

# Memoria Gestión 2017



A handwritten signature in blue ink, appearing to read "g. martinez", positioned above a horizontal line.

Ing. Gustavo Martínez



Director de Planificación y Control de Gestión

<b>III. Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual .....</b>	<b>10</b>
<b>Avances en el PNPS y en la END.....</b>	<b>10</b>
<b>Análisis de Cumplimiento Plan Estratégico y Operativo .....</b>	<b>12</b>
<b>IV. Resultados de la Gestión del Año .....</b>	<b>15</b>
<b>V. Perspectiva Estratégica.....</b>	<b>21</b>
<b>Metas Presidenciales .....</b>	<b>21</b>
<b>Sistema de Monitoreo de la Administración Pública .....</b>	<b>22</b>
<b>VI. Perspectiva Operativa .....</b>	<b>42</b>
<b>Índice de Transparencia.....</b>	<b>42</b>
<b>Normas de Control Interno (NCI).....</b>	<b>44</b>
<b>VII. Ejecuciones no Contempladas en Plan Operativo.....</b>	<b>48</b>
<b>VIII. Gestión Interna.....</b>	<b>54</b>
<b>Desempeño Financiero.....</b>	<b>54</b>
<b>Contrataciones y Adquisiciones.....</b>	<b>59</b>
<b>IX. Reconocimientos .....</b>	<b>63</b>
<b>X. Proyecciones al Próximo Año.....</b>	<b>64</b>
<b>XI. Anexos.....</b>	<b>64</b>

## **I. Resumen Ejecutivo**

EDENORTE Dominicana, S. A., es propiedad Del Estado Dominicano, administrada a través de la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE) y dividida en cinco sectores. La Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte, S.A. (EDENORTE Dominicana, S.A.) tiene la concesión de la comercialización y distribución de energía eléctrica en una extensión de 19,062.61 km<sup>2</sup>, y abarca 14 provincias correspondientes a la región norte del país.

Para la dirección de la empresa se cuenta con un consejo administrativo, presidido por el licenciado Eliceo Marciano López. La Administración Gerencia General de la Organización está a cargo del Ingeniero Julio Cesar Correa, desde el mes de agosto 2012. La estructura de la empresa está integrada por 13 direcciones corporativas y una gerencia. La empresa cuenta con 110 oficinas de servicio al cliente, 197 estafetas de pago y 17 oficinas móviles diseminadas en toda la región norte, acompañados de la gestión concertada de la recaudación de bancos, supermercados y farmacias entre otros comercios. EDENORTE distribuye la energía eléctrica conforme a las estaciones climáticas, registrándose en el verano la mayor demanda, resultando en rangos que superan los 380 GWh para un total de clientes que superan los 923 mil.

### **Proyectos de Rehabilitación de redes**

Con el financiamiento de fondos propios y una inversión durante el año 2017 que supera los 31.82 MMUSD, hemos logrado a la fecha rehabilitar 548.82 kilómetros de redes de mediana y baja tensión, instalamos 7,471 postes, 7,420 luminarias y 647 transformadores de potencia; normalizando 34,226 suministros. Estos trabajos abarcan comunidades localizadas en las 14 provincias que

integran la zona Norte del país, tanto en sus municipios cabecera, como en otras localidades integradas por amplios núcleos poblacionales.

Otros trabajos previstos para finalizar este año con fondos de la empresa, son los ubicados en barrios carenciados y polígonos, cuyos costos ascienden a 470.98 MMRD\$, los que permitirán la rehabilitación de 270.8 nuevos kilómetros de red y la normalización de unos 17,767 suministros adicionales, beneficiando a más de 71,078 usuarios. Entre las localidades beneficiadas podemos destacar: adecuación redes Cabuya 3ra etapa, los Pilonos Moca, Jimayaco Arriba y Abajo, 2da etapa Los Valerio, barrio Prosperidad Bonaó, Cutupú, barrio Sal Si Puede Moca, El Baquetazo y el Berrinche de Jima Arriba, Guauci Moca, Juan Lopito Moca y rehabilitación Jamo La Carmona del sector La Vega; 24 horas Santa María, proyecto Copey y El Pavón Dajabón del sector Mao; 24 horas Madrigal, barrio La Paz, La Cabuya Cenoví, proyecto La Gina Villa Tapia, barrio La Tina y Hato Viejo 1 Cenoví, 24 horas San José de Conuco, así como El Cementerio, El Mamey de Pimentel en el sector San Francisco; 24 Horas Bella Vista, Belloso, El Ingenio, Saballo y Villa Progreso del sector Puerto Plata; La Guama Limonal Abajo, Los Castillos Limonal Abajo y 24 horas Alborada del Yaque, Las Charcas en el sector Santiago, entre otros.

En adición gracias a los aportes de financiamiento con fondos multilaterales del BID y OFID ascendente a los 29.15 millones de dólares, logramos normalizar unos 349.06 Kms de red MT/BT beneficiando más de 20,295 clientes en todo el casco urbano de Montecristi, todo el pueblo de Villa Tapia, todo el pueblo de Esperanza, sector Yaguaita del Pastor, Canabacoa, Guayabal, Colorado, Puñal, La Joya, Baracoa, La Otra Banda, Villa Liberación, La Herradura, Bella Vista, Villa Hortensia, Los Reyes, Francisco del Rosario Sanchez, Los Cocos y Jacagua de la provincia Santiago.

## Proyectos 24 horas

Esta administración ha logrado adicionar a la fecha 357,413 nuevos suministros a la modalidad de 24 horas de servicio en comparación con los 335,907 clientes con que contábamos en el 2012, beneficiando a más de 1,826,660 usuarios y abarcando toda la geografía de la zona de concesión de la empresa.

## Gestión de Cobranza

Durante el periodo de gestión 2012-2017 alcanzamos niveles promedios de cobros mensuales superiores a los RD\$1,708.2 MM, cifra nunca antes registrada por la empresa. Asimismo, se han logrado los cuatro meses de mayor cobro en la historia de EDENORTE, superando en el año 2017 a partir del mes de julio la barrera de los 2,000 millones de pesos cobrados por mes. Alcanzando en octubre la mayor cobro histórico mayor con 2,178.8 millones de pesos.

En términos acumulados, en ese período logramos un crecimiento de 39.5%, lo que representa unos RD\$ 6,622.9 MM más en relación al mismo periodo 2012, con lo que se mantiene el crecimiento sostenido de al menos 1,300 millones por año. Es importante destacar que en octubre 2017 se registró el mayor nivel record de clientes cobrados con 811,051 lo que representa más del 86.4%. En comparación al mismo mes del año pasado, hemos incrementado el total de clientes cobrados en más de 51,897. Con esto hemos logrado pasar de un 78.79% registrado en agosto 2012 a un 86.4% en octubre para un incremento total de 7.61%.

Este resultado positivo en los cobros se debe a la implementación de medidas administrativas y actividades importantes, entre ellas la integración y reintegración de clientes, envío de mini mensajes, sistema de pago a través de múltiples canales, campañas promocionales, oficinas móviles,

cobro automático, moderno sistema de turnos y teléfonos de servicio al cliente en las oficinas comerciales.

A pesar de que la demanda de energía decreció en casi un 2% en comparación con el año 2016, la actual gestión ha logrado desarrollar un crecimiento sostenido de los niveles de facturación (+34.86%) y la cobranza (+2.61%), lo que se traduce en una mejora por el orden del 24.96% del CRI

A continuación un resumen comparativo de estos resultados:

Indicadores	2012	2017	Variación
Compra Energía GWh	3,542.85	4,092.05	15.50%
Facturación Energía GWh	2,181.49	3,068.60	40.67%
Facturación Total MMRD\$	17,714.01	23,889.30	34.86%
Cobros Totales MMRD\$	16,786.28	23,409.19	39.45%
Cobranza (%)	95.51%	98.00%	2.61%
CRI (%)	58.81%	73.49%	24.96%
Demanda Energía GWh	4,331.94	4,562.75	5.33%

### Ratio Recuperación Energía

Durante los últimos 4 años de gestión, hemos logrado mantener unos niveles de facturación sostenidos que rondan en promedio los RD\$1,800 millones mensuales. En términos porcentuales hemos logrado bajar las pérdidas que estaban en 38.43% en el 2012 hasta 25.01% en el 2017. Como resultado hemos logrado mejorar los niveles del CRI desde 58.81% en el 2012 a 73.49% en el 2017.

## **II. Información Base Institucional**

### **a) Misión y Visión de la institución**

#### **Misión**

Distribuir y comercializar energía eléctrica en la región norte del país, con un capital humano comprometido en garantizar a nuestros clientes un servicio de calidad.

#### **Visión**

Ser una empresa de distribución y comercialización de electricidad socialmente responsable, que satisfaga eficientemente las necesidades de los clientes y contribuya al desarrollo de la región.

#### **Breve reseña de la base legal institucional**

La distribución de energía eléctrica en el país está dividida por regiones geográficas entre las empresas EDENORTE, EDESUR y EDEESTE, cada una de las cuales posee el monopolio de la distribución en su respectiva área de concesión.

Estas empresas anteriormente estuvieron privatizadas, siendo el accionista mayoritario la empresa española Unión Fenosa, pero en el año 2003 ésta vendió sus acciones al estado y se retiró del mercado energético dominicano, en un momento en que el abastecimiento de energía en el país atravesaba una situación crítica por falta de recursos financieros para adquirir petróleo. A raíz de esta desprivatización el Fondo Monetario Internacional suspendió su ayuda de contingencia al país.

Desde entonces EDENORTE, EDESUR y EDEESTE dependen de la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE), que ejerce las funciones de Junta de Accionistas en representación del Estado. En agosto de 2004 asumió la Presidencia de la República el Doctor Leonel Fernández, del Partido de la Liberación Dominicana (PLD). Durante el período

agosto 2004 - agosto 2005 EDENORTE era administrativamente dependiente de EDESUR y ambas empresas estuvieron dirigidas por funcionarios nombrados por el Gobierno.

Debido a que este esquema no dio resultados, el Banco Mundial recomendó al Gobierno que recurriera a profesionales internacionales mediante un Contrato de Administración Delegada que les otorgara amplios poderes, que se estableciera el Cash Recovery Index (CRI) como indicador único para medir el desempeño de la empresa, y que se fijaran objetivos en base a dicho indicador. Es así como EDENORTE se convirtió en una empresa autónoma y su administración fue encargada mediante contrato al Ingeniero Manuel Suárez Mendoza, quien ocupó el cargo de Administrador Gerente General.

Una vez finalizado dicho contrato, en el 2007, la empresa pasó a ser administrada por el Ing. Félix Tavárez Martínez; en septiembre 2010, por disposición del Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), mediante decreto, el Presidente Leonel Fernández, entregó la administración a Eduardo Saavedra Pizarro.

En agosto de 2012 asumió la presidencia de la República el Lic. Danilo Medina, del Partido de la Liberación Dominicana (PLD). Designando la administración Gerencia General de Edenorte al Lic. Julio Cesar Correa.

EDENORTE Dominicana S.A. es una sociedad anónima cuyo capital se divide en 32, 410,102 acciones sin valor nominal todas de una misma y única serie, el 100% de las cuales se encuentran suscritas y pagadas.



<b>Razón Social</b>	<b>Tipo</b>	<b>Cantidad de Acciones</b>
Corporación Dominicana De Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE)	B	16,206,002
Fondo Patrimonial de Empresas Reformadas (FONPER)	A	16,198,344
Sub-Total: 2 Accionistas		32,404,346
Otros: 290 Accionistas		5,756
Total: 292 Accionistas		32,410,102

b) Principales funcionarios de la institución (lista y cargos)

### Conformación del Consejo de Administración

Presidente Lic. Eliceo Marciano López.

Vicepresidente Lic. Bélgica M. Ynfante Sánchez

Secretario Ing. Juan Quilvio Grullón

Vocal Ing. Charles Jorge

Vocal Sr. Lorenzo de Js. Escolástico

Vocal Lic. David Tavárez

Vocal Sr. Marcelo Bermúdez

Directora Auditoría Interna<sup>1</sup> Lic. Clemencia Abreu Coste

---

<sup>1</sup> La Dirección de Auditoría interna funge como órgano supervisor por parte del Consejo de Administrador en el correcto ordenamiento de los procesos administrativos y las transacciones comerciales.

