo Institucional					A	B	C
Liderazgo Institucional	Nivel de reconocimiento del liderazgo institucional	En las comunidades de la frontera se reconoce el trabajo que realiza la CCDF. El mayor posicionamiento está referido	A nivel nacional en ocasiones se confunde el rol de la CCDF con otras instituciones de la frontera (DGDF, CF, etc.) y no se tiene muy claramente entendido las funciones que realiza la institución.	Seguir fortaleciendo las relaciones interinstitucionales. Implementar una estrategia de posicionamiento a nivel local y nacional. Seguir mejorando la calidad y cobertura de los servicios. Fortalecer la mesa de cooperantes.	X		

Liderazgo Personal	Nivel de reconocimiento del liderazgo.	Alto reconocimiento interno de las Competencias mostradas por los Servidores	No existe un mecanismo de medición y reconocimiento del liderazgo institucional.	Implementar una estrategia de medición y reconocimiento del liderazgo. Estrategia para seguir impulsando el Desarrollo de la Persona.		X	
Sostenibilidad Financiera					A	B	C
Presupuesto institucional	Porcentaje de acciones que cuentan con los recursos financieros.		La institución no dispone de presupuesto suficiente lo que limita la realización de sus acciones a nivel fronterizo	Gestionar la asignación de más recursos financieros en el presupuesto institucional.	X		
Gestión administrativa y financiera	Eficiencia en el uso de los recursos (reducción de costos en las acciones realizadas)		Actualmente se mide la eficacia, (programado versus realizado),	Crear indicadores de eficiencia para la medición de la eficiencia institucional	X		
Infraestructura Física y Tecnológica					A	B	C
Infraestructura física y mobiliario	Porcentaje de unidades que cuentan con los espacios requeridos para el desempeño de sus funciones.		La oficina central dispone de una buena infraestructura, pero se necesita recursos para abrir las oficinas provinciales como establece la ley.	Implementar un plan de mejoramiento de la infraestructura física, tecnológica, equipamiento y mobiliario de las oficinas regionales.	X		

Infraestructura física y mobiliario (cont.)			cantidad de persona que trabajan en la misma.			
	Porcentaje de unidades que cuentan con el mobiliario requerido.		Las oficinas no cuentan con el mobiliario necesario y las que tienen el mismo está en mal estado.			
Infraestructura tecnológica	Porcentaje de unidades que cuentan con la plataforma tecnológica requerida.	Se avanza en la instalación de una base de datos, dirigida a mejorar la infraestructura tecnológica.	Las oficinas no cuentan con el equipamiento, tecnología y modelo tecnológico para el desempeño de las funciones.			
			Carencia de equipos tecnológicos para el desarrollo de labores propias de la institución	Gestionar la adquisición de equipos y herramientas tecnológicas para facilitar el funcionamiento institucional y ser más eficientes	X	

CAPITULO V

Marco Estratégico Institucional

Misión, Visión y Valores

- **-Misión**

Apoyar la instalación de las empresas industriales, agroindustriales y de cualquier otra naturaleza, que aumenten el empleo y reduzcan la pobreza, mediante el otorgamiento de incentivos fiscales en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.

- **-Visión**

Ser la institución líder en la promoción de generación de empleos en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.

- **-Valores**

Valores	Definición
Compromiso	Nos caracterizamos por el esfuerzo y la disposición al trabajo.
Equidad	Fomentamos el desarrollo fronterizo ofreciendo nuestros servicios sin discriminación.
Integridad	Actuamos con apego a la verdad, la rectitud y honestidad.
Lealtad	Velamos por el buen nombre de la institución, defendiendo sus valores y principios dentro y fuera de ella.
Solidaridad	Promovemos un ambiente de trabajo en equipo, cooperando y actuando en coordinación con las comunidades especialmente aquellas más vulnerables.
Transparencia	Realizamos y promovemos una gestión clara cumpliendo con las normas y procedimientos vigentes.

- **-Ejes Estratégicos del PEI**

Eje Estratégico 1: Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo..

