



ELEGALAPAGOS S.A.
Energía Renovable Nueva Generación

PLAN ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL – PEI
ELEGALAPAGOS S.A.
2014 – 2017

Contenido

1. ANTECEDENTES	3
2. Descripción y Diagnóstico Institucional	6
2.1. Planificación:.....	6
2.2. Estructura Organizacional:.....	0
2.3. Talento Humano:.....	1
2.4. Tecnologías de la Información:	3
2.5. Procesos y Procedimientos:	4
3. Análisis Situacional.....	4
3.1. Político.....	4
3.2. Económico.....	6
3.3. Social – Cultural	7
3.4. Tecnológico	7
4. Mapa de Actores.....	9
5. Análisis de Datos.....	10
5.1. Matriz Causal.....	10
5.2. Matriz Causa Efecto	12
5.3. Matriz FODA.....	12
5.3.1. Matriz de Maximización.....	14
5.3.2. Matriz de Minimización	14
6. Elementos Orientadores	16
6.1. Misión.....	16
6.2. Visión.....	16
6.3. Valores Institucionales.....	17
6.4. Principios Institucionales.....	18
6.5. Objetivos Estratégicos	18
6.5.1. Objetivos Estratégicos – Ciudadanía	18
6.5.2. Objetivos Estratégicos – Procesos Internos.....	19
6.5.3. Objetivos Estratégicos – Financieros	20
6.5.4. Objetivos Estratégicos – Talento Humano	20

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI
2014 – 2017**



6.6.	Diseño de Estrategias, Programas y Proyectos	21
6.7.	Programación Plurianual de la Política Pública.....	23
6.8.	Programación Anual de la Política Pública.....	25

1. ANTECEDENTES (Descripción de la Institución)

Entre los años 1959 y 1960, la población de las Islas Galápagos no disponía de energía eléctrica para su consumo, a más de la Capitanía del Puerto y la Estación Charles Darwin, energía que era producida por un generador a gasolina.

Por el año 1967, se inicia una iniciativa de formar un comité Pro Electrificación, el mismo que contaba con un grupo generador, pero no se conocía de su funcionamiento, hasta que algunos miembros del Cuerpo de Paz de los Estados Unidos, ayudaron para poder poner operativo el generador disponible en las Islas Galápagos. La primera centra que entro en operación lo hizo en Pelikanbay a mediados del año 1967.

En el año 1971, llegaron a las Islas funcionarios del INECEL, quienes iniciaron los estudios para electrificar Santa Cruz, posterior a lo cual y en el año 1974, se llevaron los materiales requeridos para iniciar el proceso de electrificación de las Islas Galápagos.

Para el año 1980 se disponían ya de tres grupos generadores de energía eléctrica, 2 de 50 kW y uno de 80 kW, grupos que no podían operar en paralelo debido a que no se contaba con los elementos necesarios para este fin, por lo que la operación de los mismos era en forma individual.

Con la generación de los grupos en las islas, se presentó el problema de falta de combustible, ya que este debía ser transportado en barcos de carga una vez cada mes.

Mediante escritura pública celebrada el 27 de julio del 2000, el Consejo Nacional de Electricidad CONELEC otorgó la concesión para la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica a la Empresa Eléctrica Provincial Galápagos, en donde se establece las obligaciones del concesionario entre las que se destaca “Prestar el servicio público para la generación, transmisión, distribución y comercialización de electricidad, de conformidad con el presente contrato garantizando a los consumidores actuales y futuros el suministro continuo y eficiente de toda la potencia y energía requerida conforme a los parámetros técnicos y a las normas que regulan el régimen de calidad y suministro”.

En el año 2001 se logró entregar energía eléctrica las 24 horas, lo cual fue coordinado con los usuarios y hoteles de forma que se garantice el servicio para las islas.

En los últimos años se han desarrollado proyectos importantes que contribuyen al mejoramiento de las condiciones ambientales y estéticas de las islas, como son los procesos de soterramiento de cables, con lo cual se mejora el servicio y se optimiza el costo de mantenimiento de las redes. Estos proyectos están contemplados dentro de la regeneración urbana impulsados por los Gobiernos Municipales de Santa Cruz y San Cristóbal.

En el año 2012 se incorporaron al sistema eléctrico nuevos generadores que permiten abastecer el crecimiento de la demanda de Santa Cruz, estos nuevos grupos se caracterizan por ser de alta tecnología y alto rendimiento, lo cual permite minimizar la contaminación ambiental.

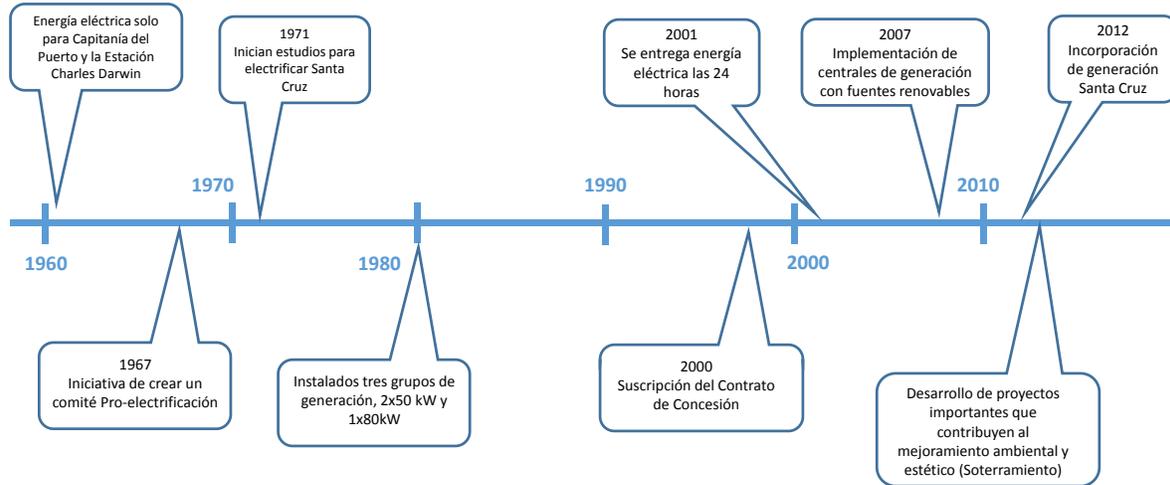
Los usuarios de Floreana son los primeros beneficiados al disponer de energía limpia, a través de la producción de electricidad con aceite de piñón, el mismo que es un biocombustible que permite que dos modernos generadores proporcionen la energía requerida en la isla.

De la misma forma, y en miras de reducir el consumo de energía eléctrica como prioridad en Galápagos, se inició un proceso de cambio de luminarias de alumbrado público, por eficientes.

Finalmente y con el propósito de mejorar el servicio que se presenta a los usuarios finales del servicio de energía eléctrica, se emprendió en un proceso de renovación del edificio administrativo de la Matriz de la empresa, ubicado en San Cristóbal, permitiendo mayor facilidad y acceso para una mejor atención a sus usuarios.

El rol atribuciones y competencias de la empresa ELEGALAPAGOS se prevé en el Contrato de Concesión suscrito por la Empresa ELEGALAPAGOS y el CONELEC en el año 2.000 en cuyo objeto de contrato se determina que la empresa cumplirá de manera exclusiva por su ubicación geográfica con las fases de Generación Transmisión y Distribución del Servicio de Energía Eléctrica y a su vez se acogerá a la normativa emitida por los órganos correspondientes para su funcionamiento. Entre las cuales se debe señalar lo previsto en la Ley de Régimen del Sector Eléctrico Reglamento de la ley mandatos constitucionales resoluciones y regulaciones emitidas por el CONELEC y demás cuerpos normativos que rigen la prestación de servicios públicos. En el caso de la empresa, se debe señalar que por las condiciones geográficas en las que se encuentra esta se debe acoger a la Ley Orgánica de Régimen Especial de Galápagos y su ente ejecutor, el Consejo de Régimen Especial de Galápagos.