## Conformación del Directorio

Administrador Gerente General	Ing. Julio César Correa
Director Finanzas	Lic. Luis Cesar Ruiz García
Director Distribución	Ing. Edwin Mukai
Directora Comercial	Lic. Antonia Rojas
Director De Reducción De Pérdidas	Sr. Joel Molina
Directora Gestión Humana	Lic. Rhina Polanco
Director de Logística	Arq. Luis Mieses
Director Tecnología de la Información	Ing. Tabaré Álvarez
Director Seguridad y Vigilancia	Cnl. Andrés Pacheco
Director Planificación y Control De Gestión	Ing. Gustavo A. Martínez
Director Servicios Jurídicos	Lic. Rafael Martínez
Director Compra de Energía y Regulación	Ing. Gregorio Ortega
Dirección Proyectos Financiados	Ing. Alfredo Cuello Reyna

### III. Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual

#### Avances en el PNPS y en la END

La Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE), en cumplimiento con la Ley 1-12 (ley END) sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, desarrolla el objetivo específico del Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPS) “Asegurar un suministro confiable de electricidad a precios competitivos y en condiciones de sostenibilidad financiera y ambiental”, mediante la aplicación de su Plan Estratégico 2013-2016.

Para verificar el cumplimiento del objetivo durante el 2017, se han establecido dos matrices que expresan la producción para el período y otra matriz con los resultados que se esperan aporten la solución prevista y comprometida con la población, que citamos a continuación:

**Cuadro No.1** Producción PNPS de CDEEE y las Empresas

Producto	Unidad de Medida	Programado 2017 Publicado PNPS	Ejecutado al 31-10-2017	Proyección al cierre Diciembre
Suministro de Energía Eléctrica	GWh.	4,253.14	3,402.84	4,092.05
Cientes en 24 hrs.	Cant.	693,320	680,765	694,098
Cientes comercialmente activos	Cant.	922,00	938,248	945,530
Producción de Energía Hidroeléctrica	GWh.	N/A	N/A	N/A
Construcción y Rehabilitación de Redes de Distribución	km de redes	279	232.66	279
Adecuación alumbrado público	Cant. Luminarias	7,000	3,664	4,397
Electrificación zonas rurales y suburbanas	No. de edificaciones electrificadas	N/A	N/A	N/A
Paneles solares	No. paneles	N/A	N/A	N/A

Producto	Unidad de Medida	Programado 2017 Publicado PNPSP	Ejecutado al 31-10-2017	Proyección al cierre Diciembre
Microhidroeléctricas construidas e instaladas	Cantidad	N/A	N/A	N/A
Construcción y Reconducción de Líneas de Transmisión	km de redes	N/A	N/A	N/A
Construcción y Repotenciación Subestaciones en Transmisión	MVA	93	93	93

ND: No disponible

NOTA: el detalle de estos productos pueden ser consultados en el Capítulo de Análisis de Cumplimiento del PEI de la presente memoria de rendición de cuentas, exceptuando la producción de energía hidroeléctrica, la cual se conocerá en detalle cuando se obtenga el cierre por el Organismo Coordinador del Sistema Eléctrico Nacional Interconectado (OC).

#### Cuadro No.2 Resultados Esperados PNPSP de CDEEE y las Empresas

Resultados	Indicadores	Programación al 2017	Ejecución a 30 Oct del 2017	Proyección al cierre Dic. 17
<b>Abastecimiento de la demanda de energía sostenible</b>	Satisfacción de la Demanda (GWh)	N/A	3,802.30	4,562.75
	Proporción de clientes en 24 horas (%)	73.59%	68.42%	73.67%
<b>Sector eléctrico financieramente autosostenible</b>	Precio Medio de Compra de Energía EDE's (USCents/kWh.)	0.12	0.12	0.12
	Precio Medio de Venta de Energía EDE's (USCents/kWh.)	0.16	0.16	0.16
	Pérdidas de energía (%)	25.73%	26.20%	25.01%
	Cobranzas (%)	98.20%	97.16%	98.00%
	Índice de Recuperación de Efectivo (CRI)	72.93%	71.70%	73.49%

ND: No disponible

## **Análisis de Cumplimiento Plan Estratégico y Operativo**

El Plan Estratégico 2013-2017 está sustentado en tres ejes: i) Modificación de la Matriz de Generación & ampliación del parque existente; ii) Reducción progresiva de las Pérdidas Técnicas y no técnicas y iii) Eficientizar la gestión en las empresas eléctricas estatales. En ese orden, para el año 2015, la CDEEE planificó los principales proyectos y actividades, a lo interno de con las direcciones y áreas equivalentes que la conforma, y a lo externo con las empresas eléctricas estatales. En el POA se desarrollaron los tres ejes y sus respectivas líneas de acción con productos específicos, metas para el período y orientados siempre a un resultado esperado.

A continuación analizamos la ejecución y cumplimiento de cada producto en relación a la meta específica para el período y lo expresamos en función de cada eje del Plan Estratégico Institucional (PEI) y sus respectivas líneas de acción.

### **Eje Estratégico No. 2: Reducción de Pérdidas**

Durante el año 2017, en el caso de Edenorte se logró una disminución de un 3.72 puntos porcentuales en las pérdidas de energía totales de las empresas distribuidoras.

El Plan Estratégico y Operativo actual de Edenorte, se basa en la decisión de mejoras sostenidas e innovaciones emprendidas por la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE) y en las propias decisiones tomadas al interior de EDENORTE. Los Objetivos Estratégicos y Estrategias establecidas para mejorar en forma significativa, sustentable e incrementar la gestión y resultados de Edenorte son:

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategia</b>
Reducir las pérdidas de energía eléctrica	Ampliar y mejorar el estado de las redes
	Aumentar la capacidad de medición
	Ampliar y mejorar la capacidad de eliminación y prevención de las pérdidas
	Ampliar plataforma de clientes tele-medidos
	Asegurar la calidad de medición y control de las pérdidas
	Ampliar la segmentación del mercado
	Garantizar la calidad de la información de la base de datos
Incrementar los ingresos	Reforzar los canales y vías de cobros
	Asegurar la calidad e incremento de la facturación y el cobro
	Ampliar la cartera de clientes
Eficientización de la estructura de distribución de Energía	Desarrollar planes de expansión de las redes de distribución
	Desarrollo de proyectos de mejoras específicas redes/SSEE
	Automatización de la red
Optimizar los recursos	Garantizar el correcto uso de los recursos de la empresa
	Analizar el costo-beneficio de los recursos de la empresa
	Mejora continua de procesos clave
Mejorar la calidad de servicio.	Cumplir con el marco regulatorio vigente

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategia</b>
	Mejorar Servicio Interno
	Asegurar la disponibilidad de materiales y equipos
Orientar el capital humano a las estrategias del negocio.	Fortalecer el clima y la cultura organizacional
	Garantizar la disponibilidad de colaboradores competentes
	Garantizar la eficiencia del capital humano
Implementar una cultura de seguridad, higiene laboral y protección del medio ambiente.	Seguridad de los colaboradores e instalaciones físicas
	Preservar y proteger el medio ambiente
Mejorar la imagen corporativa y alcance comunicacional de la empresa.	Mejorar y ampliar la presencia en medios de comunicación y redes sociales
	Fortalecer presencia en comunidades
	Fortalecer la comunicación interna y externa

A la fecha se han realizado numerosas acciones y/o proyectos estratégicos que han permitido lograr en un 88.02% el cumplimiento de los objetivos estratégicos y estrategias declaradas. Siendo este porcentaje el nivel de cumplimiento particular del Plan Estratégico de 2017.

Dentro de las actividades y/o proyectos ejecutados caben resaltar el plan de mantenimiento del sistema de distribución y subestaciones minimizando los eventos de anomalías, el plan de adecuación de líneas, salvamento de transformadores, mantenimiento de alumbrado público, mejoramiento de las redes MT y BT y la ejecución objetiva de significativos polígonos.

## IV. Resultados de la Gestión del Año

### Eje Estratégico No. 2: Reducción de Pérdidas

Como uno de los pilares fundamentales para lograr la recuperación del sector energético mediante la eficientización de la gestión, nos hemos enfocado arduamente en la recuperación sostenida de nuestro mercado de clientes, gracias a la normalización y saneamiento de las redes, impactando de forma positiva los resultados operativos de nuestra organización y mejorando, además, la calidad en el servicio que reciben los clientes.

En procura de transparentar los indicadores de pérdidas de la organización, a inicio de nuestra gestión iniciamos un proceso de depuración de los clientes registrados en nuestra base de datos. Como resultado de este proceso se dio de baja a unos 171,814 clientes que tenían antigüedad de deuda mayor a 4 meses, por lo que las pérdidas acumuladas fueron de 38.43% al cierre del 2012.

En el 2013, partiendo ya desde una base de indicadores transparentada, y dentro del marco del Plan Estratégico CDEEE 2013-2016, la Mesa Técnica de Pérdidas y Distribución de la CDEEE, en coordinación con la empresa, estableció la meta de reducción de pérdidas en 35.62%, lográndose en ese año reducirse al 34.94%, quedando 0.68% por debajo de lo esperado. Gracias a los trabajos de los proyectos de rehabilitación de redes y normalización de clientes que están en proceso, así como los que se esperan poner en marcha en los siguientes meses, los niveles de pérdidas a la finalización del período 2012-2017 se reducirán al 25%.



En el 2017 tomando como referencia el cierre del año 2016, se registra un avance en el indicador de las pérdidas de energía con una reducción en 3.72%, pasando de un 28.73% en el 2016 y contando como previsión de cierre en el 2017 con niveles de pérdidas de 25.01%

### **Línea de Acción No. 1: Controlar la energía servida**

Con el objetivo de controlar la energía servida para reducir las pérdidas comerciales, se planificaron acciones y proyectos que permitan localizar oportunamente las pérdidas de energía fruto de fraudes e identificar y medir remotamente los sectores con mayor índice de pérdidas. El control se obtendrá a través de alcanzar 6,000 medidores tele-medidos y 17 macro mediciones en el 2017. Adicionalmente se pretende unificar la plataforma de tele medición con el objetivo de gestionar oportunamente y en tiempo real las informaciones necesarias que permitan operar la red con eficiencia; esto mediante la instalación de un Sistema MDM.

No.	Producto	Meta 2017		
		Programa do	Ejecutado	Proyección de cierre a Dic.
<b>Línea de Acción No. 1: Controlar la energía servida</b>				
1	Instalación 500,000 medidores tele medidos	6,000	25,136	29,870
2	43,000 macro mediciones	17	51	63
3	Sistema MDM instalado (EDEs/CDEEE)	-	-	-

### **Línea de Acción No. 2: Rehabilitación de Redes y Normalización de Clientes**

Para asegurar la energía suministrada se desarrolló el programa de rehabilitación de redes y normalización de clientes, cuya meta al 2017 es de rehabilitar 420 Kms de red de media-baja tensión

y normalizar unos 37,028 clientes. La normalización incluye el fomento dentro de la población de una cultura de pago del servicio y uso eficiente de la energía.