Eje Estratégico 2 : Fortalecimiento institucional

Objetivo Estratégico 1: Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza

Objetivo Estratégico 2. Asegurar la calidad, mejoras administrativas y técnicas de la gestión y desempeño institucional

Alineamiento Estratégico Superior del CCDF

MATRIZ DE ALINEAMIENTO ESTRATEGICO SUPERIOR

LEY DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO

VISION END AL 2030	EJES ESTRATEGICOS	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS	LINEAS DE ACCION	METAS PRESIDENCIALES	ODS	MARCO ESTRATEGICO CCDF	Ejes Estratégicos
"República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se	Agregar el EJE 1 2. "Una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades, en la que toda la población tiene garantizada educación, salud, vivienda digna y servicios básicos de calidad, y que promueve la reducción progresiva de la pobreza y la desigualdad social y territorial"	2.4 Cohesión territorial	2.4.3 Promover el desarrollo sostenible de la frontera	2.4.3.1 Diseñar e implementar proyectos para el desarrollo integral de la zona fronteriza, tomando en cuenta su especificidad geopolítica, cultural, ambiental y socioeconómica.	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de empleos • Disminución de la pobreza. • Gestión transparente de los incentivos fiscales • Atracción de nuevas inversiones 	1. Fin de la pobreza 2. Hambre cero 3. Salud y bienestar 4. Igualdad de género 5. Agua limpia y saneamiento 6. Trabajo decente y crecimiento económico 15. Vida de ecosistemas terrestres	Misión Apoyar la instalación de las empresas industriales, agroindustriales y de cualquier otra naturaleza, que aumenten el empleo y reduzcan la pobreza, mediante el otorgamiento de incentivos fiscales en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo. Visión: Ser la institución líder en la promoción de generación de empleo en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo. Valores: Compromiso	Eje Estratégico 1: Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.. Objetivo Estratégico: Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza Eje Estratégico 2: Fortalecimiento Institucional
				2.4.3.2 Fortalecer la presencia institucional del Estado en la frontera.				
				2.4.3.3 Fortalecer la capacidad productiva a fin de impulsar la auto-sostenibilidad de las comunidades fronterizas.				
				2.4.3.4 Fomentar el desarrollo del comercio fronterizo, dotándolo de los servicios e infraestructuras logísticas necesarias.				
				2.4.3.5 Conservar y proteger el medio ambiente y los ecosistemas de la zona fronteriza, y promover el ecoturismo.				

inserta competitivamente en la economía global”			2.4.3.6 Propiciar el fortalecimiento de la identidad cultural dominicana, en un marco de respeto a la diversidad y valoración del aporte de la población fronteriza a la cohesión del territorio dominicano.		Equidad Integridad Lealtad Solidaridad Transparencia	Objetivo Estratégico: Asegurar la calidad, mejoras administrativas y técnicas de la gestión y desempeño institucional
-------------------------------------------------	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Alineamiento Estratégico Interno de la CCDF

MATRIZ DE ALINEAMIENTO ESTRATEGICO INTERNO					
MISION Y VISION DE LA CCDF	EJES ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS	RESULTADOS ESPERADOS	PRODUCTOS O SERVICIOS
MISION Apoyar la instalación de las empresas industriales, agroindustriales y de cualquier otra naturaleza, que aumenten el empleo y reduzcan la	EE1: Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo..	Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza .	Promoción institucional de la Ley 28-01	Atracción de inversiones privadas	Instalación de empresas
			Coordinación de Convocatorias del Pleno del Consejo del CCDF	Reactivación de espacio de conocimiento, aprobación o rechazos de Proyectos empresariales	Reactivación de Emisión de permisos de operación de empresas fronterizas
			Coordinación de Convocatorias de las Comisiones Técnicas	Reactivación de proceso de tramitación y pre-clasificación de empresas	Reactivar proceso de Pre-calificación de los proyectos
			Programas de Inspecciones a empresas Activas	Efectos en el empleo de incentivos tributarios	Incremento de empleos

<p>pobreza, mediante el otorgamiento de incentivos fiscales en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.</p>	
<p>VISION: Ser la institución líder en la promoción de generación de empleo en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.</p>	