Gráfico 1 LÍNEA DE TIEMPO



Fuente: Revista Anual 2013 ELEGALAPAGOS
Elaborado por: Planificación

2. Descripción y Diagnóstico Institucional

El diagnóstico de la institución nos permitirá conocer la situación actual de la entidad, sus capacidades y limitaciones y la forma en la que opera. En este análisis se consideran los siguientes aspectos:

- ✓ Planificación,
- ✓ Estructura Organizacional,
- ✓ Talento Humano,
- ✓ Tecnologías de la información y comunicaciones y
- ✓ Procesos y procedimientos.

2.1. Planificación:

Análisis de la realidad

La Empresa Eléctrica Galápagos, en los últimos años ha fortalecido su equipo de trabajo en las diferentes áreas que la componen, principalmente en las áreas técnicas agregadoras de valor. Sin embargo se ha visto necesario implementar un equipo de planificación que no solamente atiende los requerimientos de planes a nivel energético, sino asume su rol dentro de la planificación institucional. Es así que en el año 2011 se formula el plan estratégico, por un lapso de 10 años, este trabajo permitió de alguna manera definir líneas de acción sin embargo no respondían a las metodologías expuestas por SENPLADES y SNAP.

El plan antes mencionado, tiene una alineación no expresa a los objetivos 1, 2 y 3 del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017. Si bien en el PNBV se expresa en su objetivo 4 aspectos relacionados a la generación de energía limpia, la empresa debido a la situación en la que se encuentra al estar dentro de un Parque Nacional, no busca comprometer este tipo de acciones. Adicionalmente hay que señalar que la empresa cuenta con otro tipo de planes como:

- Plan de Expansión de la Generación
- Plan de Expansión de la Transmisión
- Plan de Expansión de la Distribución
- Plan de Reducción de Pérdidas

Estos, entre otros planes que se alinean a las políticas públicas emitidas en este caso por el Ministerio de Electricidad y Energía Renovable.

En cuanto a la ejecución del PEI y los otros planes, se debe señalar que para el paso del PEI no existen dentro de la empresa metodologías de evaluación de los planes o sistemas automatizados de seguimiento, que les permitan a los ejecutivos y alta gerencia tomar decisiones y ajustes sobre posibles desviaciones de las programaciones.

Principales retos que se plantean para la Planificación Institucional.

- ✓ Gestionar los procesos de planificación sobre todo es sus fases de ejecución, seguimiento, evaluación y monitoreo de planes, contando con equipo de personas con experiencia en este ámbito.
- ✓ Alinear los planes operativos y estratégicos de la empresa a los planes superiores que incluyen la política pública y el plan nacional.
- ✓ Formular un plan a nivel estratégico y operativo, respetando la metodología de SENPLADES y alineados a las normas técnicas de planificación a nivel operativo, emitidos por la SNAP.
- ✓ Implementar medidas preventivas de control en cuanto a la ejecución de los planes institucionales.

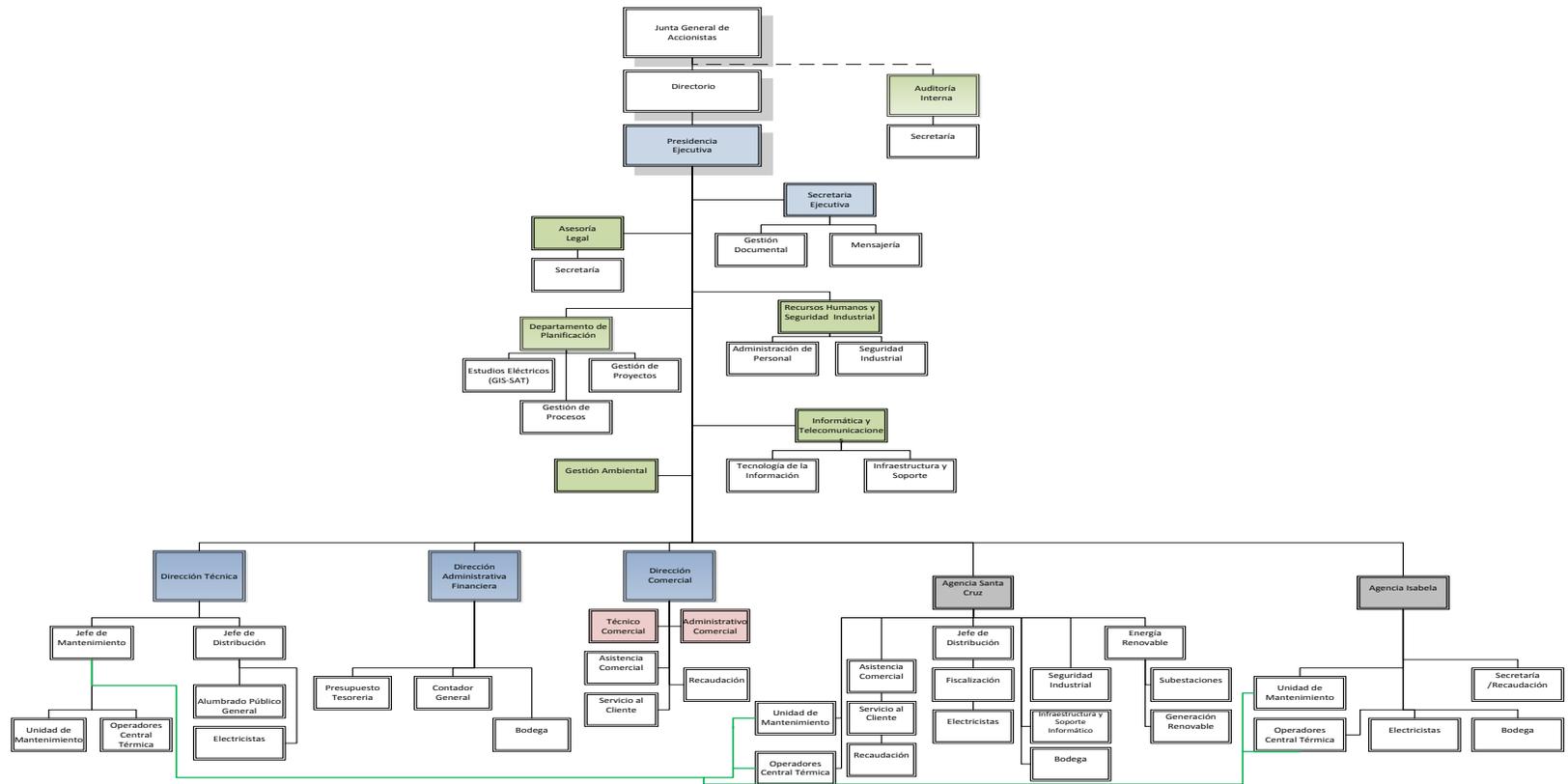
Acciones a desarrollar y capacidades institucionales a implementar o fortalecer, para enfrentar estos retos.

- ✓ Capacitación del recurso humano en Política Pública, planificación y competencias institucionales.
- ✓ Cumplir objetivos de procesos establecidos.
- ✓ Desarrollar un portafolio de proyectos que permitan alcanzar los objetivos y metas trazadas.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL – PEI
2014 – 2017



2.2. Estructura Organizacional:
Análisis



La empresa cuenta con una estructura típica de otras empresas de distribución, sin embargo hay que considerar que ELEGALAPAGOS, es la única empresa a nivel nacional que cumple con las tres fases del sector eléctrico:

- ✚ Generación
- ✚ Transmisión y operación
- ✚ Distribución y Comercialización

En este sentido se ve la necesidad de que la empresa cuente con departamentos específicos para cada una de las fases. Lo que implica fortalecer la dirección técnica para cumplir con todas las funciones. Adicionalmente hay que señalar que por la falta de personal y de presupuesto, la empresa si bien cuenta con personal operativo para la operación del sistema, el mantenimiento de las centrales térmicas de generación, es ejecutada por personal de la Coordinación General de Planificación y Gestión Estratégica.

Al momento la empresa está desarrollando acciones encaminadas a la obtención de la certificación ISO 9001, sin embargo su estructura como se puede apreciar no responde a una estructura por procesos.

Principales retos institucionales que se plantean para la estructura organizacional.

- ✓ Consolidar dentro de la estructura orgánica los departamentos responsables de eficiencia energética, energía renovable, que garantice el control de la demanda futura.
- ✓ Plantear políticas de auto-sustentabilidad y eficiencia energética en proyectos de gran capacidad.

