

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

Ley 12-21 (antigua Ley 28-01)

INFORME DE AUTOEVALUACION CONSTITUCIONAL 2021
(En base al Modelo CAF de Excelencia en la Gestión)

SANTO DOMINGO, SDO
16 De Junio 2021

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

Preparado por la comisión de autoevaluación
del
Comité de Calidad

POSICION DE COMITE	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO EN INSTITUCION	CORREO
COORDINADORA	ADALMICAR ALICIA REYES	ENC. PLANIFICACION Y DESARROLLO	areyes@ccdf.gob.do
SECRETARIA	YADIRIS LORENZO	SUPERVISORA DE EMPRESA EN LA ZONA FRONTERIZA	ylorenzo@ccdf.gob.do
MIEMBRO	FRANCISCO SANTANA	ENC. RECURSOS HUMANOS	fsantana@ccdf.gob.do
MIEMBRO	ANDRES VILLANUEVA	COMUNICACIONES	avillanueva@ccdf.gob.do
MIEMBRO	COSME DANIEL GRANADO	ENC. TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	cgranados@ccdf.gob.do
MIEMBRO	JOSE OLIVO	ENC. CONTROL DE INVENCIVOS Y FISCALIZACION	jolivo@ccdf.gob.do
MIEMBRO	JIMMY ALVAREZ	ENC. SERVICIOS GENERALES	jalvarez@ccdf.gob.do

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

Resumen Ejecutivo

El consejo de Coordinación de la Zona Especial Desarrollo Fronterizo (CCDF), organismo gubernamental que rige la Ley 12-21 (antigua Ley 28-01), dando fiel cumplimiento al Decreto Núm. 211-10 del Poder Ejecutivo que declara de carácter obligatorio la aplicación en la Administración Pública del Modelo CAF (Marco Común de Evaluación, por sus siglas en Inglés) con el fin de promover una cultura de calidad y de mejora continua; ha realizado una autoevaluación de su situación Institucional en colaboración con el comité de Calidad vigente, con el interés de ejecutar correctamente dicho Modelo.

El presente informe muestra las áreas de mejora que se pueden implementar en los diferentes criterios evaluados a través de la guía de Autodiagnóstico CAF, así como la identificación de los puntos fuertes de la Institución que se reflejaron en el proceso de autoevaluación.

La Guía de Autodiagnóstico CAF que fue desarrollada por el Comité de Calidad del CCDF, aborda el análisis de la organización en nueve criterios, marcados como: **Criterios Facilitadores** (Liderazgo, Estrategia y Planificación, Personas, Alianzas y Recursos y Procesos) y **Criterios de Resultados** (Resultados orientados a los ciudadanos clientes, Resultados en las personas, Resultados de responsabilidad social y Resultados clave de rendimiento).

Es importante reseñar que lamentablemente debido al cambio de gestión y al cierre total y parcial de la Institución en el segundo trimestre del año 2020 a raíz de la pandemia por el COVID-19, no se pudieron abarcar todos los subcriterios para darle el cumplimiento que estos requerían de acuerdo al Plan de Mejora existente, pero que luego en medida en que se agotó el proceso de autoevaluación se pudieron reorientar para alcanzar la ejecución de esas actividades propuestas para dichos subcriterios en un próximo Plan de Mejora.

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1 MISIÓN

Apoyar a 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.

I.1.2 VISION

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

I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

- Compromiso
- Eficiencia
- Transparencia
- Honestidad
- Integridad
- Equidad
- respeto.

I.1.4 BASE LEGAL

Considerando que en Febrero de este año 2021 perimió la Ley 28-01, y aún latente la necesidad dar continuidad a medidas y políticas públicas que estimulen la realización de proyectos empresariales y de desarrollo en la Zona Fronteriza, el 23 de febrero del año 2021 se promulga la Ley 12-21 que crea la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, la cual abarca las provincias de Pedernales, Independencia, Elías Piña, Dajabón, Montecristi, Santiago Rodríguez y Bahoruco en sustitución de la Ley 28-01 con una vigencia de treinta (30) años.