<p>Programa de Tramitaciones de expedientes de exoneraciones a empresas Activas</p>	<p>Simplificar los procesos de tramitaciones de exoneraciones</p>	<p>Facilitar operación de empresas</p>					
<p>Programa de capacitación y desarrollo integral</p>	<p>Mejoradas las competencias de los pobladores de la ZF para la empleabilidad y desarrollo integral</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1766 373 2055 503"> <p>Gestión de capacitación técnica</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1766 503 2055 665"> <p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1766 665 2055 868"> <p>Donación de Becas en el marco de acuerdos interinstitucionales</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1766 868 2055 1079"> <p>Apoyo a Actividades Culturales y Deportivas</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1766 1079 2055 1242"> <p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p> </td> </tr> </table>	<p>Gestión de capacitación técnica</p>	<p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p>	<p>Donación de Becas en el marco de acuerdos interinstitucionales</p>	<p>Apoyo a Actividades Culturales y Deportivas</p>	<p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p>
<p>Gestión de capacitación técnica</p>							
<p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p>							
<p>Donación de Becas en el marco de acuerdos interinstitucionales</p>							
<p>Apoyo a Actividades Culturales y Deportivas</p>							
<p>Utilerías y Equipos a estudiantes pobres</p>							

MATRIZ DE ALINEAMIENTO ESTRATEGICO INTERNO								
MISION Y VISION DE LA CCDF	EJES ESTRATEGICOS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ESTRATEGIAS	RESULTADOS ESPERADOS	PRODUCTOS O SERVICIOS			
<p>MISION: Apoyar la instalación de las empresas industriales, agroindustriales y de cualquier otra naturaleza, que aumenten el empleo y reduzcan la pobreza, mediante el otorgamiento de incentivos fiscales en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.</p> <p>EE2: Fortalecimiento Institucional (cont.)</p> <p>Asegurar la calidad y mejoramiento sostenido de la gestión y desempeño institucional</p>			Fortalecimiento de la Gestión humana	Mejorado en el desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades	Capacitación del personal			
						Evaluación del Desempeño		
						Imagen y relacionamiento institucional	Servidores comprometidos y empoderados con la institución	Programa motivacional de reconocimiento a los servidores (Premiación y sistema de consecuencias)
							Comunicación efectiva para transmitir valores, objetivos e imagen institucional que generen sentido de pertenencia y empoderamiento en los servidores	Charla de inducción Comunicación Interna
						Imagen y relacionamiento institucional	Posicionada y valorada positivamente la imagen institucional de la CCDF	Gestión de la Imagen Institucional
							Fortalecida la oferta de servicios vía la cooperación interinstitucional	Servicios ofertados en alianza
							Reestablecida la Mesa Técnica de Desarrollo de la Zona Fronteriza	Mesa Técnica de Desarrollo de la Zona Fronteriza
						Mejoramiento de las condiciones laborales	Mejorada la compensación de los servidores en base a grupos ocupacionales	Programa de compensación y beneficios
							Satisfechos los empleados con las condiciones para realizar su trabajo	Dotar de Mobiliario según las necesidades
								Adecuación Tecnológica
						Sostenibilidad Financiera	Asegurada la continuidad de las operaciones de la CCDF	Asignación presupuestal

VISION

Ser la institución líder en la promoción de generación de empleo en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.

Optimizados los recursos financieros de la institución	Ejecución presupuestal
--------------------------------------------------------	------------------------

APITULO VI

Matriz de Resultados, Indicadores y Metas 2020 y 2021.

EJE Estratégico I:

Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo...

Objetivo Estratégico 1:

Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial Fronteriza

El Eje Estratégico 1 Constituye la fortaleza de la institución a través del desplazamiento de Incentivos Tributarios o gasto publico dentro de la política de competencia fiscal del Estado dominicano que posibilita la instalación de iniciativas privadas que mejoran las condiciones de vida de la frontera y de las provincias cercanas, aumentando la capacidad productiva de la región y generando empleos e ingresos a los pobladores.

CONSEJO DE COORDINACION ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO (CCDF)
 PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
 MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS

1. Eje Estratégico: Apoyo a la creación de Empleos, al desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza dominicana..

1. Objetivo Estratégico: Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y el bienestar social en la Zona Especial Fronteriza