Acciones a desarrollar y capacidades institucionales a implementar o fortalecer para enfrentar estos retos.

- ✓ Crear la unidad de eficiencia energética con el financiamiento necesario.
- ✓ Cantidad y aporte del personal cubra eficazmente el cumplimiento de procesos y objetivos de todas las unidades estratégicas de la Empresa.

2.3. Talento Humano:

Análisis

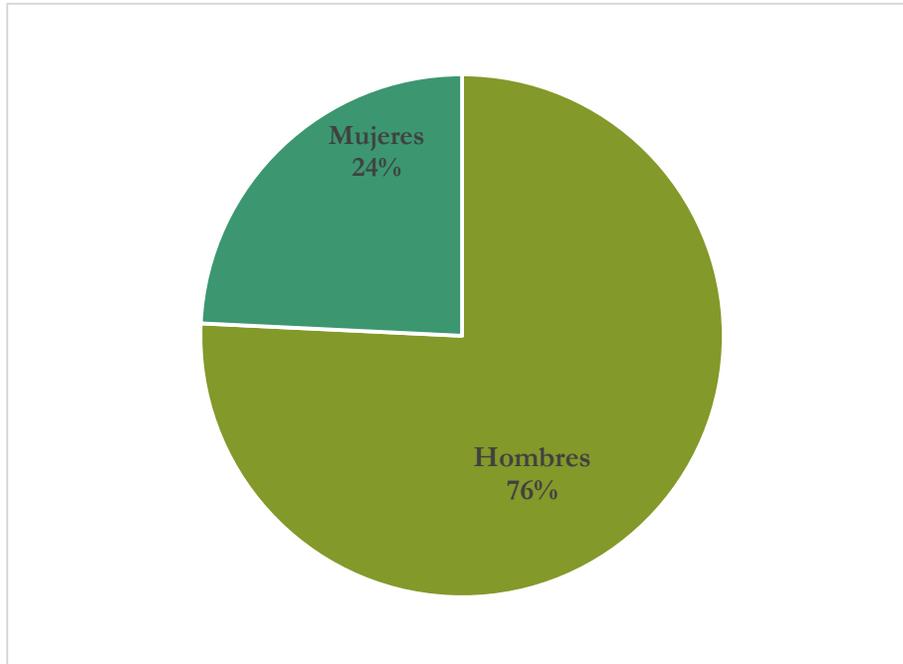
Gráfico 2



Fuente: Taller de Estrategias
Elaborado por: Planificación

La empresa cuenta con 132 empleados, distribuido en las diferentes áreas que conforman la institución. Como se puede apreciar en el Gráfico 1, 103 funcionarios tienen contratos indefinidos, nombramiento u otra modalidad que denota una cierta estabilidad del personal, sin embargo hay que señalar que de acuerdo a las políticas del Consejo de Gobierno el personal que viene desde el continente puede estar un máximo de 2 años en la empresa a menos que haya logrado algún tipo de ascenso.

Gráfico 3



Fuente: Taller de Estrategias
Elaborado por: Planificación

El 76% del personal son hombres y la diferencia son mujeres. El 24% de personal cuenta con títulos de tercer nivel, 1% cuarto nivel y el 75% no son profesionales, esto se debe a que es prácticamente inexistente profesionales técnicos en la rama de la energía, y por otro lado es complicada la contratación de personal del continente por las restricciones que pone el Consejo de Gobierno Provincial de Galápagos.

Se cumple con los porcentajes previstos de participación de personas con discapacidad que laboran en la empresa. Finalmente hay que señalar que la empresa ha cumplido con los presupuestos de capacitación, que dicho sea de paso se han incrementado con respecto del año anterior.

Hace falta incorporar los criterios de igualdad de acuerdo a las agendas correspondientes establecidas por los órganos de control, es necesario también incorporar las políticas, procesos y procedimientos de gestión del Talento Humano de acuerdo a las establecidas por el MRL, SENPLADES y SNAP.

Retos en la gestión del Talento Humano

- ✚ Adecuar los instructivos para las gestiones a los lineamientos emitidos por el MRL, SNAP, IESS.

Acciones a desarrollar y capacidades institucionales a implementar o fortalecer para enfrentar estos retos.

- ✓ Aprobar el Reglamento interno de gestión de talento humano.
- ✓ Vincular los sistemas de remuneraciones al cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.

2.4. Tecnologías de la Información:

Análisis

La empresa ha realizado inversiones en el campo de la informática, contando con equipos de conexión entre las islas donde presta servicios y que son habitadas, Santa Cruz, San Cristóbal, Floreana e Isabela. Sin embargo la disponibilidad de un servicio adecuado hace que esta inter conexión sea inestable perdiéndose y generando inconvenientes durante la operación principalmente en las fases de facturación. Actualmente se cuenta con el servicio de conexión satelital por las condiciones geográficas de las islas, teniendo un limitado ancho de banda que no abastece la transmisión de datos de manera eficiente. La salinidad del ambiente y el estar rodeados de agua genera reflejos donde se pierde la conectividad.

Esto sin duda pone en riesgo la trasmisión de datos y al mismo tiempo se convierte en un reto al momento de implementar sistemas como el SCADA. Por otro lado se requiere de mayor inversión en infraestructura tecnológica sobre todo para brindar un mejor servicio a los usuarios.

Se requiere una actualización de equipos y la implementación de un área para desarrollo que permita responder a las necesidades institucionales.

Principales retos institucionales en el desarrollo de la Infraestructura Tecnológica.

- ✓ Implementar infraestructura tecnológica para mejoramiento de comunicaciones inter-islas y continente.
- ✓ Implementación del sistema integral SCADA.
- ✓ Adquisición de Softwares confiables y automatizados para gestiones técnicas.

- ✓ Lograr manejo y adquisición de información en línea.

Acciones a desarrollar y capacidades institucionales a implementar o fortalecer para enfrentar estos retos.

- ✓ Gestión anticipada para obtención de recurso.
- ✓ Capacitación de personal en el desarrollo de aplicaciones.
- ✓ Creación de unidad de desarrollo informático.

2.5. Procesos y Procedimientos:

Análisis

El sistema de gestión por procesos se encuentra documentado e implementado, al momento existe una certificación de calidad misma que está siendo auditada por la empresa SGS.

Se evalúa parcialmente la gestión por procesos, considerando que se está trabajando bajo procesos de la norma ISO 9001-2008.

Actualmente existen procedimientos en cada área de actividades específicas que se desarrollan.

Existen manuales y procedimientos, entre los cuales se mencionan los siguientes: Calidad, Mejora continua, Procesos y manual de funciones, este último se encuentra actualizándose.

Podemos hablar de una agilidad media en cuanto a los procesos, ya que se encuentran en proceso de implementación en donde se busca el fortalecimiento de los mismos dentro de cada área.

3. Análisis Situacional

3.1. Político

La empresa eléctrica Galápagos S.A. basa su accionar en los preceptos establecidos en los mandatos constituyentes expedidos por la Asamblea Constituyente de 2008, básicamente los Mandatos números 9 y 15, mismos que establecen las estructuras para el manejo de proyectos de electrificación rural y la estructura en si del sector eléctrico ecuatoriano. Además por las características geográficas y de ubicación de la empresa la misma se dedica a actividades de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica;

actividades permitidas y establecidas en el Título Habilitante suscrito con el Consejo Nacional de Electricidad - CONELEC.

La empresa está sujeta a las políticas establecidas por el Gobierno Central a través del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017 y a su vez alineadas con la Política Pública para el Sector Eléctrico establecida en la Agenda Sectorial de Sectores Estratégicos, emitida en noviembre de 2013.