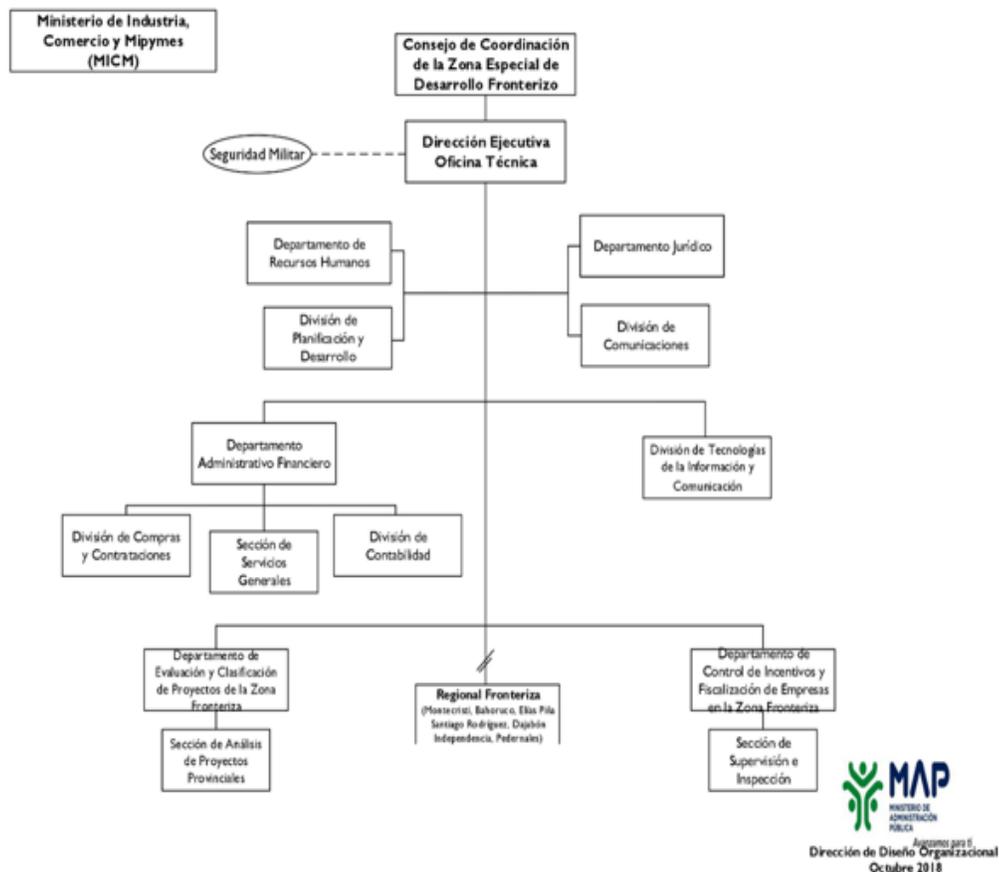
Actualmente, está pendiente la promulgación del decreto que crea el Reglamento de aplicación de la Ley 12-21, el cual describe el Consejo de Coordinación de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo y sus funciones como órgano adscrito al Ministerio de la Presidencia de la República, que busca la disminución de la pobreza en la zona fronteriza, aumentar las oportunidades de empleo y reducir la migración local.

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

I.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



ORGANIGRAMA CONSEJO DE COORDINACION DE LA ZONA ESPECIAL DE DESARROLLO FRONTERIZO (CCDF)



I.1.6 SERVICIOS

No.	SERVICIOS	VIA
1	Solicitud de Tramitación de Exoneración de para Importaciones	VUCERD
2	Solicitud de Tramitación de Impuestos a la Transferencia de Bienes Industrializados y Servicios (ITBIS)	VIA CORREO
3	Solicitud de Inclusión de Listado de Suplidores	VIA CORREO
4	Solicitud de Tramitación de Exoneración a una empresa del CNZFE	VIA VUCE/CORREO
5	Solicitud de Tramitación de Transferencia Inmobiliaria	VIA CORREO
6	Solicitud de Tramitación de Registro y Conservación de Hipoteca	VIA CORREO
7	Solicitud de Tramitación de Aumento de Capital	VIA CORREO
8	Emisión de Certificados de Aprobación de Instalación de Empresas	VIA CORREO

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

I.2 PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DEL CCDF

El Consejo de Coordinación de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo (CCDF), organismo gubernamental regido por la Ley 28-01 (actual Ley 12-21), que gestiona el Régimen de Incentivos Tributarios de la Zona Especial de Desarrollo Fronterizo, cuya misión es apoyar a la instalación de empresas industriales, agroindustriales y de cualquier otra naturaleza, que aumenten el empleo y reduzcan la pobreza en la Zona Fronteriza; ha presentado un Plan Estratégico Institucional con miras de ser aplicado en el período 2020-2021.