No.	Producto	Meta 2017		
		Programado	Ejecutado al 30 de octubre	Proyección de cierre a Dic.
<b>Línea de Acción No. 1: Controlar la energía servida</b>				
4	700,000 clientes normalizados	37,028	23,398	27,198
5	4,536 km de redes rehabilitadas	420	505	580

Las localidades donde se ejecutaron estas actividades fueron en:

- MCRI101: Todo el casco urbano Montecristi,
- SALC104; Todo el pueblo de villa tapia Villa Tapia,
- CESP101 todo el pueblo de Esperanza
- NIBA101 Yagüita de Pastor, (Santiago)
- CANA103 Canabacoa, Guayabal, Colorado, Puñal (Santiago)
- NIBA112 La Joya, Baracoa, La Otra Banda, Villa Liberación, (Santiago)
- NIBA104 La Herradura, Bella Vista, Villa hortensia(Santiago)
- ZFSA114 Los Reyes, Fco del Rosario Sanchez, Los cocos y Jacagua. (Santiago)

**Línea de Acción No. 3: Expansión de la Distribución**

No.	Producto	Meta 2017		
		Programado	Ejecutado	Proyección de cierre a Dic.
<b>Línea de Acción no. 3: Expansión de la Distribución</b>				
6	34 subestaciones de distribución construidas	1	0	1
7	27 Subestaciones ampliadas	10	10	10
8	2 Subestaciones móviles	N/A	N/A	N/A
9	1,194 km. de red MT	N/A	66.66	79.66
10	192 bancos capacitores instalados	N/A	0	0
11	33 bancos reguladores de voltaje instalados	N/A	0	0

La subestación construida corresponde a la SSEE de Fantino (20 MVA). A continuación el detalle de las subestaciones ampliadas:

Subestación	Inversión (RD\$ MM)	Potencia Anterior (MVA)	Potencia Actual (MVA)
La Vega Pueblo	40	28	37
Villa Olga	40	14	37
Sajoma	25	10	20
Moca Vieja	40	30	37
Nagua	30	18.5	30
Sosúa	26	14	18.5
Aeropuerto	12	7	14
Don Pedro	20	20	28
Cabarete	15	14	20
Pimentel	8	7	14

### **Eje Estratégico No. 3: Eficiencia en la gestión**

El Eje No. 3 es de gestión multidisciplinaria; comercial y de servicio al cliente, uso eficiente de los recursos económicos, servicios tecnológicos al servicio de la producción, marco regulatorio idóneo y fortalecimiento de las instituciones.

- **Comercial & Servicio al Cliente:** para mejorar la eficacia y eficiencia en la administración de las empresas distribuidoras se planificaron dos (2) líneas de acción: i) Aumentar los ingresos y ii) Mejorar la calidad de atención al cliente.

#### **Línea de acción no. 1: Aumentar los ingresos**

No.	Producto	Meta 2017		
		Programado	Ejecutado	Proyección de cierre a Dic.
<b>Línea de acción no. 1: Aumentar los ingresos</b>				
1	Clientes comercialmente activos	922,000	938,248	945,530
2	Incorporación clientes prepago	4,000	9,814	11,817
3	Cobro alumbrado público a los ayuntamientos y uso de postes a telefónicas	661,097,374	557,440,232	669,668,184
4	Normalización de 450,000 clientes depurados al ciclo comercial	25,300	804,970	820,522

N/D: No disponible

Los clientes prepago que se incorporaron pertenecen a la zona de Tamboril de la provincia de Santiago.

**Línea de acción no. 2: Mejorar la calidad de la atención al cliente**

No	Producto	Meta 2017		
		Programado	Ejecutado	Proyección de cierre a Dic.
<b>Línea de acción no. 2: Mejorar la calidad de atención al cliente</b>				
5	Cumplimiento Norma SIE 019-2012	100%	100%	100%
6	Suministro de energía (GWh)	4,253.14	3,402.79	4,092.00
7	Clientes 24 hrs. (no. de clientes 24 hrs.)	693,320	622,328	694,098
8	Alumbrado Público (nuevas luminarias)	7,000	3,664	4,397

N/A: No aplica

Entre las localidades donde se desarrollaron estos proyectos podemos citar: El barrio Norte de Dajabón en la provincia de Dajabón; El barrio Chulín y Canta Maco de Pimentel en la provincia Duarte; El troncal Cayetano Germosén de Moca en la provincia Espaillat; Las Escobas y Jima Arriba del municipio de Jima, así como las redes de Los Solares Arenoso, Pueblo de Cutupú, Burende, Los Delgados de Santo Cerro, Rio Seco Arenoso, Las Palmeras Arenoso, Las Canas Jimayaco Burende, La entrada de los Corosos Burende, comunidad Las Praderas de Pontón y comunidad Quisqueya de Pontón en el municipio La Vega de la provincia la Vega; Arroyo Seco de Tenares y Sabana Angosta de Villa Tapia en la provincia Hermanas Mirabal; centro del pueblo de Matancita en el municipio de Nagua y troncales calle principal Río San Juan del municipio San Río San Juan en la provincia María Trinidad Sánchez; Autopista Duarte vieja frente a Eco-Petróleo, Bonaó (La Sirena), Juma, Res. Don Mario y Sector La Salvia del municipio de Bonaó en la provincia Monseñor Nouel; El Cerro y Villa Ray del municipio de Manzanillo, así como la primera etapa proyecto Montecristi en la provincia Montecristi; Navas de Guanatico, El Mamey de Luperón, Los Caños de Puerto Plata, Loma bajita, Villa Nazaret y Villa Paraíso de Sosúa, Bo. La Paz, El Carril, El Gualetico, Padre Boil, La Isabela Redes del municipio Villa Isabela en la provincia Puerto Plata; Los Multi y La Sabana del municipio de Cotuí, así como el Batey Soto de la provincia Sánchez Ramírez; Completivo Baitoa 5,6,7 (Carret.

La Jagua, Los Platanitos, La Lima abajo), Completivo Baitoa 1,2,3 y 4 (Entra Balbina Diaz, Entrada Colchonería Agapito, Los Prados Callejón 2 y Entrada de Hospital) del municipio Baitoa, redes camino a Sabaneta Limonal y callejón Los Cruces Limonal Abajo del municipio Licey al Medio, así como sector Fracatán, Avenida Las Flores, Villa Jagua y urbanización Los Robles de la provincia Santiago; barrio Puerto Rico, el Bejucal y localidad Cañeo del municipio de Esperanza en la provincia Valverde Mao, entre otros.

## **V. Perspectiva Estratégica**

### **Metas Presidenciales**

Con el fin de dar seguimiento a los compromisos expresados por el excelentísimo Sr. Presidente en agosto de 2012 en su programa de gobierno, surge Metas de la Presidencia, espacio que pretende dar un seguimiento a los avances y las ejecutorias que realizan las instituciones públicas para lograr esos compromisos asumidos por el Presidente.

En ese orden, la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE), inscribió en el Sistema de Metas de la Presidencia / SIGOB doce (12) metas prioritarias, las cuales están organizadas en función a los tres Ejes definidos el Plan Estratégico de CDEEE y sus empresas para el período 2013-2016, a continuación se detallan las mismas:

Eje No.1 Modificación de la matriz de generación & ampliación del parque existente	Eje No.2 Reducción de Pérdidas	Eje No.3
Al 2016...  1. Ampliación del parque de Generación en 1,500 MW.	Al 2016...  2. Rehabilitación de redes y normalización de 488,000 clientes con Financiamiento EDEs.  3. Rehabilitación de redes y normalización para 210,000 clientes con Financiamiento Externo.  4. Instalación de 500,000 medidores telemedidos.  5. Instalación de 43,000 Macro Mediciones  6. Mejoramiento del Sistema de Distribución a Nivel Nacional	Al 2016...  7. Alcanzar unas 700,000 familias beneficiadas con el programa Bonoluz.  8. Incrementar la satisfacción del cliente de las Empresas Distribuidoras al 85%.  9. Incrementar 2% ingresos de las Empresas Distribuidoras  10. Incorporar 50,000 clientes con medidores Prepago.  11. Reintegrar 450,000 Clientes al Ciclo Comercial.

## Sistema de Monitoreo de la Administración Pública

Logros Gestión Administración Pública (SISMAP)

La Dirección de Gestión Humana tiene como misión captar, desarrollar y retener de manera integral los recursos humanos de EDENORTE DOMINICANA ofreciendo un servicio de excelencia a todos nuestros colaboradores, contribuyendo al logro de los objetivos y bienestar de nuestra gente.

## 1- Criterio “Planificación de RHH”

La planificación de recursos humanos se basa en:

- Planes: conecta las estrategias corporativas y las estrategias de recursos humanos.
- Proyectos: cuando por cambios en el entorno surgen necesidades que requieren una atención sistemática e ininterrumpida de los recursos humanos.
- Población: obtención de un grupo de empleados en un corto periodo de tiempo.

Los factores que intervienen en la planificación son:

- Ausentismo.
- Rotación de Personal.

La unión entre las estrategias de la empresa y la Gestión de los Recursos Humanos, es coherente, se dan durante la fase de elaboración de la estrategia y la implementación de estas.

Se está elaborando el manual de políticas de evaluación de desempeño anual por competencias; con la finalidad de establecer una evaluación que esté ligada a reconocimiento e incentivos.

Durante el año 2017 iniciamos con la expansión del premio Bombillo Dorado, incluyendo las áreas de Distribución y Reducción de Pérdidas, beneficiando a más de 750 colaboradores. También, desde el 2016 a la fecha hemos desplegado el programa Valoramos Tu Fidelidad el cual ha alcanzado más 890 colaboradores; este programa reconoce a los colaboradores por años de servicio en la empresa. Implica envío mensual de tarjetas de aniversario para 5,10 o 15 años, otorgamiento de tiempo libre y un evento semestral de reconocimiento público.



El resultado general arrojó un índice de favorabilidad de 80.80% y un índice de satisfacción de 4.48. Indicadores que muestran tendencia positiva de la percepción de los colaboradores con relación a las prácticas organizacionales evaluadas. Los aspectos evaluados con mayor favorabilidad de fortaleza institucional, tenemos el sentido de pertenencia y las normas, políticas y procedimientos.

## **2- Criterio “Organización del Trabajo”**

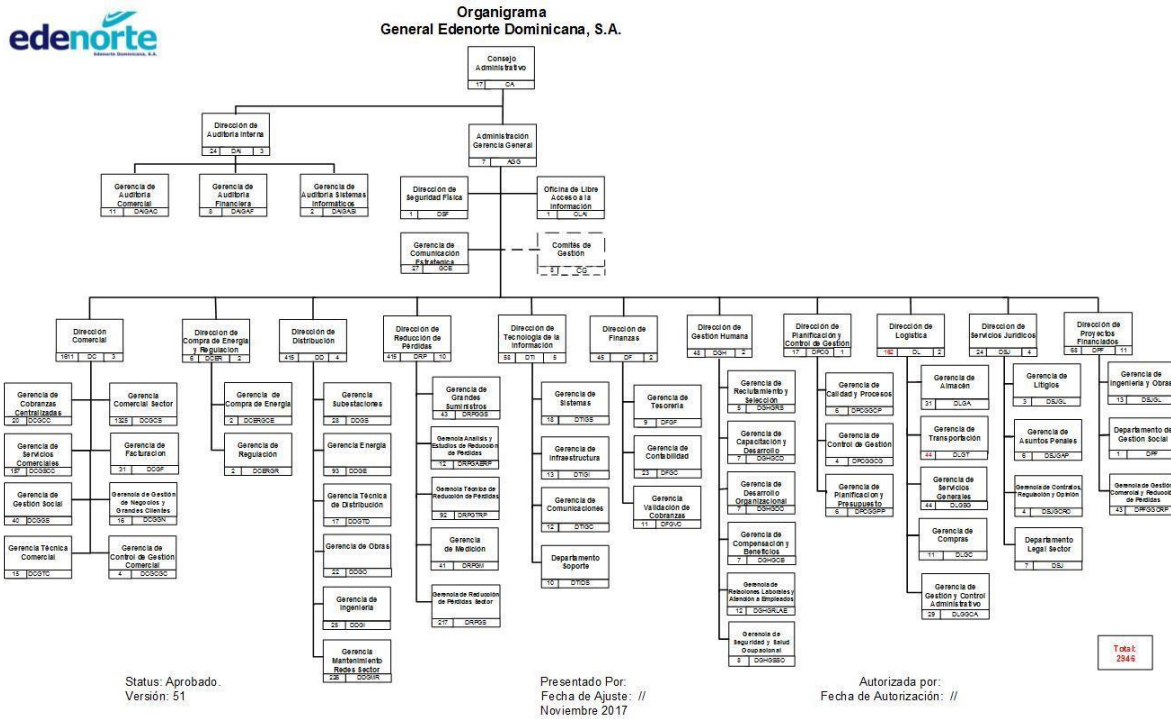
### **▪ Estructura Organizativa**

La estructura organizativa cuenta con Consejo Directivo, Administración Gerencia General, Direcciones y Gerencias.