El accionar y funcionamiento de la empresa, se enmarca en las regulaciones emitidas por el ente de control, CONELEC y esto a su vez por el marco jurídico correspondiente que se desprende desde la misma Constitución, Leyes, Códigos, Reglamentos, etc. Que de entre los más relevantes se detallan a continuación:

- ✓ Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas
- ✓ Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización
- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Código de Régimen Especial de Galápagos
- ✓ Ley Orgánica de Empresas Públicas
- ✓ Ley de Servicio Público
- ✓ Ley de Defensa del Consumidor
- ✓ Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- ✓ Ley de Gestión Ambiental
- ✓ Reglamento de Tarifas
- ✓ Reglamento Ambiental de Actividades Eléctricas
- ✓ Ordenanzas Municipales

Es importante resaltar que en las Islas Galápagos existe un Régimen Especial que se orienta a la conservación de la biodiversidad; misma que establece normas y políticas rigurosas en cuanto a las actividades que se desarrollan en el archipiélago.

Por lo tanto a más de las entidades que rigen el Sector Eléctrico Ecuatoriano, se debe considerar la interacción que tendrá la empresa con el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos.

Adicionalmente hay que considerar que de acuerdo a lo establecido en la Estructura Democrática del Estado, el Sector Eléctrico Nacional está conformado por los siguientes actores:

- ✓ Ministerio Coordinador de Sectores Estratégicos (Ministerio Coordinador)
- ✓ Ministerio de Electricidad y Energía Renovable (Ministerio Sectorial)

- ✓ Consejo Nacional de Electricidad (Agencia de Regulación y Control)
- ✓ Centro Nacional de Control de Energía (Operador del sistema eléctrico)
- ✓ Instituto Nacional de Eficiencia Energética (Instituto de Investigación)
- ✓ Empresas Públicas y Empresas Privadas (Empresas del Sector)

Un punto importante que también debe ser considerado es la transición que tendrá el sector eléctrico ecuatoriano, en función de lo establecido en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, vigente desde octubre de 2009, en la cual se marca el cambio de la Empresa Eléctrica Galápagos de S.A. a E.P., para esto, es importante las definiciones que se establezcan en la nueva Ley sectorial, respecto de los modelos aplicar en las empresas del sector.

3.2. Económico

Al ser la Empresa Eléctrica Galápagos una sociedad anónima, su presupuesto se ejecuta en función de los recursos disponibles y definidos de acuerdo a los estudios de costos presentados para aprobación y posterior determinación de la tarifa que debe aplicar la empresa a sus usuarios finales, en base a su actividad económica.

Por este motivo, los recursos requeridos por la Empresa no fueron contemplados como parte del Presupuesto General del Estado, excepto para aquellas obras consideradas como parte de la expansión del sistema eléctrico, obras que una vez desarrolladas pasaban a formar parte de la participación accionaria de los organismos públicos que aportaban para esta ejecución.

De conformidad con la Ley Orgánica de Empresas Públicas, en donde se establece la autonomía económica y financiera de dichas empresas, el financiamiento de la gestión técnica y operativa de ELEGALÁPAGOS seguirá sufragándose con los ingresos de la Empresa por su propio giro de negocio y los recursos que se dispongan del PGE y que significan inversión en obras de expansión, crecimiento y desarrollo, a través del Ministerio de Electricidad y Energía Renovable.

Para el manejo de los recursos de inversión provenientes del PGE es importante considerar los lineamientos establecidas por la SENPLADES, en su Guía General para la presentación de proyectos de inversión y de cooperación externa no reembolsable, lineamientos que son considerados por ELEGALÁPAGOS para el desarrollo y gestión de sus programas de inversión anual.

Estos programas deben ser presentados y aprobados por el CONELEC, para posteriormente pasar a una revisión del MEER, quién como Ministerio rector remite al

MICSE los programas aprobados de manera que sea el Ministerio Coordinador quien emite un criterio de No Objeción a los mismos, con lo cual se remiten a SENPLADES para la priorización correspondiente, todas y cada una de las instancias verifican que las inversiones sean óptimas y de calidad y sobre todo que se fomente el uso oportuno y óptimo de los recursos, con miras a obtener los resultados esperados de gestión, que redunde en beneficio de los usuarios finales que son la razón de ser de ELEGALÁPAGOS.

3.3. Social – Cultural

Al ser la energía eléctrica un sector considerado como estratégico, el servicio de energía eléctrica pasa a ser un servicio público que debe cumplir con las exigencias y demás consideraciones establecidas en la Constitución, es decir llegar a todas las personas que lo soliciten respondiendo a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad y su prestación se orientará a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

La Constitución establece que el Estado ecuatoriano es plurinacional e intercultural, con identidades diversas, por lo tanto es importante definir una política inclusiva respecto de los factores culturales, así como para reducir las brechas existentes de género, generacionales, étnico-culturales, sociales y económicas, orientando la gestión hacia el fortalecimiento de la interculturalidad, como principio básico para el afianzamiento de la democracia inclusiva y la garantía de la vigencia de sus derechos.

3.4. Tecnológico

El alto grado de desarrollo de las tecnologías de la información, así como de los sistemas que permiten mejorar la gestión de las empresas es un factor importante a considerarse ya que se deben integrar todas y cada una de las variables de forma que se optimicen recursos y se dinamice el accionar de la empresa.

El desempeño de la empresa se realiza a través de sistemas automatizados que permiten, a partir de la selección, conexión, alineamiento e integración de datos e informaciones, manejar bases de datos para las áreas técnicas, operativas y comerciales.

La innovación tecnológica trasciende el mejoramiento tecnológico y administrativo de los procesos, en el marco de una estrategia de investigación y desarrollo para el sector eléctrico.

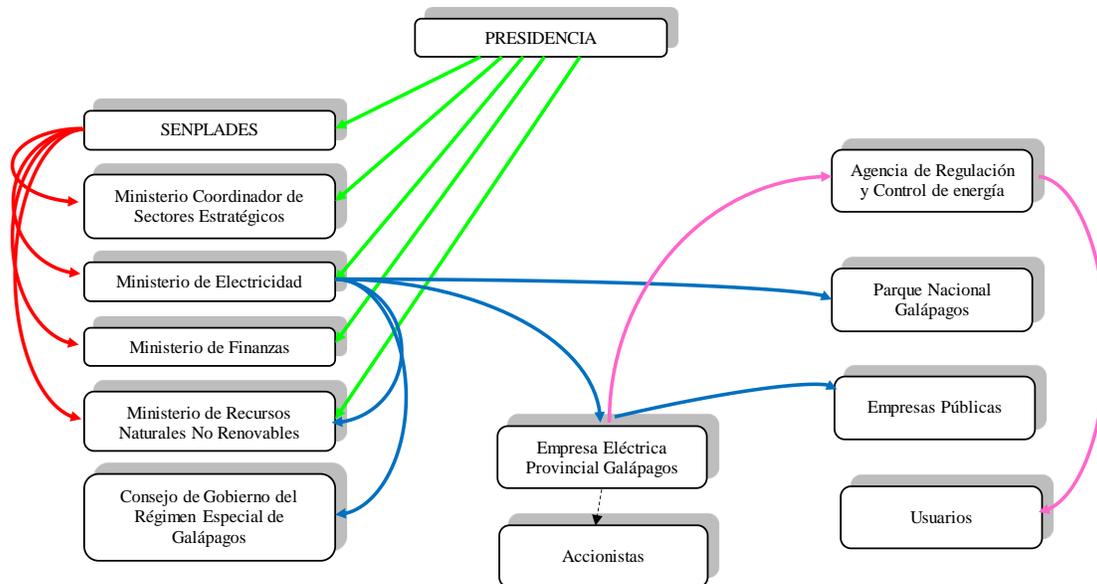
En cumplimiento con la política institucional de innovar y tecnificar minimizando el impacto ambiental, se está impulsando cambios tecnológicos que permiten una generación limpia y sostenible; una transmisión, distribución y comercialización de menor impacto ambiental y un uso más responsable de la energía eléctrica.

La innovación tecnológica es fundamental para alcanzar la satisfacción de los clientes, y enfocarse en el cumplimiento de los requerimientos de las expectativas de los grupos de actores internos y externos, y responder a las exigencias planteadas por la dinámica del sector eléctrico y de los sectores estratégicos en general, introduciendo iniciativas que permitan el uso adecuado de la energía incrementando la eficacia y eficiencia y la calidad del servicio eléctrico brinda a los usuarios finales.