EL PEI es un instrumento de desarrollo de políticas públicas y direccionamiento de acciones de las instituciones gubernamentales, acorde a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, alineado a los Objetivos de desarrollo Sostenible, a la Estrategia Nacional de Desarrollo; específicamente en nuestro caso, en su objetivo 2.4.3 del Eje 2 que consiste en promover el Desarrollo Sostenible de la Zona Fronteriza y a las Metas Presidenciales.

El PEI forma parte del conjunto de herramientas de gestión, que facilitará a nuestra Institución 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 PEI del CCDF se ha dado prioridad a dos Ejes fundamentales que son: Eje de Apoyo a la creación de empleos, al desarrollar capacidades y bienestar social en la Zona de Desarrollo Fronterizo y al Eje Estratégico de Fortalecimiento Institucional; elevando las capacidades de generación de ingresos de los comunitarios fronterizos, así como el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos; asegurando la calidad y la mejora continua de la gestión y desempeño institucional, articulando una política orientada a resultados.

Nuestro Plan Estratégico Institucional 2020-2021 en concordancia con lo estipulado en nuestra Misión y Visión Institucional; tiene como finalidad favorecer:

- a) La operatividad estratégica Institucional
- b) La articulación, cohesión, consistencia e integración institucional
- c) El compromiso con el desarrollo sostenible de la Zona Fronterizo.

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

CRITERIO	SUB CRITERIO	AREA DE MEJORA
LIDERAZGO	1.1	No se ha realizado una jornada de sensibilización con los nuevos servidores públicos que entran a partir de la Gestión 2020-2024 para socializar, comprender y asimilar los conceptos de Misión, Visión de nuestra Institución.
	1.2	No se ha actualizado el Manual de Cargos y Funciones para que vaya acorde con la estructura actual del CCDF.
PLANIFICACION Y ESTRATEGIA	2.4	No se evidencia el benchlearning ni la creación de laboratorios del conocimiento.
PERSONAS	3.1	Evaluar y actualizar el manual de cargos y manual de funciones del CCDF
	3.1	No se han trabajado las condiciones para ofrecer oportunidades a las personas con condiciones especiales.
ALIANZAS Y RECURSOS	4.2	Aún no se ha concluido con la Carta Compromiso al Ciudadano.
	4.3	No se ha establecido una estrategia para Aliar la ejecución presupuestaria ajustada de manera más eficiente al plan anual de compras
PROCESOS	5.1	Aun no se ha determinado una estrategia para revisar los procesos y procedimientos del CCDF periódicamente.
	5.2	Aún está pendiente el lanzamiento de carta Compromiso al Ciudadano

2.2.2 ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO	SUB CRITERIO	AREA DE MEJORA
RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.	6.1	Aun no se ha podido culminar con el lanzamiento de Carta Compromiso al Ciudadano
	6.2	No se evidencia la medición del grado de utilización de los métodos innovadores para la atención al cliente de los ciudadanos/clientes
		No se evidencia la medición del alcance de la revisión periódica con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen
RESULTADOS EN LAS PERSONAS	7.1	Aun está pendiente de recomponer el Comité de Calidad del CCDF que vela por las actividades de mejora que involucra a los encargados de todas las áreas de la organización
	7.2	No se evidencia medición para la motivación y participación del personal

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8.2	Aún queda pendiente la recomposición del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo para dar continuidad al Plan de Trabajo 2020.
RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.	9.1	No se han estimado los resultados del impacto del año 2020.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

(Experiencias y aprendizajes, inconvenientes, etc., durante el proceso).

Después de la evaluación exhaustiva, llevada a cabo por el Comité de Calidad del Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo (CCDF), en la que tiene como finalidad conocer la situación actual en la implementación de la metodología CAF, llegamos a las siguientes conclusiones:

- Es de suma importancia el involucramiento del personal en todas las actividades tanto de planeación, como de control de los procesos estratégicos de la organización, para poder alcanzar las metas ya delimitadas.
- Es importante para la institución poder evidenciar cada uno de los logros alcanzados.
- Motivar al personal para que se involucre en actividades de responsabilidad social como voluntarios.
- Diseñar estrategias de motivación para que el personal se empodere y tome decisiones de acuerdo a sus funciones y tareas ejecutadas.

Consejo de Coordinación Zona Especial Desarrollo Fronterizo

4. ANEXO: GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN REALIZADA.