### **▪ El modelo de estructura está basado en procesos, divididos en tres rubros:**

1. Procesos del Negocio: Unidades que enfocan estrategias para el desarrollo de los negocios y razón de ser de la empresa, a partir de lo cual el resto de la empresa se mueve.
2. Procesos Operativos: Unidades que enfocan estrategias que apoyan directamente a la razón de ser de la empresa, el negocio.
3. Procesos Administrativos: Unidades que enfocan estrategias que apoyan indirectamente el negocio.

Gráficamente se representa en el siguiente organigrama:



Como Edenorte es una empresa dinámica, orientada a la mejora continua y comprometida con los resultados, se realizan revisiones periódicas acorde a las necesidades que se presentan, y tendencias del mercado. Por ello se han desarrollado y se revisan periódicamente, unas 29 normas, 33 procedimientos y unas 4 políticas relativas a los diferentes sub-sistemas de RRHH y con el fin de asegurar las mejores prácticas y buen desempeño.

▪ **Descripciones de Puestos**

En Edenorte Dominicana contamos con un manual actualizado de puestos en el cual se define la misión o razón de cada puesto, así como los resultados que se esperan, los indicadores que miden el resultado y las tareas o actividades que deben ejecutar los colaboradores. Tanto los resultados como las tareas van orientados al logro de los objetivos estratégicos. Están definidos y determinados los recursos, equipos de trabajo y de protección que los colaboradores requieren para el desempeño efectivo

de sus funciones. Además, se indican claramente las competencias que se requieren para la ocupación de un puesto y cuentan con los requisitos establecidos en las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).

Cada empleado ha recibido su descripción de puesto, donde además de las tareas y resultados, se le indican las normas y procedimientos que rigen el puesto, de modo que maneje los procesos del área y pueda ser eficiente en la ejecución de sus funciones.

### 3- Criterio “Gestión del Empleo”

A través de los años la empresa muestra un índice de rotación muy por debajo del índice que indican las mejores prácticas organizacionales, lo cual muestra estabilidad laboral y crecimiento dentro de la organización.

<b>Rotación</b>	<b>%</b>
2014	0.60%
2015	0.57%
2016	0.18%
2017	-0.07%

Edenorte es una empresa que ofrece a sus colaboradores oportunidades de desarrollo y crecimiento, siempre que surgen vacantes se da prioridad al talento interno de la empresa, por lo

cual durante los años 2016 y lo que va del 2017 se han promovido un total de 809 colaboradores, tal como podemos ver en el siguiente cuadro.

<b>Rotación</b>	<b>Cantidad</b>	<b>% que representa</b>
2014	350	12%
2015	456	15%
2016	422	15%
2017	387	13%

Se implementó el sistema de reclutamiento y selección basado en el modelo de competencias (conductual), dejando atrás el sistema convencional a fin de definir talentos, fortalecer la autonomía y promoción de la participación, incentivar la innovación y el aprendizaje, promover las competencias y valores a fin de lograr los objetivos de la organización, lo que ha permitido tener una mayor efectividad y factibilidad en el proceso de reclutamiento y selección de candidatos tanto internos (promoción) como externos (nuevos ingresos). Estas técnicas son compartidas con los mandos medios y gerentes a través de capacitaciones.

Se creó un formulario automático para la remisión de Currículo vía página web de Edenorte, con el objetivo de brindar a los ciudadanos la oportunidad y la comodidad de enviar su currículum para que sean tomados en cuenta. Así mismo favorece a la ampliación y actualización de la base de datos currículos pos implementación de cv's digital recibimos un promedio mensual de 150 hojas de vida vía esta opción.

#### **4- Criterio “Gestión del Rendimiento”**

En Edenorte Dominicana, actualmente se gestiona el desempeño mediante la evaluación del periodo probatorio establecido por ley, para los casos de nuevos ingresos, promociones o transferencias.

La gestión del rendimiento se realiza mediante la evaluación de competencias de actitud que busca reforzar los Comportamientos, que practicados en niveles de excelencia llevan a la empresa a obtener resultados exitosos en el logro de los objetivos estratégicos. El término Competencia hace referencia a características de personalidad, reflejadas en Conductas que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

##### **Competencias Evaluadas en Edenorte:**

- Trabajo en equipo
- Disposición al cambio
- Orientación al Cliente
- Ética-Honestidad
- Iniciativa
- Pensamiento Analítico
- Orientación a Resultados
- Comunicación
- Liderazgo y Desarrollo de Personas
- Trabajo bajo Presión
- Capacidad de negociación y resolución de conflictos

Esta evaluación se aplica a los colaboradores de nuevo ingreso, promovidos o transferidos antes del cumplimiento de los 90 días en sus funciones. Los evaluados con una calificación porcentual menor al 70% son remitidos al área de capacitación y desarrollo para seguimiento personalizado. Solo en el 2017 se han aplicado un total de 596 evaluaciones, 594 de las cuales han sido aprobadas.

## **5- Criterio “Gestión de la Compensación”**

### **1. Compensación y Beneficios**

#### **1.1. Paquete de Beneficios e Incentivo Salarial.**

La empresa otorga incentivos a todo el personal, bajo los siguientes parámetros:

- Por jornada extendida de labor.
- Por disponibilidad.
- Por trabajos extraordinarios o desarrollo de proyectos que van en mejoras de los procesos.
- Por antigüedad, se le otorga un Bono Vacacional.
- Avance de salario.
- Por logros de objetivos (Comercial, Distribución y Pérdidas)
- Por cobertura Temporal

Por otro lado, contamos con una amplia gama de beneficios marginales, tales como:

- Salud del trabajador
  - ✓ Servicio de ambulancia terrestre y aérea
  - ✓ Servicio de seguro de vida
  - ✓ Servicio de seguro médico complementario
  - ✓ Servicio de Salud Dental

- ✓ Servicio de Apoyo Psicológico
  - ✓ Servicios de nutrición
  - ✓ Acuerdos con centros de estudios médicos especializados
  - ✓ Facilidades de adquirir lentes, para preservar salud visual
- 
- Facilidades Bancarias
    - ✓ Préstamo empleado feliz
    - ✓ Sueldo más
    - ✓ Alianza Estratégica con Cooperativas del mercado
- 
- Acuerdos con establecimientos comerciales
    - ✓ Facilidades para adquirir útiles escolares para sus hijos
    - ✓ Facilidades para campamento de verano(Santiago)
    - ✓ Membrecía de Price Smart
    - ✓ Alianzas con gimnasio
    - ✓ Acuerdo con instituto de inglés(Santiago)
    - ✓ Alianza Estratégica con Farmacia
    - ✓ Alianza Estratégica con Repostería
    - ✓ Facilidades para adquirir Marbete a nuestros colaboradores
    - ✓ Facilidades de descuento tanto en inscripciones como la mensualidad de club recreativo
    - ✓ Acuerdo con Balderas Comunicaciones, (adquisición de Celulares)
    - ✓ Ferias de Electrodomésticos

- ✓ Facilidades para adquirir boletos aéreos y resort
- ✓ Excursiones tanto nacionales como internacionales

## **1.2. Horas Extras**

Edenorte implementó la automatización de los reportes de horas extras, a fin de optimizar los tiempos y tener un mayor control del gasto y del personal. Actualmente tenemos el 80% del personal que reporta horas extras, teniendo pendiente los empleados que tienen turno rotativo, el cual estaremos trabajando en una segunda etapa luego de la implementación del nuevo sistema SPN.

## **1.3. Valuación de Puestos**

Se certificó personal de Gestión Humana y se creó un comité de valuación de puesto. La metodología utilizada es **Hay**, utilizada mundialmente, pues es la única solución disponible en el mercado que permite conectar a la vez la gestión de las personas, los puestos de trabajo, la retribución y las estructuras organizativas de una manera perfecta e integrada, haciendo comparación con la equidad interna de la empresa contra la del mercado.

# **6- Criterio “Gestión del Desarrollo”**

## **6.1 Capacitación y Desarrollo**

Actualmente tenemos un promedio de 52 cursos internos mensuales. Llegando a 1,124 colaboradores y 570 horas promedio invertidas. Los mismos están direccionados para apoyar los objetivos estratégicos del negocio.



### **6.1.1 Inducción**

Tenemos un programa de Inducción Corporativa para capacitar a nuestros nuevos ingresos. De igual manera ofrecemos programas de capacitación a los empleados que reciben un cambio de puesto o promoción dentro de la organización.

### **6.1.2 Entrenamiento**

La Ruta de Entrenamiento es un proceso diseñado para medir el impacto de las capacitaciones internas. En este caso hacemos una evaluación In Situ en donde cada participante después de un mes de recibir la capacitación es evaluado en su propio lugar de trabajo. De esta manera medimos cuanto conoce de cada proceso y al mismo tiempo la habilidad que tiene para realizarlo. Ofrecemos becas de cursos cortos especializados para aquellas aéreas del negocio que lo requieran para aplicar mejoras en los procesos internos.

Contamos con un programa denominado LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, el cual se lleva a cabo a través de la técnica de Coaching de equipos. El mismo consiste en desarrollar las competencias conductuales de nuestros ejecutivos y mandos medios, apoyándoles además en temas de gerencia, administración de personal y motivación; lo cual contribuye a que aumente la productividad de nuestra gente. Desarrollamos 22 líderes a través de la técnica coaching ejecutivo y 8 equipos a través de la técnica coaching de equipo; llegando a 138 empleados.

Tenemos un equipo de capacitación certificado por Service Quality Institute, en el programa MUEVETE y certificado por Carlot & Asociados en el programa POP.

El programa MUEVETE motiva a los empleados a ser productivos en su vida diaria y trabajar para vencer sus propias limitaciones, le permitirá conocerse a sí mismo, a definir objetivos y tomar

decisiones que lo harán sentir mejor y al mismo tiempo ofrecer un servicio de calidad para su compañía y sus clientes. Este programa se ha impartido en toda la organización en años anteriores, ya forma parte del programa de inducción corporativa y actualmente lo reciben todos los nuevos ingresos.

Programa POP, aporta en el desarrollo de las habilidades del hacer, reforzando la parte técnica. Busca que todos podamos planificar, organizar y programar el trabajo de una manera oportuna. Es un taller práctico en donde se le dan a los participantes, herramientas para que puedan aplicar inmediatamente en su puesto de trabajo. Se realizaron 24 talleres llegando a 504 participantes.

Los Diplomados de Mandos Medios, Habilidades Gerenciales e Inteligencia Emocional: nos ayudan a potencializar los futuros líderes de la organización. Estos programas se realizan en todos los sectores de la empresa. Con estos diplomados se beneficiaron 160 empleados.

Desarrollando Competencias es un programa creado con el propósito de trabajar las oportunidades de mejora de nuestro personal que pasan por un proceso de evaluación. Estos participantes lo recibimos de la Gerencia de Reclutamiento y Selección los cuales necesitan cierre de brechas, ya sea porque hayan recibido una promoción o simplemente han participado de una evaluación y no fueron seleccionados; precisamente porque no tenían el perfil para ocupar el puesto. Para este año realizamos 12 talleres llegando a 201 participantes. También se realizan Cine Fórum, en donde se genera hábitos de observación, reflexión, análisis, comprensión, síntesis, relación e interpretación de acciones para ser llevadas a la práctica desde la posición que se ocupe.

El programa **Líder Diamante** tiene por objetivo desarrollar a los colaboradores mediante la planificación de la sucesión que se encarga de la preparación del talento requerido para cubrir las necesidades futuras, garantizando así la continuidad y el crecimiento sostenible de la organización.

En esta primera etapa trabajamos con la sucesión de 10 posiciones críticas y se cuenta con 23 participantes.