De la misma forma, las herramientas deben orientar la mejora continua de la gestión interna de la empresa, para lo cual, y como desarrollo sectorial, a través del MEER, se ha impulsado el sistema SIGDE que permitirá disponer de un sistema integrado de gestión único para el manejo integral de las empresas distribuidoras. Sin embargo para el caso de Galápagos, se debe considerar también que la empresa a más de distribuir energía eléctrica también tiene como parte de razón de ser la generación y transmisión de energía eléctrica, por lo que es importante dimensionar sistemas que permitan administrar estas competencias adicionales para beneficio de los usuarios.

4. Mapa de Actores

Gráfico 4



Fuente: Taller de Estrategias
Elaborado por: Planificación

De acuerdo a lo previsto en la Reforma Democrática del Estado, el Gobierno Central está encabezado por el Ejecutivo, representado por la Presidencia de la República; a su vez existen Ministerios Coordinadores para cada uno de los sectores, que en el caso del Sector Eléctrico es el Ministerio Coordinador de Sectores Estratégicos y su Ministerio sectorial, el Ministerio de Electricidad y Energía Renovable.

A nivel ministerial, la Empresa Eléctrica Galápagos tiene una estrecha relación con los ministerios de Finanzas y de Recursos Naturales No Renovables. Otro actor clave en la gestión de la empresa y que se encuentra a nivel de ministerio, es el Consejo de Gobierno del Régimen Especial de Galápagos, quienes dictaminan las políticas de gestión y desarrollo del Parque Nacional Galápagos.

Bajo la línea ministerial tenemos a las Agencias de Regulación y Control que para efectos de la empresa está el Consejo Nacional de Electricidad, quienes de acuerdo a la nueva ley, pasará a ser la Agencia de Regulación y Control.

Se mantiene relaciones con las empresas públicas, SERCOP, Gobiernos Locales de la Provincia entre otras que son importantes al momento de la toma de decisiones. Finalmente y no menos importantes encontramos a los usuarios del servicio, quienes se convierten en la razón de ser institucional.

5. Análisis de Datos

5.1. Matriz Causal

De acuerdo a la metodología utilizada, se concluye que la empresa debe afrontar los problemas descritos en la Tabla 1, los mismos que fueron extraídos mediante procesos de análisis de la información obtenida durante los procesos de diagnóstico, Diagnóstico Institucional y Análisis de Contexto. En la Tabla antes señalada, se describen los principales problemas clasificados en las dimensiones de:

- ✓ Ciudadanía
- ✓ Procesos internos
- ✓ Financiero
- ✓ Talento Humano

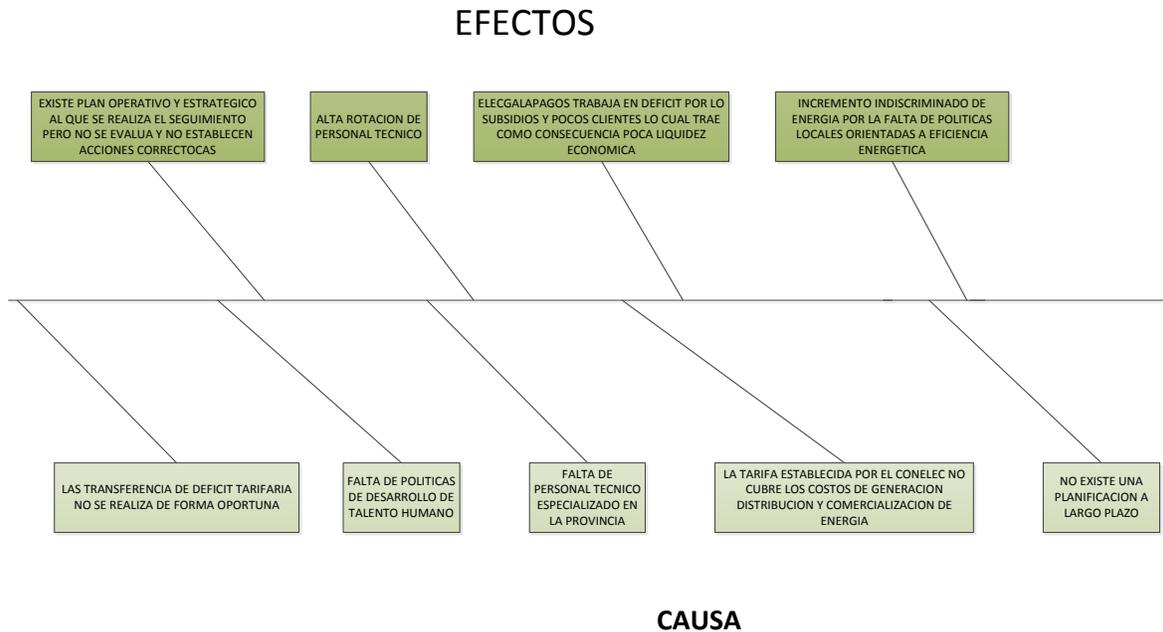
Cada uno de ellos se los interrelacionó mediante métodos de correlación que permite identificar si son causas de problemas menores o efectos de problemas más importantes, concluyendo en lo que a continuación se describe como la matriz Causa – Efecto.

Tabla 1

MATRIZ CAUSAL				
PROBLEMAS	EFFECT	CAUS.	DIMENSION	
1 USO INDISCRIMINADO DE ENERGIA	1	1	C	
2 LA CONECTIVIDAD EN GALAPAGOS ES UN PROBLEMA IMPORTANTE		1	F	
3 RECURSOS LIMITADOS PARA LA INVERSION EN LA TECNOLOGIA	1		F	
4 NO EXISTE RENOVACION DE PERSONAL TECNICO OPERATIVO	2		TH	
5 LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL NO INCORPORA AREAS IMPORTANTE COMO AMBIENTE Y SISO	2		TH	
6 SE MANTIENE UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL FUNCIONAL DEBE SER ORIENTADA A PROCESOS		2	PI	
7 POLITICAS DE USO EFICIENTE DE ENERGIA		4	C	
8 ELEVADO COSTO DE OPERACION Y MANTENIMIENTO EN GALAPAGOS		1	F	
9 TECNOLOGIAS DISPONIBLE A COSTO ELEVADO	2		F	
11 LIMITADO CRECIMIENTO DEBIDO A LA DECLARATORIA DE 97% DE PARQUE NACIONAL		1	C	
12 FALTA DE CONECTIVIDAD A COSTOS ELEVADOS	1		F	
13 FALTA DE LIQUIDES IMPIDE LA APLICACION DE ESCALAS SALARIALES A NIVEL DE GALAPAGOS	1		F	
14 COMPETENCIA DE ACTIVIDADES DE GENERACION NO DEFINIDA	1		PI	
15 EXISTE PLAN OPERATIVO Y ESTRATEGICO AL QUE SE REALIZA EL SEGUIMIENTO PERO NO SE EVALUA Y NO ESTABLECEN ACCIONES CORRECTOCAS	2		PI	
16 POLITICAS PUBLICAS NO RESPETAN LAS CIRCUNSTANCIAS DE LAS ISLAS DENTRO DEL AMBITO DE LA CONSERVACION- MOVILIDAD	2	2	C	
17 ALTA ROTACION DE PERSONAL TECNICO	3		TH	
18 SE REQUIERE DE BASTANTE RECURSOS EN EL REPORTE A LOS DISTINTOS ENTES RECTORES Y DE CONTROL QUE SOLICITAN LA MISMA INFORMACION MENSUAL EN DISTINTOS FORMATOS		1	F	
19 LAS TRANSFERENCIA DE DEFICIT TARIFARIA NO SE REALIZA DE FORMA OPORTUNA		7	F	
20 EL TURISMO Y LA POBLACION FLOTENTE HACE QUE AUMENTE LA DEMANDA Y NO SE REFLEJE EN LAS ARCAS DE ELEGALAPAGOS		2	C	
21 IMPLEMENTACION PARCIAL DE PROCESOS CONCENTRADA EN SAN CRISTOBAL	1		PI	
22 FALTA DE POLITICAS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	1	3	TH	
23 ELEGALAPAGOS TRABAJA EN DEFICIT POR LO SUBSIDIOS Y POCOS CUENTES LO CUAL TRAE COMO CONSECUENCIA POCA LIQUIDEZ ECONOMICA	6	2	F	
24 LA EMPRESA Y LOS SECTORES ESTRATEGICOS NO SON PARTE DEL GOBIERNO DE GALAPAGOS		1	C	
25 FALTA DE PERSONAL TECNICO ESPECIALIZADO EN LA PROVINCIA	3	4	TH	
26 INCREMENTO INDISCRIMINADO DE ENERGIA POR LA FALTA DE POLITICAS LOCALES ORIENTADAS A EFICIENCIA ENERGETICA	3		C	
27 FALTA DE CONTROL EN EL CRECIMIENTO POBLACIONAL	1	1	C	
28 LA TARIFA ESTABLECIDA POR EL CONELEC NO CUBRE LOS COSTOS DE GENERACION DISTRIBUCION Y COMERCIALIZACION DE ENERGIA		3	F	
29 EL REGIMEN ESPECIAL DE GALAPAGOS IMPIDE LA INCORPORACION OPORTUNA DE EQUIPOS PARA EXPANDIR LA GENERACION DISTRIBUCION Y TRANSMISION	2		C	
30 EL REGIMEN LIMITA LA INCORPORACION DE VEHICULOS PARA ATENDER LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES Y DE MERCADO	1		C	
31 FALTA DE CONCIETIZAR EN LA POBLACION EN EL USO DE LA ENERGIA	3	2	C	
32 EL REGIMEN ESPECIAL DE GALAPAGOS IMPIDE LA INCORPORACION OPORTUNA DE PERSONAL CALIFICADO		2	C	
33 NO EXISTE UNA PLANIFICACION A LARGO PLAZO		5	PI	
Dimensiones				
C = Ciudadanía				
PI = Procesos Internos				
F = Financiero				
TH = Talento Humano				