1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(es)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma		Requerimientos Financieros	Requerimientos no Financieros	Supuestos
								2020	2021			
Programa de Promoción de los Incentivos tributarios del Régimen Especial de Desarrollo Fronterizo	Incremento de la inversión privada y el empleo en la Zona Especial fronteriza vía la difusión de la Ley 28-01, y participación en medios nacionales e internacionales	Porcentaje de crecimiento de la inversión	20 mil millones en Patrimonio y activos .	10 % de incremento de las inversiones /Año	Informe de Declaración Jurada y TSS/ Anual	Dirección Ejecutiva, División de Planificación, de Evaluación y Clasificación y Relaciones Publicas	División de Planificación, de Evaluación y Clasificación y de Depto. de Control de Incentivo y Unidad de Fiscalización, Dirección Ejecutiva y Pleno del CCCDF	60%	40%	500,000.00	Transporte, materiales, Equipos y mobiliarios, almuerzo, Personal,	Aprovisionamiento de Fondos para viáticos y cobertura de viajes
			10, 300 empleos en el 2019	10 % de incremento de empleos /Año	Informe de Declaración Jurada y TSS/ Anual	Dirección Ejecutiva, Depto. de Planificación, de Evaluación y Clasificación y Relaciones Publicas	División de Planificación, de Evaluación y Clasificación y de Depto. de Control de Incentivo y Unidad de Fiscalización, Dirección Ejecutiva y Pleno del CCCDF	60%	40.00		Transporte, materiales, Equipos y mobiliarios,	N/A
Programa de Coordinación de Convocatorias de las Comisiones Técnicas y Pleno del Consejo	Reactivado el proceso de tramitación y clasificación de empresas	Número de empresas aprobadas y en operación	27 Proyectos en proceso	10 Permisos o Certificaciones de operación de empresas fronterizas	Informes cuatrimestral	Depto. Jurídico, de Evaluación y Clasificación de proyectos y División de Planificación ,	Dirección Ejecutiva y Pleno del CCDF Depto. Jurídico, de Evaluación y Clasificación de proyectos y División de Planificación y Depto. de Control de Incentivos y Unidad de Fiscalización, Protocolo, Relaciones Publicas	20%	80%	RD\$100,00.00	Transporte, materiales, almuerzo, picadera, Personal	Crear el clima social y político para reunir los organismos del CCDF

CONSEJO DE COORDINACION ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO (CCDF)
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS

1. Eje Estratégico: Apoyo a la creación de Empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronteriza dominicana..

1. Objetivo Estratégico: Fomentar la generación de empleos, desarrollo capacidades y el bienestar social de la zona fronteriza

1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(es)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma (Porcentaje de realización)		Requerimientos Financieros	Requerimientos no Financieros	Supuestos
								2020	2021			
Programas de Inspecciones a empresas Activas	Aumentadas las empresas inspeccionadas	Número de Empresas activas	77 empresas activas	55%	Informes Trimestrales	Depto de Control de Incentivos y Unidad de Fiscalización,	Depto de Control de Incentivos y Unidad de Fiscalización, Depto. de Planificación, de Evaluación y Clasificación, Dirección Ejecutiva y Pleno del CCCDF,	85%	90%	RD\$1,280,000.00	Transporte, materiales, equipos, Personal.	Aprovisionamiento de los recursos según cronograma y logística de los viajes
Programa de tramitaciones de expedientes de exoneraciones a empresas Activas	Aumentada las tramitaciones de exoneraciones	Número de exoneraciones tramitadas	400 exoneraciones tramitadas a las empresas activas ZF	425 exoneraciones por año	Informes trimestrales	Depto. de Control de Incentivos y Unidad de Fiscalización, y División de Estadísticas del Depto de Evaluación	Depto. de Control de Incentivos y Unidad de Fiscalización, División de Estadísticas del Depto. De Evaluación, Planificación.	95%	95%	RD\$120,000.00	Transporte, materiales, equipos, Personal.	Aprovisionamiento de los recursos según cronograma y logística de los viajes

**CONSEJO DE COORDINACION ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO (CCDF)
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS**