### **6.1.3 Actividades de Integración (Continuación Programa Actividades Integración)**

El programa de Actividades de Integración, es realizado mediante la técnica de capacitación vivencial, cuyo objetivo es que cada participante viva una experiencia inolvidable y a través de dinámicas se realicen reflexiones que lleven a cada participante a interiorizar sus fortalezas y oportunidades. Es una actividad diseñada para integrar, armonizar y crear un buen clima en cada área de trabajo. En este año hemos realizado 9 actividades de integración llegando a 1,201 empleados.

### **6.1.4 Becas Maestrías, Diplomados y Cursos Especializados:**

Durante el año la empresa lleva apoyando a 8 empleados que actualmente están cursando sus estudios superiores de post grados y maestrías en temas alineados a la carrera que llevan dentro de la organización y cursos especializados 94 llegando a 237 colaboradores.

## **7- Criterio “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales”**

### **7.1 Atención a Empleados**

Relaciones Laborales & Atención a empleados tiene como finalidad coordinar y supervisar todos los temas concernientes al manejo de relaciones laborales entre la empresa y sus colaboradores, y con entidades relacionadas en las cuales se citan: AFP, ARS, Sisalril, Ministerio de Hacienda, Dida y TSS. Todos los servicios y atenciones que ofrecemos son guiados por las normas generales de Gestión Humana, las reglamentaciones y leyes vigentes de la Rep. Dominicana, asegurando el cumplimiento de las mismas. Dentro de los logros más importantes de este departamento, podemos citar:

- **Seguimiento al cumplimiento del Reglamento Interior de Trabajo**, el cual está avalado por el Ministerio de Trabajo.
  
- **Seguimiento al cumplimiento del Código de Ética.**
  - **Atención personalizada** a casos de salud, pensión por vejez, discapacidad y sobrevivencia.

En el 2017 un total de 43 empleadas fueron favorecidas con el beneficio de subsidio por lactancia que comprende el sistema nacional de Seguridad Social.

1. En el 2017 fueron favorecidos con pensiones, por discapacidad una empleada, por jubilación (Ministerio de Hacienda) dos empleados y sobrevivencia 1 viuda.
  2. El seguimiento a las licencias médicas por enfermedad común y maternidad se refleja en los créditos a favor de la empresa que la TSS ha otorgado en el 2017, a continuación, detalles: crédito de maternidad RD\$3,800,218.8 y crédito por enfermedad común RD\$3,433,220.1 para un total recaudado en 2017 de **RD\$7,233,438.9**.
- **Disminución de demandas laborales**, en el 2017 se ha presentado 1 demanda laborales por (4) ex empleados de Edenorte Dominicana S.A. y 6 empresas contratistas prestadoras de servicios.

### **1. Seguridad & Salud Ocupacional**

Desde agosto del 2013 fue incorporada a la Dirección de Gestión Humana la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, desde entonces ha dado pasos firmes hacia la creación y certificación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de Edenorte. Para lograr dicha certificación se han desarrollado e implementados todos los elementos requisitos del Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece la responsabilidad

que tienen la empresa de desarrollar actividades que promuevan la prevención de accidentes laborales, impulsando de esta forma al logro de los objetivos estratégicos de la empresa mediante una cultura de Seguridad y Salud para todos los colaboradores. La alta gerencia de la empresa está comprometida con este programa, así lo comprueba con el establecimiento y divulgación pública de la Política de Seguridad y Salud, la cual fue aprobada y firmada por El Administrador Gerente General.

- **Salud Ocupacional**

- **Incorporación a la estructura del Médico Ocupacional**

El médico ocupacional se agrega a la estructura de Seguridad y Salud Ocupacional con el objeto de dar seguimiento de forma periódica a la salud de los colaboradores respecto a sus riesgos mediante analíticas y entrevistas, evaluaciones pre ocupacionales con el propósito de que la empresa tenga constancia del estado de salud del candidato al puesto vacante asegurándonos que el mismo cumpla con las exigencias del perfil requerido. Además de realizar intervenciones de salud en los casos y áreas que fuere necesario.

- **Instalación y Mantenimiento de botiquines en toda la empresa.**

Con el propósito de prever el servicio de primeros auxilios a todos los colaboradores fueron instalados 213 botiquines en todas las instalaciones de la empresa, los cuales son inspeccionados al menos dos veces anualmente.

- **Programa Gente Saludable.**

Desde el año 2015 la empresa ha venido desarrollando el programa Gente Saludable, el cual busca proveer de técnicas de alimentación, ejercicios y herramientas que promuevan un estilo de vida sana. Desde entonces se han realizado tres eventos de corrida urbana de 5 y 10 kilómetros, en los cuales han participado cerca de 1,800 colaboradores y 3 programas de alimentación con la asistencia de un médico nutriólogo, el cual imparte charlas, realiza evaluaciones médicas, provee planes de alimentación según las necesidades individuales de cada participante.

- **Servicio de Asesoría Psicológica (Salud Emocional en la Empresa)**

Este programa tiene como objeto atender y dar seguimiento a aquellos colaboradores que requieran de asesoría psicológicas.

- **Evaluaciones Periódicas y Pre empleo**

Realizamos evaluaciones de pre-empleo y periódicas con el objetivo de identificar las acciones preventivas a los riesgos inherentes a los diferentes puestos de trabajo. Durante el 2017 se han evaluado más de 835 colaboradores y más de 530 candidatos.

- **Certificación de Choferes**

A los fines de asegurar la integridad física de nuestros colaboradores y de terceros por medio de la prevención de accidentes, nuestra empresa realiza evaluaciones prácticas, teóricas y médicas de nuestros choferes, previo a la asignación de los vehículos para la realización de

sus labores; solo durante el 2017 hemos evaluado más de 270 colaboradores y certificado unos 185.

- **Seguridad**

- **Contratación de un Asesor de Seguridad**

Se contrataron los servicios de un Asesor de Seguridad Industrial con el propósito de crear e implementar el Programa de Seguridad y Salud que exige el Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. El Ministerio de Trabajo tiene la responsabilidad de la vigilancia al cumplimiento del mismo.

- **Creación de Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST)**

Con la finalidad de impulsar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo se constituyeron 8 Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST) distribuidos en todos los sectores de la empresa. Dentro de las funciones principales están: Promover las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, participar en las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad, dar seguimiento a las inquietudes de los colaboradores relativas a las condiciones de seguridad y salud de su lugar de trabajo.

- **Levantamiento de Riesgos para todos los puestos de la empresa**

Con el objetivo de identificar los riesgos existentes en el lugar de trabajo y planificar todas las medidas de control necesarias para garantizar un ambiente laboral sano y seguro para todos los colaboradores, se realizó el levantamiento de los riesgos de los 422 puestos de la empresa, a través de entrevistas y análisis de las tareas de cada uno.

- **Desarrollo de Ejercicios de Evacuación**

Con la finalidad de que los colaboradores estén en la capacidad de responder ante cualquier situación de emergencia que requiera abandonar las instalaciones y de esta manera preservar su integridad física, de manera periódica realizamos simulacros de evacuación y a la fecha hemos realizado unos 20 simulacros en los principales edificios de nuestra empresa.

- **Comité de ética de la empresa.**

Desde el 2015 se conformó el Comité de Ética de la empresa el cual mantiene el intercambio de información con la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, este comité está regido por nuestro Código de Ética interno y el Código de Pautas Éticas firmado por los funcionarios de la empresa.

- **Certificación del Programa de Seguridad**

Tras 4 años de trabajo arduo y la colaboración continua de cada una de las áreas de la empresa hemos avanzado en la creación de una cultura de Seguridad y Salud Ocupacional que garantiza la integridad física y psicológica de los todos los colaboradores. Gracias al apoyo de la Administración y constancia de todos el 28 de abril del 2017, en la primera Feria de Seguridad y Salud realizada por el Ministerio de Trabajo en la Cede CURSA, Edenorte recibió la Certificación del Programa de Seguridad para los 5 Sectores de influencia de la empresa.



## ▪ **Comunicación Interna**

Para inicios del 2014 se diseñó un plan de comunicación interna, el cual tiene como objetivo comunicar a todo el personal, informaciones relevantes sobre la organización, la relación empleado-empresa, informaciones que impulsen el alineamiento estratégico del personal, que influyan en su comportamiento, y conductas que le permitan continuar con su desarrollo profesional y personal e impacten en los resultados de la organización. Desde ese año hasta octubre del 2017 se han realizado más de 3,100 comunicados vía correo y nuestro intranet, además de unas 134 encuestas vía nuestra plataforma Survey Monkey, así como unas 369 publicaciones vía nuestra red Yammer.

De igual modo los empleados pueden externar y comunicar sus ideas e inquietudes. Este plan es desarrollado por la Gerencia de Desarrollo Organizacional en conjunto con la Gerencia de Mercadeo. La empresa cuenta con canales de comunicación hacia el personal como son: Página Intranet, Murales informativos, correo Comunicación a Empleados.

Desde el correo de Comunicación a Empleados se difunden informaciones del tipo: Memorándums, comunicados, campañas para dar a conocer nuevos planes y eventos, difusión del pensamiento estratégico, cambios de estructura, novedades sobre procesos internos, nuevas medidas implementadas, capsulas de desarrollo, gestión del cambio cultural, entre otros.

La Página de Intranet se diseñó estratégicamente con una serie de botones claves: Nuestra Empresa, Noticias Sector Eléctrico, Actividades Corporativas, Reconocimiento a Empleados, Artículos, Memorándums y Comunicados, Consejos de Salud y Seguridad, Paparazzi, Cumpleaños y Envía tus publicaciones aquí.

## **8- Criterio “Organización de la Función de Recursos Humanos”**

El departamento de RRHH en Edenorte Dominicana es una Dirección, que cuenta con las Gerencias de Desarrollo Organizacional, Reclutamiento y Selección, Relaciones Laborales y Atención a Empleados, Compensación y Beneficios, Capacitación y Desarrollo y Seguridad y Salud Ocupacional, así como su Departamento de Control de Gestión. La división de las gerencias está orientada a los procesos de administración de RRHH, los cuales se basan en un modelo mixto (centralizado para reclutamiento, promociones, remuneraciones, evaluaciones de desempeño, salidas, las cuales son realizadas y consensuadas con las áreas), sin embargo, se maneja de forma descentralizada, respecto a la personalización de las soluciones para cada persona. La misma cuenta con un total de 48 plazas aprobadas, correspondientes a 25 puestos.

Recursos Humanos en este caso es de línea dentro de su área, en relación con su propio equipo, y es staff respecto de las otras Direcciones o Gerencias de la empresa. Es una dependencia directa de la máxima autoridad de la organización, ya que forma parte de las estrategias del negocio, utilizar con eficacia los recursos, orientar dichos recursos al logro de los objetivos y al pensamiento estratégico de la empresa.

## VI. Perspectiva Operativa

### Índice de Transparencia

A partir del mes de agosto 2013 y de conformidad con la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública, quedó conformada en Edenorte la Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI). Dentro de nuestro esquema organizativo la misma es una dependencia directa de nuestra Administración Gerencia General.

La recepción y tramitación de las solicitudes de acceso a la información es una de las funciones principales de la OAI, de conformidad con el artículo 11 del Decreto No. 130-05 que aprueba el Reglamento de la Ley General de Libre Acceso a la Información Pública. Desde su formación hemos recibido y atendido un total de 160 solicitudes.