5.2. Matriz Causa Efecto

Gráfico 5



Fuente: Taller de Estrategas
Elaborado por: Planificación

5.3. Matriz FODA

La gestión institucional ha venido desarrollando proyectos de fortalecimiento de sus capacidades técnico – operativas, tanto en los ámbitos eléctricos de operación y expansión así como también en los temas de tipo administrativo. Esto sin duda ha permitido alcanzar resultados favorables, sin embargo los retos continúan sobre todo por la situación en la que se encuentra la empresa dentro de un Parque Nacional, y por otro lado las exigencias en el servicio que es una política institucional y de los órganos rectores alineados a las políticas sectoriales y nacionales.

Tabla 2

MATRIZ FODA 2014	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Predisposición del personal, al cambio y aplicación de nuevos procesos	Apoyo de las autoridades institucionales a la gestión de la empresa
Implementación de infraestructura tecnológica actualizada	Liderar procesos de participación y acercamiento con el Régimen Especial de Galápagos de forma que se consideren políticas consistentes con la realidad de los sectores estratégicos
Mayor aporte de fuentes renovables de generación, solventando la demanda actual	Transformación estructural de la empresa para formar parte de las empresas públicas estatales
Existencia de unidades de apoyo y estratégicas	Interés del gobierno central para el desarrollo de sectores estratégicos
Administración actual con visión de futuro y pleno conocimiento del sector y la realidad de Galápagos	Presencia de otras entidades empresas e instituciones en las zonas de influencia, con la misma problemática de la empresa
Se cuenta con personal joven	
Personal con experiencia en el sector	
Apoyo de la Dirección a los planes de capacitación	
Compromiso e incentivo de administración	
Equipamiento principal de oficinas en la Matriz, sistemas de videovigilancia, climatización, puntos de conexión, telefonía ip	
DEBILIDADES	AMENAZAS
Falta de evaluación en el desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas	Políticas Públicas sectoriales sin considerar la realidad del régimen especial, social y cultural de Galápagos
Falta de liquidez por demora en la asignación de déficit operacional	Crecimiento no planificado de la demanda
Falta de evaluación de desempeño de personal	Las políticas propias de Galápagos limita la expansión de la generación, lo que pone en riesgo cumplir con los estándares de cobertura y calidad descritos en la Política Pública
Niveles remunerativos no competitivos, e incumplimiento de disposiciones legales en cuanto a las escalas para el régimen especial de Galápagos	Los programas planteados en los diferentes sectores y en el mismo sector eléctrico afecta la proyección de la demanda, lo que exige a la empresa expandir su generación mientras por otro lado se limita por las condiciones de parque
Cantidad de personal insuficiente en áreas operativas y apoyo, especialmente en Agencias	
Estructura organizacional por funciones y no responde a los requerimientos institucionales	
Vacíos normativos por ser una Sociedad Anónima y también ser catalogada como Empresa Pública	
Falta de recursos económicos para implementar proyectos	
Ubicación geográfica dificulta las comunicaciones	
Falta de personal suficiente para el soporte técnico a tiempo en todas los departamentos y Agencias	
No existe una adecuada cultura corporativa y no se evidencia una orientación al logro en especial en los niveles operativos	

Fuente: Taller de Estrategias

Elaborado por: Planificación

5.3.1. Matriz de Maximización

A continuación la matriz de maximización, permite interrelacionar las Fortalezas y Oportunidades institucionales a fin de clarificar los procesos de formulación de estrategias aprovechando las oportunidades presentes en el entorno institucional en base a las capacidades que la empresa tiene.

Tabla 3

MATRIZ DE MAXIMIZACIÓN (F-O)						
OPORTUNIDADES FORTALEZAS	Apoyo de las autoridades institucionales a la gestión de la empresa	Liderar procesos de participación y acercamiento con el Régimen Especial de Galápagos de forma que se consideren políticas consistentes con la realidad de los sectores estratégicos	Transformación estructural de la empresa para formar parte de las empresas públicas estatales	Interés del gobierno central para el desarrollo de sectores estratégicos	Presencia de otras entidades empresas e instituciones en las zonas de influencia, con la misma problemática de la empresa	
Predisposición del personal, al cambio y aplicación de nuevos procesos	3	5	5	5	3	5
Implementación de infraestructura tecnológica actualizada	3	3	5	5	5	5
Mayor aporte de fuentes renovables de generación, solventando la demanda actual	5	3	3	5	5	5
Existencia de unidades de apoyo y estratégicas	1	3	5	5	3	3
Administración actual con visión de futuro y pleno conocimiento del sector y la realidad de Galápagos	5	5	5	5	5	5
Se cuenta con personal joven	3	3	5	5	5	5
Personal con experiencia en el sector	5	5	5	5	5	5
Apoyo de la Dirección a los planes de capacitación	3	1	1	3	3	3
Compromiso e incentivo de administración	1	3	3	3	3	3
Equipamiento principal de oficinas en la Matriz, sistemas de videovigilancia, climatización, puntos de conexión, telefonía ip	1	3	3	5	5	3
	3	3	5	5	5	

Fuente: Taller de Estrategias
Elaborado por: Planificación

5.3.2. Matriz de Minimización

A continuación la matriz de minimización, permite interrelacionar las Debilidades y Amenazas institucionales a fin de clarificar los procesos de formulación de estrategias las cuales deben estar encaminadas a minimizar las debilidades para poder contrarrestar las amenazas que muestra el entorno.