1. Eje Estratégico: Apoyo a la creación de Empleos, desarrollo de capacidades y bienestar social en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo dominicano..												
1. Objetivo Estratégico: Fomentar la generación de empleos, desarrollo de capacidades y el bienestar social de la Zona Especial fronteriza												
1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(es)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma		Requerimientos Financieros	Requerimientos no Financieros	Supuestos
								2020	2021			
	Mejoradas las competencias de los pobladores de la ZF para la empleabilidad y desarrollo integral	Número de jóvenes capacitados en formulación y gestión de proyectos		50 Emprendedores/año	Informe Trimestral	Dirección Ejecutiva, División de Planificación y Oficina Fronteriza norte.Relaciones Publicas.	Dirección Ejecutiva Depto. Planificación.Depto. De Evaluación y Clasificación y Oficina Fronteriza norte.Relaciones Publicas.		85%	RD\$300,000.00	Transporte, alquiler de salón, estadias, material gastable y tecnologico, personal contraparte, combustible	
		Entregado utilerías escolares y Equipos electrónicos a estudiantes pobres	2019	2050 Jóvenes/año	Informe Trimestral	Dirección Ejecutiva, División de Planificación y Oficina Fronteriza norte.Relaciones Publicas.	Dirección Ejecutiva Depto. Planificación.Depto. De Evaluación y Clasificación y Oficina Fronteriza norte.Relaciones Publicas.	95%	95%	RD\$1,200,000.00	Transporte, alquiler de salón, estadias, material gastable y tecnologico, personal contraparte, combustible	
		Realizadas Actividades Culturales y Deportivas	5 Actividades	10 Actividades	Informe Trimestral			95%	95%	RD\$500,000.00	Uniformes, medallas, trofeos, placas, reconocimientos, banderines, gastos de mesa tecnica, refrigerios, transporte, combustible, viaticos, publicidad.	
		Actividad de participacion e interaccion de las empresas acogidas a la ley 28-01 en la poblacion de la ZF	Expo Feria CCDF 2018	1 Expo Feria CCDF	Informes, Fotos, Documentos				100%	RD\$5,000,000.00	Montaje, tarimas, stands, techos, artistas, invitaciones. Uniformes, medallas, trofeos, placas, reconocimientos, banderines, gastos de mesa principal, refrigerios, transporte, combustible, viaticos, publicidad.	

EJE Estratégico II: Fortalecimiento Institucional

Objetivo Estratégico 2:

Asegurar la calidad y mejoramiento sostenido de la gestión y desempeño institucional

El Eje: 2 Tiene como fin introducir mejoras en la estructura organizacional, administrativa, técnica, que impacte en la calidad de la gestión y desempeño de los servicios públicos que brindamos a nuestros ciudadanos. Generar cambios con la introducción de mayor transparencia en los procesos rutinarios de la institución, una cultura de transparencia que simplifique los servicios a los usuarios y que posibilite un clima de desarrollo sustentable en la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo.

CONSEJO DE COORDINACION ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO (CCDF)												
PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL												
MATRIZ DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS												
2. Eje Estratégico: Fortalecimiento Institucional												
2. Objetivo Estratégico: Asegurar la calidad y mejoramiento sostenido de la gestión y desempeño institucional												
1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(es)	Línea base	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma		Requerimientos Financieros	Requerimientos no Financieros	Supuestos
								2020	2021			
	Emisión de Decreto con definición de Regulación de estatus del CCDF	Decreto elabora por el MIC	Las Propuestas de Mejoras de la Administración de la Mesa de Industria y Comercio del MIC y MAP	Emitido Decreto elaborado por el MIC	Decreto promulgado	Dirección Ejecutiva y Consultoría Jurídica.	Dirección Ejecutiva y Consultoría Jurídica.	90%	99%	RD\$100,000.00	, N/A	, N/A
Programa de desarrollo organizacional	Institucionalizado el CCDF y mejorado los servicios públicos	Numero de procedimientos estandarizados	Organigrama aprobado por las instituciones reguladoras. Manual de procedimientos y Carta Compromiso aprobados a un 70%. Plan de Mejora CAF en	Manual de Procedimientos, Mejoras CAF, Carta de Compromiso aprobados a un 100%.	Informes trimestrales. Documentos aprobados.	Depto. Jurídico, RRH y Unidad de Análisis de Calidad	Depto. RRHH, Unidad de Analisis de Calidad, Comite de Calidad, Division de Comunicaciones y Protocolo.	80%	95%	RD\$150,000.00	Personal, Financiero, materiales promocionales.	Las fechas de aprobacion se encuentran sujetas a la diligencia de otras instituciones.
			AnteProyecto de Modificacion y extensión de la Ley 28-01	Dos proyectos en curso en poder legislativo	Ley 28-01 modificada y extendida a final 2020	Informe anual	Depto. Jurídico. Direccion Ejecutiva.	Depto. Jurídico. Direccion Ejecutiva.	95%	99%	RD\$150,000.00	N/A
	Mejora en los plazos de recepción y aprobación de los proyectos	Porcentajes	Porcentajes		25%	Informe Trimestral	Depto. De Evaluación y Clasificación	Depto. De Evaluación y Jurídico.	95%	95%	N/A	N/A