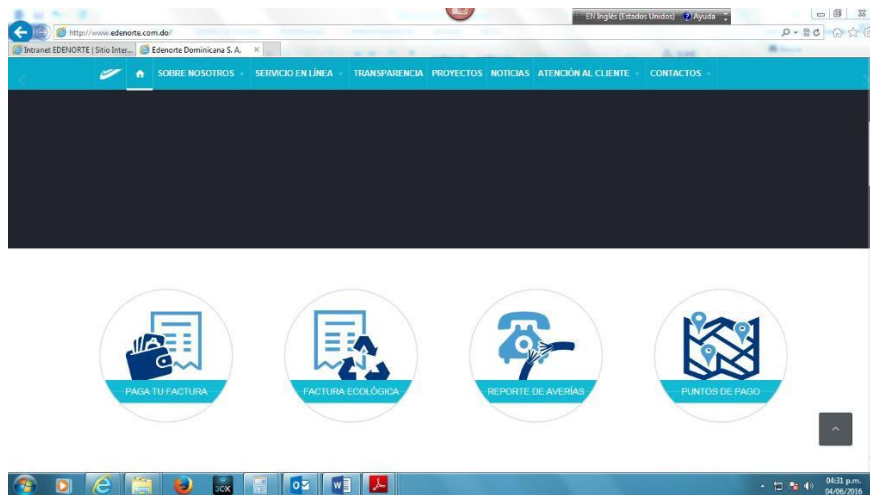
Otra de las funciones de la OAI consiste en difundir de oficio determinadas informaciones y proponer procedimientos internos que pudieran asegurar una mayor eficiencia en la gestión de las solicitudes de acceso a la información. En ese sentido en el año 2014 dimos inicio al proyecto denominado “Habilitación sección de transparencia de información a través de la página web Edenorte”. El objetivo general que persigue esta acción es apoyar el cumplimiento de las normativas sobre libre acceso a la información pública y transparencia. Otros objetivos específicos que se incluyen en el mismo son:

- Crear un lugar específico en la página Web de la empresa donde los ciudadanos puedan obtener información.
- Difundir de oficio las informaciones establecidas por la Ley No. 200-04 y su Reglamento.

- Poner a disposición de la ciudadanía información actualizada sobre las labores de Edenorte.
- Poner a disposición de la ciudadanía información sobre la Oficina de Acceso a la Información de la empresa.
- Informar sobre los principales derechos de los ciudadanos en materia de acceso la información.

Como resultado contamos con una sección de transparencia en la página Web de la empresa, donde el cliente tiene la facilidad de acceder y tramitar de forma ágil y efectiva sus solicitudes, acorde a los reglamentos establecidos por la ley de aplicación en materia de Libre Acceso a la Información Pública 200-04. Todo esto bajo el marco de la Iniciativa Gobierno Abierto.

<http://www.edenorte.com.do/transparencia>



## Normas de Control Interno (NCI)

La implementación de las Normas Básicas de Control Interno en Edenorte Dominicana, se retomó a partir de agosto 2017, en vista de las modificaciones consideradas a la Normas y las variaciones en la gestión de la Contraloría General de la República (CGR) como órgano rector del sistema, tal y como se establece en la Resolución 001/11. En este entendido, la resolución 001/2017 establece los plazos cada cuatro meses para el envío de informe de avance en el desarrollo del proyecto de implantación, esto como mecanismo de cumplimiento por parte de los órganos sujetos al cumplimiento de la Ley 10-07 como es el caso de Edenorte.

Las NOBACI están integradas por cinco matrices, tendentes a valorar lo siguientes componentes:

- 1. Ambiente de Control**, en donde se evalúan aspectos generales de: La línea estratégica, planificación, estructura organizacional, asignación de responsabilidades, delegación de autoridad, valores estratégicos, transparencia y ética pública, filosofía y estilo de administración, competencia del talento humano, compromiso de las autoridades.
- 2. Valoración y Administración de Riesgo (VAR):** comprende la metodología para la VAR, identificación riesgos, valoración riesgos, establecimiento de mecanismos de control, monitoreo de los riesgos, información orientada a la rendición de cuentas.
- 3. Actividades de Control:** refiere controles integrados, análisis costos/beneficios, objetivos operacionales, objetivos de cumplimiento, cuidado y protección del medio ambiente.

4. **Información y Comunicación**, sugiere observar los controles en materia de: calidad y suficiencia de la información, sistemas de información basados en la tecnología, canales de comunicación interna y externa, sistemas de archivos institucionales.
  
5. **Monitoreo y Evaluación**: ofrece mecanismos de supervisión permanente de la efectividad de los controles internos, informes periódicos de las evaluaciones, informes de las recomendaciones formuladas, seguimiento a la implementación de las recomendaciones.

El proyecto de implantación comprende un seguimiento continuo por parte de la CGR, establecidos por diferentes vías: presencial, por teléfono y escrito por correo electrónico y por la plataforma tecnológica, diseñada por la contraloría para estos fines, de este modo procuran apoyar a las instituciones en el desarrollo del plan de acción que se defina en el proceso.

Dentro de las actividades realizadas se pueden citar, las siguientes:

- Actualización y envío a la CGR, el formulario de datos del Equipo de implementación (personas designadas como representantes, para hacer los trabajos operativos).
- Participación de Edenorte en el taller práctico sobre las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) coordinado por la Contraloría General de la República en el Hotel Sheraton, Santo Domingo.
- Llenado de las matrices de autoevaluación preliminar del Sistema de Control Interno Institucional.

- En fecha 5 de septiembre se emitió el Informe Autodiagnóstico de EDENORTE Dominicana, presentando un nivel de desarrollo satisfactorio con una calificación de 86%. A continuación matriz con resumen:



**MATRIZ DE RESUMEN (SEGUIMIENTO CUATRIMESTRAL)**

**AUTO-EVALUACIÓN**

Componentes del Control Interno		Calificación	Nivel de Desarrollo
I	Ambiente de Control	92.1%	Satisfactorio
II	Valoración y Administración de Riesgos	58.6%	Mediano
III	Actividades de Control	92.6%	Satisfactorio
IV	Información y Comunicación	93.0%	Satisfactorio
V	Monitoreo y Evaluación	93.8%	Satisfactorio
<b>Calificación Integral del SCII</b>		<b>86.0%</b>	<b>Satisfactorio</b>

- Recepción de visitantes de la CGR en la Dirección de Auditoría Interna estableciendo el enlace presencial.
- Envío de comunicado interno, informando al personal de la empresa de la puesta en marcha del proyecto.
- Reunión equipo operativo NOBACI. Dando a conocer a los enlaces internos – equipo operativo y representantes de cada una de las unidades de la Empresa, sobre la puesta en marcha del proyecto.
- Las matrices del autodiagnóstico revisadas por la asesora por parte de la contraloría fueron segregadas y enviadas a las áreas responsables correspondientes.
- Solicitud de Usuario y acceso a la plataforma de la CGR/NOBACI.

**Los próximos pasos consisten en:**

- Asesoría vía web, teléfono, correo o presencial a requerimiento de los representantes del equipo interno de implementación de las NOBACI, para entendimiento general de los requerimientos que se establecen y para definir el plan de acción de las áreas afectadas.
- Desarrollar plan de acción con su cronograma de trabajo que permita atender las oportunidades de mejoras o fortalecimiento en las matrices.
- Apoyar en la atención a los requerimientos establecidos por la CGR.
- Coordinar con la CGR entrenamiento en gestión de riesgo para el Equipo de implementación.
- Elaborar el Informe de Seguimiento a la Implementación de las NOBACI.
- Solicitar reunión con la Contraloría de la CDEEE, como órgano coordinador de la Mesa Interinstitucional de Control Interno para solicitar apoyo con la metodología de intervención que promueve el enfoque de auditorías basadas en riesgo.



## VII. Ejecuciones no Contempladas en Plan Operativo.

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	Terminado	RD\$ 11,998,625.57	RD\$ 11,998,625.57	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	Se realizó la instalación del sistema eléctrico que alimenta las electrobombas de la asociación La Rosa y pasado a 24HR el sector en un 100%
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	Terminado	RD\$ 21,530,000.00	RD\$ 21,530,000.00	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	Pasado a 24HR el sector en un 100% la Comunidad de Sabana Rey Etapa 1 y 2
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	En proceso	RD\$ 15,574,830.00	RD\$ 13,656,494.56	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	Bombeo R.C. HATO VIEJO 1, CENOVI (San Andrés) Avance 90%. Finalizadas las redes, en ejecución de las acometidas por la gerencia del sector
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	En proceso	RD\$ 13,402,703.00	RD\$ 13,776,644.43	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	Bombeo R.C. BO. LA TINA, CENOVI Avance 90%. Finalizadas las redes, en ejecución de las acometidas por la gerencia del sector
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	En proceso	RD\$ 8,924,832.42	RD\$ 2,400,220.07	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	R.C. Los Gallardos de Sabana Rey Cenoví Avance 80%. En proceso de finalizar las redes

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
La Vega	126ª Visita: Provincia La Vega, Distrito Municipal Ranchito, Sección Sabana Rey	En proceso	RD\$ 492,492.73	RD\$ 2,878,062.80	Instalar sistema eléctrico para apoyo a proyecto productivo en Sabana Rey, La Vega	R.C. Rio Camú de Sabana Rey Cenoví Avance 84%. En proceso de finalizar las redes
Monte Cristi	122ª Visita: Provincia Montecristi, Comunidad Villa Sinda	Terminado	RD\$ 1,952,486.62	RD\$ 1,952,486.62	Reparación y mejoramiento del sistema eléctrico en la comunidad Villa Sinda, Montecristi	<p>El presidente Instruyó a EDENORTE la evaluación del sistema eléctrico de la Comunidad, Villa Sinda en la provincia de Montecristi.</p> <p>En el proyecto se instalaron 398 acometidas, 20 totalizadores y 96 remociones de acometidas.</p> <p>Fueron reintegrados 118 suministros de los cuales 86 corresponden a contratos nuevos.</p> <p>Este proyecto se completó en un 100%. Fecha de entrega: 01/12/2015</p>
Santiago Rodríguez	070ª Visita: Municipio San Ignacio de Sabaneta, Provincia Santiago Rodríguez	Terminado	RD\$ 5,500,000.00	RD\$ 5,500,000.00	Llevar servicio de energía eléctrica a la comunidad Mata Jobo en Sabaneta, Santiago Rodríguez	<p>En la adecuación del sistema eléctrico se realizó una inversión de 5.5 millones de pesos.</p> <p>Para adecuar las redes de distribución se instaló 66 postes eléctricos, 5 transformadores y</p>

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
						6.9 kilómetros de cables de mediana y baja tensión, resultando beneficiadas 35 familias.  Este proyecto se completó en un 100%. Fecha de entrega: 07/07/2014
Samaná	034ª Visita: Municipio de Sánchez, Provincia de Samaná	Terminado	RD\$ 136,887,008.19	RD\$ 136,887,008.19	Mejorar el sistema eléctrico del municipio Sánchez en Samaná	Se realizó la mejora del servicio energético y condiciones de las redes en las zonas beneficiadas del municipio Sanchez.  Proyecto terminado en un 100%. Fecha de entrega: 01/01/2014
Españillat	024ª Visita: Municipio Moca, José Contreras, Villa Trina, Provincia de Españillat	Terminado	RD\$ -	RD\$ -	Evaluar y mejorar situación eléctrica en Villa Trina, D.M. José Contreras, Moca	Se realizó la evaluación solicitada y se logró la mejora de las horas y horario de servicio para la zona, realizando el cambio en el programa de gestión de demanda.  Solicitud completada en un 100%. <b>No requirió presupuesto.</b>  Fecha de entrega: 31/03/2013

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
Monte Cristi	022ª Visita: Municipio Mao, Valverde y Distrito Municipal Cana Chapeton, Montecristi	Terminado	RD\$ 20,926,527.00	RD\$ 20,926,527.00	Realizar tendido eléctrico Barrio Nuevo La Caída, Provincia Montecristi	<p>El proyecto consistió en la construcción de 10.48 kilómetros de Líneas de media tensión trifásicas para la alimentación de energía eléctrica de 5 Bombas de Agua de productores agrícolas y la rehabilitación de redes BT para las viviendas de la comunidad de La Caída (Valverde Mao), beneficiando esto a 486 familias y 5 productores agrícolas.</p> <p>En la actualidad, este proyecto se culminó exitosamente instalando 5 bancos de transformadores trifásicos de 50KVA para las 5 bombas de agua de los productores, contando estos, con el servicio de energía eléctrica trifásico necesario para el suministro de energía de sus bombas y, 5.46 kilómetros de redes de baja tensión en beneficio de mejora de la calidad del servicio energético de los moradores de la comunidad.</p>

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
						<p>En su totalidad, en el proyecto la Caída se instalaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10.48 KM de redes trifásicas de media tensión MT con conductores AAAC-2/0.</li> <li>- 5.46 Km de redes de baja tensión BT en conductores Triplex 2/0-2/0.</li> <li>- 233 postes de hormigón armado y vibrado (HAV).</li> <li>- 233 estructuras para el armado en media y baja tensión.</li> <li>- 15 transformadores de 50KVA para alimentación de las bombas de agua.</li> </ul> <p>Teniendo esto un presupuesto total de: RD\$ 21,835,342.99</p> <p>Izado de Postes: 17/04/2013 Armado de estructura MT y BT: 20/04/2013 Instalación de tendido MT y BT: 05/05/2013 Conexiones y Puesta a Tierra: 11/05/2013 Instalación de transformadores: 11/05/2013</p>

Provincia	Visita No. / Localidad	% ejecución	presupuesto programado	presupuesto ejecutado	compromiso	reporte avance
						Fecha Entrega: 31 mayo 2013

## **VIII. Gestión Interna**

### **Desempeño Financiero**

A continuación se presenta el Presupuesto de Gastos Operativos, Inversión no ligada a Proyecto y Proyectos de Inversión correspondiente al año 2017. Basado en la estrategia y acciones emprendidas por la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales (CDEEE) y en las propias decisiones tomadas al interior de la empresa contemplada en el Plan Estratégico EDENORTE 2017.