Tabla 4

MATRIZ DE MINIMIZACIÓN (D-A)					
AMENAZAS DEBILIDADES	Políticas Públicas sectoriales sin considerar la realidad del régimen especial, social y cultural de Galápagos	Crecimiento no planificado de la demanda	Las políticas propias de Galápagos limita la expansión de la generación, lo que pone en riesgo cumplir con los estándares de cobertura y calidad descritos en la Política Pública	Los programas planteados en los diferentes sectores y en el mismo sector eléctrico afecta la proyección de la demanda, lo que exige a la empresa expandir su generación mientras por otro lado se limita por las condiciones de parque	
Falta de evaluación en el desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas	5	5	5	5	5
Falta de liquidez por demora en la asignación de déficit operacional	5	5	5	5	5
Falta de evaluación de desempeño de personal	1	1	3	1	1
Niveles remunerativos no competitivos, e incumplimiento de disposiciones legales en cuanto a las escalas para el régimen especial de Galápagos	3	3	5	5	3
Cantidad de personal insuficiente en áreas operativas y apoyo, especialmente en Agencias	3	3	5	5	3
Estructura organizacional por funciones y no responde a los requerimientos institucionales	3	3	5	5	3
Vacios normativos por ser una Sociedad Anónima y también ser catalogada como Empresa Pública	5	3	5	5	5
Falta de recursos económicos para implementar proyectos	3	5	5	5	5
Ubicación geográfica dificulta las comunicaciones	5	5	5	5	5
Falta de personal suficiente para el soporte técnico a tiempo en todas los departamentos y Agencias	3	5	5	5	5
No existe una adecuada cultura corporativa y no se evidencia una orientación al logro en especial en los niveles operativos	3	3	3	3	3
	3	5	5	5	

Fuente: Taller de Estrategias
Elaborado por: Planificación

6. Elementos Orientadores

De acuerdo a lo previsto en la Guía Metodológica de SENPLADES, corresponde la formulación de los elementos orientadores de la empresa, mismos que determinan a dónde se quiere llegar y deben permitir la orientación de los esfuerzos institucionales. Los Elementos Orientadores son:

- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Objetivos Estratégicos
- ✓ Valores Institucionales

6.1. Misión

Somos una empresa social y ambientalmente responsable, que gestiona la expansión y operación del Sistema Eléctrico de la provincia de Galápagos, abasteciendo la demanda de energía eléctrica de forma segura y confiable, brindando confianza a sus usuarios y respetando las condiciones de desarrollo sustentable del archipiélago.

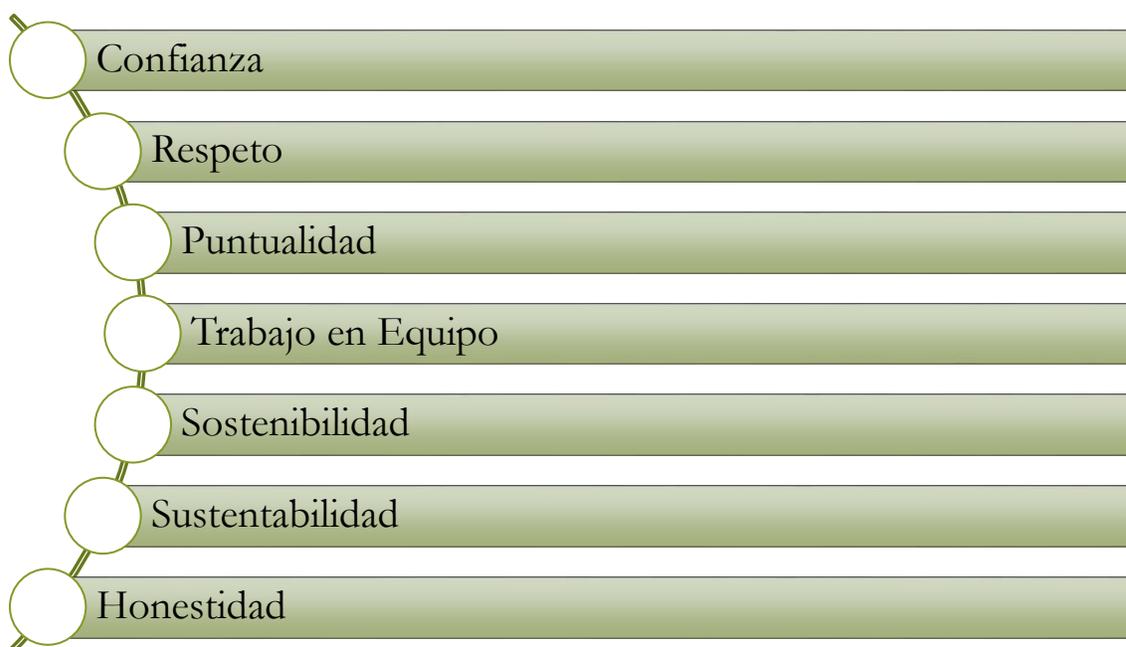
6.2. Visión

Abastecer la demanda de energía eléctrica de las islas, promoviendo el uso eficiente de la energía bajo parámetros de optimización de recursos, utilización de tecnología de punta, personal capacitado y comprometido; colaborando directamente con el desarrollo sustentable de las Islas Galápagos, respetando el medio ambiente y su comunidad.

La Visión institucional, abarca las tres fases del Sector Eléctrico Ecuatoriano, debido a la naturaleza y situación actual de la empresa, además marca tres líneas estratégicas que se expresan de la siguiente manera:

Expresión	Línea Estratégica
“Abastecer la demanda de energía eléctrica...”	El abastecimiento de energía eléctrica se alinea a la política pública y meta de lograr al menos el 97% de cobertura.
“...promoviendo el uso eficiente de la energía...”	Al estar dentro de un Parque Nacional como el de Galápagos, es indispensable promover el uso eficiente de energía lo cual parte de la definición de políticas enfocadas a esto, pues los recursos energéticos son más limitados que en el continente.
“...utilización de tecnología de punta, personal capacitado...”	La optimización de recursos va de la mano con el uso de tecnología de punta y personal capacitado para su uso adecuado.

6.3. Valores Institucionales



6.4. Principios Institucionales

- ✓ La gestión institucional de ELEGALAPAGOS, se basa en la **CONFIANZA** que proyecta a sus clientes lo cual permite un desarrollo de sus actividades económicas y personales.
- ✓ El **RESPECTO** de ELEGALAPAGOS, se proyecta tanto en sus usuarios, el mercado así como en el medio ambiente que le circunda.
- ✓ El personal que labora en ELEGALAPAGOS, hace de la **PUNTUALIDAD** su característica y forma de vida, tanto en los actos institucionales.
- ✓ La empresa ELEGALAPAGOS, desarrolla sus actividades de manera conjunta y ordenada haciendo del **TRABAJO EN EQUIPO** su cualidad principal.
- ✓ La empresa ELEGALAPAGOS, en conjunto con todo su personal trabaja permanentemente por la **SOSTENIBILIDAD** de la empresa y la **SUSTENTABILIDAD** de sus acciones.
- ✓ La **HONESTIDAD** es la característica de la empresa y de todo su personal.

6.5. Objetivos Estratégicos

6.5.1. Objetivos Estratégicos – Ciudadanía

Generar propuestas coordinadas con las entidades rectoras del sector en el ámbito normativo técnico para la provincia de Galápagos, orientados al uso eficiente de la energía que mitigue el crecimiento indiscriminado de la demanda, lo cual permita una cobertura eficiente y sustentable del servicio de energía eléctrica a la población.

Indicadores Ciudadanía

INDICADORES	LÍNEA BASE	2014	2015	2016	2017
Proyectos y propuestas generadas y entregadas al Consejo de Gobierno de Galápagos	0	0	3	4	4
Ejecución anual de proyectos de los planes de inversión.		75%	80%	85%	90%
Frecuencia media de interrupciones FMIk	11	11	11	10	9
Tiempo medio de interrupciones TTIk	15	15	15	13,5	12
Porcentaje de atención a requerimiento de servicio	90%	93%	95%	97%	97%
Cumplimiento del Plan de Manejo Ambiental	N/D	90%	90%	95%	95%

6.5.2. Objetivos Estratégicos – Procesos Internos

Implementar procesos de planificación, gestión y desarrollo institucional sostenido y permanente, alineados a las políticas públicas, dentro del marco normativo que regula las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica; dentro del régimen especial de Galápagos.

Indicadores Procesos Internos

INDICADORES	LÍNEA BASE	2014	2015	2016	2017
Porcentaje de cumplimiento de metas establecidas dentro del Sistema de Gestión de Calidad y Planificación en rangos aceptables (verde)	N/D	70%	75%	80%	90%
Pérdidas	8,5	8,5	7	7	7
Porcentaje de errores en la facturación	0,07%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
Porcentaje de atención de reclamos dentro de los plazos	60%	90%	95%	95%	95%
Porcentaje de efectividad de Contratación Pública	N/D	81%	85%	85%	85%
Porcentaje de procesos certificados y mejorados	100%	100%	100%	100%	100%
Porcentaje de satisfacción en la atención al usuario	75%	75%	80%	85%	90%

6.5.3. Objetivos Estratégicos – Financieros

Optimizar el uso de los recursos económicos de manera eficiente, asignados a la empresa que permita un mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos propios de la empresa encaminados a la prestación eficiente de energía eléctrica a la población de Galápagos.