Programa Transparencia	Seguimiento a la aplicación de la normativa interna (Código de Ética)	Código de Ética	Minutas de Elaboración de Código de Ética	Código de Ética y la Inducción entre los Servidores Públicos del CCDF	Informe trimestral	Oficina de Acceso a La Información Pública; CEP	RAI; Miembros CEP	95%	95%	RD\$50,000.00	N/A	N/A	
	Fortalecimiento en el cumplimiento de la transparencia en los procesos de compras y contrataciones públicas de conformidad con la normativa vigente	Procedimientos de compras publicados en función de informes trimestrales presentados a la Dirección Ejecutiva	Ley Núm. 340-06 y normativas complementarias	Cabal cumplimiento a las disposiciones que rigen la materia y a los estándares institucionales de Transparencia	Página Web Institucional; Informe Trimestral; Índice de Transparencia en el Portal SAIP	RAI	Comité de Compras y Contrataciones CCDF; Unidad de Compras y Contrataciones del CCDF	95%	98%	RD\$50,000.00		Aprovisionamiento oportuno de recursos	
	Garantizar la transparencia institucional proporcionando el acceso oportuno de los ciudadanos a las informaciones proyectadas en el portal de transparencia.	Porcentaje de Publicaciones realizadas y proyectadas en el portal de transparencia institucional	75% informaciones proyectadas en el portal de transparencia institucional	100%		Página Web Institucional; Estadísticas OAI; Índice de Transparencia	Oficina de Acceso a La Información Pública	RAI; Administrador de Página Web; Todas las Áreas	95%	99%	RD\$50,000.00	Materiales Gastables; Espacios Físicos; Mobiliarios; Equipos Tecnológicos	Aprovisionamiento oportuno de recursos
	Información institucional solicitada	Estadística de informaciones solicitadas	3 solicitudes realizadas y entregadas	Incremento en la cantidad de solicitudes realizadas para el año 2020	Estadísticas OAI; Estadísticas de solicitudes de información en el Portal SAIP	Oficina de Acceso a La Información Pública	RAI		99%	99%	RD\$50,000.00		
Imagen y relacionamiento institucional	Posicionada y valorada positivamente la imagen institucional de la CCDF	Porcentaje de valoración positiva del público externo	Información de encuestas de satisfacción disponible en el 2019.	Completar indicador de encuesta de satisfacción general 2020. Alcanzar un 85% en la valoración.	Informe de valoración de satisfacción de beneficiarios. Documentación del buzón de quejas y sugerencias.	Oficina de Acceso a La Información Pública, Relaciones Públicas, Unidad de análisis de	Unidad de análisis de calidad, recepcionista, usuarios.	85%	85%	RD\$50,000.00	Personal	Normal	
		Porcentaje de valoración positiva de los servidores	80% SECAP	Aumentar el nivel de satisfacción de los servidores un 10% anual.	Estadísticas del Buzón de Sugerencias. Plan de acción de mejora de clima organizacional CCDF	Depto. RRHH. División de Planificación y Desarrollo	Depto. RRHH, División Planificación y División de Tecnología		90%	95%	RD\$12,000.00	Normal	Normal
Seguimiento al sistema de Gestión del Desempeño y Modelo de Gestión por Competencia	Elaboración y Actualización de acuerdos de desempeño y evaluación	Porcentaje de acuerdos de desempeño y evaluación de los mismos	85%	5% por año	Acuerdos de desempeño y evaluación	Depto. RRHH. Depto. Jurídico y Depto. Planificación	Depto. RRHH. Planificación; Evaluación y Clasificación, División de Tecnología y Relaciones Públicas (Todas las áreas)	85%	90%	RD\$12,000.00	Normal	Normal	

<p>FORMULARIO DE APROBACION DE DOCUMENTOS ANALISIS DE CALIDAD EN LA GESTION – MAE - NOBACI</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

Nombre del Documento	Plan Estratégico Institucional 2020 - 2021, Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo
-----------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Informaciones Relativas al Documento	
Fecha de elaboración	Periodo de Vigencia
05 de febrero de 2020	2 años

Firmas:	
Revisión:	
<p>Genesis Reynoso Analista de Calidad en la Gestión</p>	<p><i>Genesis Reynoso 05/02/2020</i> Firma/Fecha</p>
APROBACION:	
<p>Lic. Luis Estrella Director Ejecutivo del CCDF</p>	 Firma/Fecha