### **Inversión no Ligada a Proyecto.**

Incluye todas las inversiones en activos fijos de la empresa que son necesarias por la operativa diaria de la misma, entre las que se encuentra: terreno, mejora de propiedad, mobiliario y equipo, equipo de transporte, equipo de telecomunicaciones, licencias y aplicaciones, Información, entre otros activos.

### **Gasto de Personal.**

Corresponden a la plantilla de nómina de la empresa, las altas y bajas. Además, otras premisas tales como: pago incentivos por concepto de logros de las metas u objetivos, actividades de la empresa para los empleados (como actividades deportivas, etc.), pago de dietas, horas extras, capacitación, entre otras.

## Gastos de Operación.

Encierra todos los suministros de bienes de uso y servicios (brigadas, seguridad, alquileres, asesoría legal, honorarios de servicios profesionales, entre otros).

## Proyectos de Inversión

Esta inversión incluye los montos de materiales y mano de obra para los proyectos necesarios de la Rehabilitación de Redes, Instalación de Medida, Incremento de Clientes y Mejoras en la Tecnología.

## Ejecución Presupuestal de Gastos Operativos y de Personal 2017 (en US\$MM)

Renglón	2017	
	Presupuesto (US\$)	Cierre US\$ (aproximado)
Gastos de Personal	42.52	37.01
Reparaciones Y Mantenimientos	8.79	10.06
Alquileres	7.83	7.81
Honorarios y Trabajos Contratado	1.27	1.24
Suministros y Servicios	37.19	30.59
Marketing y Relaciones Publicas	1.53	1.18
Pagos Anticipados	0.55	0.19
<b>TOTAL US\$</b>	<b>99.67</b>	<b>88.07</b>



## Detalle por Dirección de los Gastos (Personal y Operativo)

Áreas	2017	
	Presupuesto (US\$)	Cierre US\$ (aproximado)
Consejo de Administración	1.15	0.84
Gerencia General	2.19	2.09
Dirección Auditoría Interna	0.79	0.60
Gerencia de Comunicación Estratégica	1.75	1.62
Dirección Planificación y Control	4.87	2.49
Dirección Tecnología e Información	5.00	4.76
Dirección Servicios Jurídicos	2.43	1.28
Dirección Seguridad Física	1.46	1.38
Dirección Gestión Humana	1.87	1.46
Dirección Finanzas	0.98	0.82
Dirección Logística	10.84	10.36
Dirección de Distribución	11.25	10.90
Dirección Proyectos Financiados	1.42	1.19
Dirección Reducción de Pérdidas	8.25	8.13
Dirección Compra de Energía	0.31	0.27
Dirección Comercial	41.58	36.77
<b>CENTRO ENGENERAL</b>	3.52	3.13
<b>Total US\$</b>	<b>99.67</b>	<b>88.07</b>

Nota: Datos preliminares debido a que la empresa está en periodo de cierre fiscal 2017.

A continuación presentamos el cuadro resumido del presupuesto de inversión a nivel de Dirección correspondiente al año 2017:

Área	Nombre Proyecto	Presupuestado RD\$	Proyectado Cierre RD\$
<b>Dirección de Distribución</b>	Adecuación de Líneas	262.94	260.67
	Salvamento de Transformadores	120.25	105.57
	Mantenimiento Sostenido Alumbrado Público	50.30	39.53
	Mejora de Redes MT/BT	512.67	477.07
	Trabajos en líneas Energizadas TCT	77.23	82.19
	Levantamiento de Luminarias	2.94	-
	Dotación de Equipamiento de Protección Individual	16.02	13.73
	Mantenimiento general de SSEE	76.41	59.83
	Movilización Subestación Navarrete y Ampliación El Chivo	18.59	18.17
	Construcción S/E Cruce Tavera	62.20	21.10
	Construcción S/E Piedra Blanca	46.08	20.90
	Mantenimiento Area Física SSEE	20.63	11.19
	Adquisición S/E Móvil	95.00	67.80
	Adquisición Transformador Stgo. Rodríguez.	41.30	33.00
	Trabajos Mntto SSEE Mano de Obra	1.55	-
	Ingeniería de Detalles	1.95	-
	Rehabilitación de Redes en Polígonos	725.00	479.33
Proyectos Aportes Rembolsables	243.57	235.88	
<b>Total Dirección de Distribución</b>		<b>2,374.64</b>	<b>1,925.96</b>

Área	Nombre Proyecto	Presupuestado RD\$	Proyectado Cierre RD\$
<b>Dirección Reducción de Pérdidas</b>	Disciplina Mercado Grandes Suministros	21.26	20.55
	Campaña Regulación de Grandes Suministros	28.50	23.23
	Instalación Macromedición MT	14.25	7.36
	Equipamientos y Herramientas de Laboratorio	25.02	18.49
	Optimización ICATs	0.48	-
	Disciplina de Mercado	332.80	347.47
	Campaña de Instalación de Totalizadores	6.96	6.78
	Expansión de Telemedición	761.01	744.23
	Campaña Regulación de Suministros Regulares	79.93	75.87
	Gestión de Totalizadores	274.74	276.45
	Mantenimiento Suministros 2016	153.20	125.52
	Medición Polígonos 2017	213.12	206.89
<b>Total Dirección Reducción de Pérdidas</b>		<b>1,911.26</b>	<b>1,852.85</b>

Área	Nombre Proyecto	Presupuestado RD\$	Proyectado Cierre RD\$
Dirección Comercial	Instalación Centro Técnico	261.30	219.70
<b>Total Dirección Comercial</b>		<b>261.30</b>	<b>219.70</b>

Área	Nombre Proyecto	Presupuestado RD\$	Proyectado Cierre RD\$
<b>Dirección Tecnología de la Información</b>	Sistema GIS	1.83	-
	Fibra Óptica Edenorte	9.79	4.79
	Adquisición e implementación de nuevos Sistemas de Información	3.39	-
	Mejoras a la Plataforma Voz sobre IP (2da Etapa)	7.72	6.38
	Reemplazo Torre Edificio Administrativo	2.67	3.20
	Adecuación CPD ADM y 2130	4.78	4.90
	Expansión de la infraestructura y aseguramiento de la información	7.86	7.77
	Implementación Sistema de Turnos	11.86	10.96
	Adq. Hand Held	10.40	10.37
<b>Total Dirección Tecnología de la Información</b>		<b>60.30</b>	<b>48.38</b>
<b>Total proyectos inversiones Edenorte 2017 RD\$</b>		<b>4,607.50</b>	<b>4,046.88</b>

## Contrataciones y Adquisiciones

### Resumen de Licitaciones

Fecha Aprobación	Modalidad de Compra	CODIGO	Carátula	Rubros	Total en Pesos	Observación
11/11/2016	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-10-2016	ADQUISICIÓN DE MATERIALES DE MEDICIÓN Y ELÉCTRICOS PARA EDENORTE 2016, PRIMERA CONVOCATORIA	FERRETERIA Y PINTURA	RD\$449,635,789.86	
28/12/2016	LICITACION PÚBLICA NACIONAL	EDN-LPN-11-2016	ADQUISICIÓN DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS DE TRABAJO Y DE PROTECCIÓN PERSONAL, SEGUNDA CONVOCATORIA.	EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS, FERRETERÍA, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL Y/O HERRAMIENTAS DE MANO	RD\$10,104,871.96	
20/2/2017	LICITACION PÚBLICA NACIONAL	EDN-LPN-01-2017	CONTRATACIÓN DE PLATAFORMA DE SERVICIOS PARA PAGOS DE ESTAFETAS Y CANALES ELECTRÓNICOS. (2 AÑOS)	SERVICIOS BÁSICOS	RD\$19,107,184.80	ESTE MONTO ES UNA ESTIMACION EN BASE AL PROMEDIO DE TRANSACCIONES QUE SE REALIZAN ACTUALMENTE.
23/6/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-02-2017	ADQUISICIÓN DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS DE TRABAJO Y DE PROTECCIÓN PERSONAL, PRIMERA CONVOCATORIA.	EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS, FERRETERÍA, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN PERSONAL Y/O HERRAMIENTAS DE MANO	RD\$2,691,540.10	

Fecha Aprobación	Modalidad de Compra	CODIGO	Carátula	Rubros	Total en Pesos	Observación
27/6/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-03-2017	ADQUISICIÓN DE MATERIALES DE MEDICIÓN Y ELÉCTRICOS PARA EDENORTE 2017, PRIMERA CONVOCATORIA	EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS.	RD\$448,594,241.32	
20/6/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-04-2017	ADQUISICIÓN EQUIPOS INFORMÁTICOS PARA EDENORTE 2017, PRIMERA CONVOCATORIA	EQUIPO INFORMÁTICO Y ACCESORIOS	RD\$15,038,119.89	
10/7/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-05-2017	ADQUISICION DE MATERIALES , EQUIPOS DE SUBESTACIONES Y SUBESTACION MOVIL PARA EDENORTE 2017	EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS.	RD\$284,037,956.08	
14/7/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-06-2017	ADQUISICIÓN DE PREIMPRESOS PARA EDENORTE DOMINICANA, S.A., PRIMERA CONVOCATORIA	IMPRESA Y PUBLICACIONES	RD\$6,184,852.00	
14/8/2017	LICITACION PUBLICA NACIONAL	EDN-LPN-07-2017	CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GESTIÓN TÉCNICO COMERCIAL EN LA ZONA DE CONCESIÓN DE EDENORTE DOMINICANA, S.A. PRIMERA CONVOCATORIA.( 3 AÑOS)	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y REPARACIONES DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES Y/O SERVICIOS PROFESIONALES DE INGENIERÍA	RD\$1,937,578,598.37	ESTE MONTO ES UNA ESTIMACION EN BASE AL PROMEDIO DE ORDENES DE SERVICIO QUE SE GENERAN ACTUALMENTE. PROYECCION DE ADJUDICACION