Indicadores Financieros

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	LÍNEA BASE	2014	2015	2016	2017
OEI. FINANCIERO: Optimizar el uso de los recursos económicos de manera eficiente, asignados a la empresa que permita un mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos propios de la empresa encaminados a la prestación eficiente de energía eléctrica a la población de Galápagos.	Porcentaje de ejecución presupuestaria de inversión	80%	65%	70%	75%	80%
	Porcentaje de recaudación (energía facturada)	90%	95%	96%	97%	97%

6.5.4. Objetivos Estratégicos – Talento Humano

Impulsar el desarrollo del talento humano a nivel interno y externo dentro de la provincia de Galápagos que permita contar con el recurso calificado, para responder a las demandas locales respecto de la prestación del servicio de energía eléctrica.

Indicadores Talento Humano

INDICADORES	LÍNEA BASE	2014	2015	2016	2017
Porcentaje de personal agregadores de valor respecto del total de empleados	60%	65%	70%	70%	75%
Porcentaje de ejecución del plan de capacitación	80%	80%	85%	85%	90%
Índice de rotación de personal	N/D	15%	15%	15%	15%
Porcentaje de inclusión de personas con discapacidad	4%	4%	4%	4%	4%
Porcentaje de personal con nombramiento	75%	80%	80%	80%	80%
Porcentaje de profesionalización de personal	24%	25%	25%	30%	40%
Horas de capacitación promedio por funcionario	50,00	30,00	40,00	40,00	50,00

6.6. Diseño de Estrategias, Programas y Proyectos

Matriz de Estrategias y Proyectos – Ciudadanía

OBJETIVO ESTRATÉGICO CIUDADANÍA
Generar propuestas coordinadas con las entidades rectoras del sector en el ámbito normativo técnico para la provincia de Galápagos, orientados al uso eficiente de la energía que mitigue el crecimiento indiscriminado de la demanda, lo cual permita una cobertura eficiente y sustentable del servicio de energía eléctrica a la población.
ESTRATEGIAS
Promover el acercamiento institucional mediante propuestas coordinadas y enfocadas al bienestar general de la provincia.
Participar activamente en la toma de decisiones orientadas al uso eficiente de energía, como parte del sector estratégico a través de las instituciones rectoras y reguladoras como MEER, ARCONEL y CGREG; e impulsar la concientización de la población en el uso de energía.
Implementar políticas de responsabilidad social corporativa, que incluyan campañas comunicacionales a la población orientadas al uso eficiente de energía.
Impulsar la realización de proyectos de expansión de generación, transmisión y distribución, utilizando tecnologías limpias.
Llevar a cabo alianzas estratégicas con instituciones de la provincia para la aplicación de

medidas de eficiencia energética.

Matriz de Estrategias y Proyectos – Procesos Internos

OBJETIVO ESTRATÉGICO PROCESOS INTERNOS
Implementar procesos de planificación, gestión y desarrollo institucional sostenido y permanente, alineados a las políticas públicas, dentro del marco normativo que regula las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica; dentro del régimen especial de Galápagos.
ESTRATEGIAS
Desarrollar y fijar cronogramas que permitan establecer un control previo, continuo y permanente, dirigido a la mejora continua y al cumplimiento de objetivos.
Implementar un sistema de planificación interno, orientado a resultados en el que incluya no solo la formulación de los planes sino también la evaluación y seguimiento de planes a nivel operativo.
Fortalecer la gestión por procesos e implementar la certificación de calidad a nivel de toda la empresa.
Implementar un plan de transición institucional, para el cambio a Empresa Pública, a fin de preparar a la empresa para el cambio jurídico.
Implementar políticas de control interno que permitan mitigar los riesgos de gestión dentro del ámbito público.

Matriz de Estrategias y Proyectos – Financieros

OBJETIVO ESTRATÉGICO FINANCIERO
Optimizar el uso de los recursos económicos de manera eficiente, asignados a la empresa que permita un mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos propios de la empresa encaminados a la prestación eficiente de energía eléctrica a la población de Galápagos.
ESTRATEGIAS
Realizar alianzas estratégicas con instituciones del Sector Eléctrico, para implementar procesos de compras corporativas conjuntas a fin de reducir costos.
Implementar un sistema de información permanente para la Presidencia y Directorio respecto de la ejecución presupuestaria y la disponibilidad presupuestaria por fuente de financiamiento.
Implementar un sistema de programación presupuestaria alineado a la planificación operativa, que permita un control permanente de ejecución.
Seguimiento y control de los costos de energía, para la Presidencia Ejecutiva a fin de

establecer políticas de optimización.

Matriz de Estrategias y Proyectos – Talento Humano

OBJETIVO ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO
Impulsar el desarrollo del talento humano de la empresa que permita contar con el recurso calificado, para responder a las demandas locales respecto de la prestación del servicio de energía eléctrica.
ESTRATEGIAS
Establecer e implementar políticas institucionales de Gestión del Talento Humano que asegure el fortalecimiento, formación y plan de carrera
Promover a través de los organismos competentes dentro de la provincia como CGREG, Ministerio de Educación SECAP; programas de formación y becas funcionarios con residencia permanente, en carreras afines a la empresa.
Desarrollar sistemas tecnológicos de capacitación, inducción y re entrenamiento de personal para mitigar los riesgos de accidentes laborales e incidir en la productividad del personal técnico administrativo de la empresa

6.7. Programación Plurianual de la Política Pública

Metas plurianuales

Conforme lo previsto con la metodología de SENPLADES, se ha desarrollado la Matriz de la Programación de la Política Pública, expuesta en el ANEXO 1, donde se puede apreciar la alineación del Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, la Agenda Sectorial, la Política Sectorial y los Objetivos Estratégicos Institucionales.

En la Matriz antes expuesta se puede apreciar la alineación a los siguientes elementos de la Política Pública:

OBJETIVO 10 PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR		
Asegurar la gestión soberana y eficiente de los sectores estratégicos, en el marco de la transformación industrial y tecnológica del país		
POLÍTICA	INDICADOR	META
Reestructurar la matriz energética bajo criterios de transformación de la matriz productiva, inclusión, calidad, soberanía energética y sustentabilidad, con incremento de la participación de energía renovable.	Potencia instalada renovable	60%
AGENDA SECTORIAL		
Políticas	Metas	
Política 1: Reestructurar la matriz energética bajo criterios de transformación de la matriz productiva, inclusión, calidad, soberanía energética y sustentabilidad, con incremento de la participación de energía renovable.	60% de generación renovable	
Política 5: Democratizar los servicios públicos de electricidad, tecnologías de la información y comunicación y agua para sus diferentes usos.	96,8% de cobertura de servicio.	
POLÍTICA SECTORIAL		
Políticas	Metas	
Garantizar el suministro de energía eléctrica con criterios de eficiencia, sostenibilidad energética, calidad, continuidad y seguridad	60% de Participación de energía renovable en la generación total	
Promover la producción y uso eficiente de energía eléctrica	1,4 GWh/año Energía no consumida	
Incrementar la cobertura y la prestación del servicio de energía eléctrica	96% de cobertura de servicio	

Adicionalmente, en el ANEXO 2 se muestra la matriz mediante la cual se puede apreciar los proyectos de inversión en los ámbitos eléctricos e informáticos que tiene la empresa para los siguientes años. Cabe señalar que en la matriz que corresponde están considerados proyectos plurianuales que inician en años entre el 2015 y 2017, pero que en algunos casos concluyen fuera de este rango. Bajo esta consideración se concluye que la empresa tiene previsto un presupuesto de inversión de USD. 31.181.603,04 (Treinta y un millones ciento ochenta y un mil seiscientos tres con 04/100 dólares).

6.8. Programación Anual de la Política Pública

Metas Anuales

En el caso de la Programación Anual, para el año 2015 bajo la consideración de proyectos que inician durante el siguiente año, 2015; se estima una inversión de USD 4.159.368,08. En el ANEXO 3, se puede apreciar los proyectos de expansión y los de tecnologías previstas para el año 2015.