Fecha Aprobación	Modalidad de Compra	CODIGO	Carátula	Rubros	Total en Pesos	Observación
18/7/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-08-2017	ADQUISICIÓN MOBILIARIOS DE OFICINAS PARA EDENORTE 2017, PRIMERA CONVOCATORIA	MUEBLES Y EQUIPOS DE OFICINA	RD\$8,819,976.35	
19/9/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-11-2017	ADQUISICIÓN MATERIAL GASTABLE DE OFICINA PARA EDENORTE	SUMINISTRO DE OFICINA	RD\$5,435,249.60	PROYECCION DE ADJUDICACION/ VALOR REFERENCIAL
19/9/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-12-2017	ADQUISICIÓN DE MATERIALES Y EQUIPOS ELÉCTRICOS PARA EDENORTE, PRIMERA CONVOCATORIA	EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS	RD\$127,629,114.85	PROYECCION DE ADJUDICACION/ VALOR REFERENCIAL
2/10/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-13-2017	“ADQUISICIÓN DE HERRAMIENTAS, EQUIPOS DE TRABAJO Y DE PROTECCIÓN PERSONAL, SEGUNDA CONVOCATORIA”.	FERRETERÍA Y PINTURA	RD\$4,685,278.16	PROYECCION DE ADJUDICACION/ VALOR REFERENCIAL
15/9/2017	LICITACIÓN PÚBLICA	EDN-LPN-14-2017	ADQUISICIÓN DE MATERIALES FERRETEROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS PARA EDENORTE DOMINICANA 2017, PRIMERA CONVOCATORIA	FERRETERÍA, EQUIPOS, SUMINISTROS Y COMPONENTES ELÉCTRICOS Y PINTURAS Y BASES Y ACABADOS	RD\$12,323,965.68	PROYECCION DE ADJUDICACION/ VALOR REFERENCIAL

## Resumen de Compras-Contrataciones

Modalidad	Cantidad de Procesos	Monto Contratado	Moneda	Monto Contratado RD\$	% en base a monto contratado
COMPRA DIRECTA	179	RD\$30,103,215.82	RD\$	RD\$30,103,215.82	39.60%
COMPRA DIRECTA	7	\$30,259.16	USD	RD\$1,452,200.63	
COMPRA DIRECTA (POR EXCLUSIVIDAD)	10	\$21,698,247.17	USD	RD\$1,041,344,448.01	
COMPRA DIRECTA (POR EXCLUSIVIDAD)	1	€ 15,810.00	EUR	RD\$926,151.38	
COMPRA DIRECTA (PROVEEDOR UNICO)	6	RD\$3,682,702.30	RD\$	RD\$3,682,702.30	
COMPRA DIRECTA (PROVEEDOR UNICO)	36	\$1,589,209.97	USD	RD\$76,269,523.80	
COMPRA DIRECTA (PROVEEDOR UNICO)	1	€ 821.92	EUR	RD\$48,148.16	
COMPRA MENOR	19	RD\$7,261,222.67	RD\$	RD\$7,261,222.67	0.25%
COMPARACION DE PRECIO	35	RD\$407,988,865.99	RD\$	RD\$407,988,865.99	18.11%
COMPARACION DE PRECIO	1	\$2,497,839.75	USD	RD\$119,876,575.07	
LICITACION PUBLICA NACIONAL	8	RD\$1,225,107,347.56	RD\$	RD\$1,225,107,347.56	42.04%
TOTAL GENERAL	303			RD\$2,914,060,401.39	100.00%

**NOTA:** en la tabla anterior no está incluida la licitación 01-2017 (la misma es una contratación que depende de lo que se facture durante el periodo del contrato) ni tampoco están incluidos los procesos que están en curso y que estimamos se adjudicaran en el 2017.

## Resumen de Compras por tipo de empresa

Tipo de Empresa	Cantidad de Procesos	Monto Contratado	Moneda	Monto Contratado RD\$	% en base a monto contratado
EMPRESA GENERAL	203	RD\$838,011,122.22	RD\$	RD\$838,011,122.22	71.31%
EMPRESA GENERAL	53	\$25,815,556.05	USD	RD\$1,238,942,747.51	
EMPRESA GENERAL	2	€ 16,631.92	EUR	RD\$974,299.54	
MIPYME	71	RD\$836,132,232.12	RD\$	RD\$836,132,232.12	28.69%
TOTAL GENERAL	329			RD\$2,914,060,401.39	100.00%

**NOTA:** en la tabla anterior no está incluida la licitación 01-2017 (la misma es una contratación que depende de lo que se facture durante el periodo del contrato) ni tampoco están incluidos los procesos que están en curso y que estimamos se adjudicaran en el 2017.

TASA DEL DÓLAR UTILIZADA	47.9921
TASA DEL EURO UTILIZADA	58.5801

## Resumen de Compras por monto contratado

Modalidad	Cantidad de Contratos	Monto Contratado	Moneda	Monto Contratado RD\$	% en base a monto contratado
CONTRATO Y ORDEN DE COMPRA	134	RD\$1,640,878,022.76	RD\$	RD\$1,640,878,022.76	95.36%
CONTRATO Y ORDEN DE COMPRA	11	\$23,710,807.50	USD	RD\$1,137,931,444.62	
ORDEN DE COMPRA	347	RD\$33,265,331.58	RD\$	RD\$33,265,331.58	4.64%
ORDEN DE COMPRA	2	€ 16,631.92	EUR	RD\$974,299.54	
ORDEN DE COMPRA	43	\$2,104,748.55	USD	RD\$101,011,302.89	
TOTAL GENERAL	537			RD\$2,914,060,401.39	100.00%

**NOTA:** en la tabla anterior no está incluida la licitación 01-2017 (la misma es una contratación que depende de lo que se facture durante el periodo del contrato) ni tampoco están incluidos los procesos que están en curso y que estimamos se adjudicaran en el 2017.

TASA DEL DÓLAR UTILIZADA	47.9921
TASA DEL EURO UTILIZADA	58.5801

## IX. Reconocimientos

Por la Medalla al Mérito, no se ha reconocido empleados pues el MAP no ha definido fecha del acto de entrega de Medallas a Servidores Públicos. Como empresa si hemos reconocido un total de 893 empleados por antigüedad bajo el programa de reconocimiento interno Valoramos tu Fidelidad, para colaboradores que cumplen 5,10 y 15 años de servicio.



## X. Proyecciones al Próximo Año

Indicadores	2018	2017	Variación 2018-2017	Variación % 2018-2017
Compra Energía Total (GWh)	4,375.96	4,092.05	283.91	6.94%
Facturación Física (GWh)	3,424.25	3,068.60	355.65	11.59%
Compra Monetaria (MMUS\$)	531.73	497.25	34.48	6.93%
Facturación Monetaria (MMUS\$)	541.85	502.10	39.75	7.92%
Precio de Compra (US\$Cents/kWh )	12.12	12.15	-0.03	-0.25%
Precio de Venta (US\$Cents/kWh )	15.31	16.09	-0.78	-4.85%
Total Cobros (MM US\$)	545.64	491.92	53.72	10.92%
Porcentaje de Facturación	78.25%	74.99%	3.26%	3.26%
Porcentaje de Pérdidas	21.75%	25.01%	-3.26%	-3.26%
Porcentaje de Cobranzas	99.00%	98.00%	1.00%	1.00%
Cash Recovery Index	77.47%	73.49%	3.98%	3.98%

## XI. Anexos

INCLUIR CUADROS DE LA PAGINA 19 Y 20

### a) Contribución a los Objetivos del Milenio e Impacto de las ejecutorias en Políticas

#### Transversales de la END

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
<p>1. Erradicar la Pobreza extrema y hambre Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, la proporción de personas con ingresos inferiores a 1 dólar por día. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes.</p>	<p>Artículo 14. Cohesión Territorial.- En el diseño y gestión de las políticas públicas deberá incorporarse la dimensión de la cohesión territorial y asegurar la necesaria coordinación y articulación entre dichas políticas, a fin de promover un desarrollo territorial más equilibrado mediante la</p>

Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, el porcentaje de personas que padecen hambre	dotación de infraestructura, servicios y capacidades necesarias para impulsar el desarrollo de las regiones y los municipios menos prósperos y promueve estrategias regionales de desarrollo y competitividad que aprovechen la diversidad regional, con el concurso de los gobiernos locales y actores sociales, económicos y políticos de cada región.
Contribución desde CDEEE y las empresas	
NA	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
2. Lograr la Enseñanza primaria universal	NA
Contribución desde CDEEE y las empresas	
NA	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
3. Promover la Igualdad de género, empoderamiento de la mujer	Artículo 12. Enfoque de Género.- Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.
Contribución desde CDEEE y las empresas	
<p>Desde la CDEEE y las empresas se brindan oportunidades de empleos en igualdad de condiciones tanto a hombres como mujeres y se evalúan las habilidades técnicas y profesionales, así como sus competencias de todos los candidatos para las posiciones vacantes sin ningún tipo de discriminación de género. Dada la naturaleza de las operaciones de las empresas resulta la proporción de 63.21% hombres y 36.79% mujeres.</p> <p>El art. 27 del Código de Ética de CDEEE contempla que las decisiones tomadas por la institución serán efectuadas sin discriminar por motivos de edad, discapacidad, sexo, raza, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual, militancia de partido político, servicio o función militar.</p> <p>Dentro de los principios sobre los cuales se rige el código está el de Equidad: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que es justo.</p>	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
4.Reducir la Mortalidad infantil en niños menores de 5 años	NA
5.Mejorar la Salud materna	
6.Combatir el VIH/SIDA y otras enfermedades	
Contribución desde CDEEE y las empresas	
No aplica	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
<p>7.Garantizar la Sostenibilidad del medio ambiente</p> <p>Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales y reducir la pérdida de recursos del medio ambiente</p> <p>Haber reducido y haber ralentizado considerablemente la pérdida de diversidad biológica en 2010</p> <p>Reducir a la mitad, para 2015, la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento</p> <p>Haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales</p>	<p>Artículo 13. Sostenibilidad Ambiental.- Todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas deberán incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y adecuada gestión integral de riesgos.</p>
Contribución desde CDEEE y las empresas	
De su lado las empresas distribuidoras vienen estableciendo el programa de envío de facturas de consumo por correo electrónico, contribuyendo al medio ambiente con el ahorro en el consumo de papel. Adicionalmente hemos creado el voluntariado Manos que Iluminan y durante el 2017 hemos realizado seis jornadas de reforestación (9,850 árboles plantados).	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
-------------------------------------	-----------------------------------

<p>8.Fomentar una Alianza mundial para el Desarrollo</p> <p>Atender las necesidades especiales de los países menos desarrollados, los países sin litoral y los pequeños estados insulares en vías de desarrollo</p> <p>Continuar desarrollando un sistema comercial y financiero abierto, basado en reglas establecidas, predecible y no discriminatorio</p> <p>Lidiar en forma integral con la deuda de los países en vías de desarrollo</p> <p>En cooperación con el sector privado, hacer más accesible los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de información y comunicaciones</p>	<p>NA</p>
<p>Contribución desde CDEEE y las empresas</p>	
<p>No aplica</p>	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
<p>NA</p>	<p>Artículo 15. Participación Social.- Deberá promoverse la participación social en la formulación, ejecución, auditoría y evaluación de las políticas públicas, mediante la creación de espacios y mecanismos institucionales que faciliten la corresponsabilidad ciudadana, la equidad de género, el acceso a la información, la transparencia, la rendición de cuentas, la veeduría social y la fluidez en las relaciones Estado-sociedad.</p>
<p>Contribución desde CDEEE y las empresas</p>	

Objetivos de Desarrollo del Milenio	Políticas Transversales de la END
	<p>Artículo 16. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.- En el diseño y ejecución de los programas, proyectos y actividades en que se concretan las políticas públicas, deberá</p>

<p>NA</p>	<p>promoverse el uso de las tecnologías de la información y comunicación como instrumento para mejorar la gestión pública y fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información, mediante la eficientización de los procesos de provisión de servicios públicos y la facilitación del acceso a los mismos.</p>
<p>Contribución desde CDEEE y las empresas</p>	
<p>Las empresas del sector eléctrico acatando la ley 200-04 ponen a disposición de la población las informaciones de gestión en los portales de transparencia:  <a href="http://transparencia.cdeee.gob.do/">http://transparencia.cdeee.gob.do/</a>  <a href="http://www.edeeste.com.do/index.php/transparencia/">http://www.edeeste.com.do/index.php/transparencia/</a>  <a href="http://www.edenorte.com.do/transparencia">http://www.edenorte.com.do/transparencia</a></p> <p><a href="http://www.transp.eted.gov.do">http://www.transp.eted.gov.do</a> Los usuarios tienen la oportunidad de monitorear la clasificación y evolutivo del circuito al que pertenece a través de: <a href="http://www.circuitos.gob.do">www.circuitos.gob.do</a></p>	