

GUÍA DE AUTODIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CON EL MODELO CAF. (Basado en la versión CAF 2020).

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Dirección General de Minería

FECHA:

20/05/2022

DIRECCION GENERAL DE MINERIA
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Preparado por el Comité de Calidad

Coordinadora
Jacqueline Alcantara

Evaluadores (as)
Carlos Peña
Domingo Amparo
Nestor Díaz
Theyder Moquete
Petra Cruz
William Moya
Claudia Reyes
Berkis Paulino
Santiago Muñoz

Supervisado por
Dpto. Planificación y Desarrollo

Apoyo Técnico:
Depto. de Tecnología y Comunicación

Ciudad
Santo Domingo, Rep. Dominicana

Fecha
20/5/2022

ÍNDICE

CONTENIDO:

____ RESUMEN EJECUTIVO

I. ASPECTOS GENERALES

I.1. MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISIÓN

I.1.2. VISIÓN

I.1.3. VALORES INSTITUCIONALES

I.1.4. BASE LEGAL

I.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

I.1.6. SERVICIOS

I.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

2.0 RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.0.1. LIDERAZGO

2.0.3. PERSONAS

2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS

2.1.5. PROCESOS

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

2.2.2. RESULTADOS EN LAS PERSONAS

2.2.3. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

2.2.4. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección General de Minería orientada a las mejoras continuas de la institución, desarrolló con el apoyo del Ministerio de Administración Pública la Autoevaluación CAF, en la versión 2020. El propósito de realizar este Autodiagnóstico es para encaminarnos a la excelencia de la calidad para mejorar el rendimiento y desempeño de la institución y brindar un servicio con eficiencia y eficacia a los ciudadanos clientes.

Esta evaluación es realizada por el comité de calidad de la organización en diferentes secciones de trabajo para identificar los puntos de fortaleza como también conocer las áreas de mejoras. El autodiagnóstico está compuesto por una guía en la versión 20-20, un informe, que es el resultado de la autoevaluación y luego le sigue el plan de mejora con dos informes con los resultados de las áreas subsanadas.

I. ASPECTOS GENERALES

I.I. MARCO INSTITUCIONAL.

I.I.I. MISIÓN

Desarrollar el sector minero nacional a través de la aplicación del marco normativo y legal, para generar riquezas, empleos, desarrollo económico y protección al medioambiente en el país, recomendando el otorgamiento de concesiones mineras de Exploración, Explotación y Plantas de Beneficio, a Concesionarios, así como el permiso de extracción, asegurando el cumplimiento operativo y legal, de las concesiones mineras, mediante una fiscalización efectiva y una minería responsable.

I.I.2. VISIÓN

Ser una institución pública de alto nivel de capacidad técnica y operativa del sector minero nacional, para impulsar de manera responsable y competitiva, el sector minero nacional como un pilar del desarrollo económico del país; modernizando el sistema de gestión de permisos y concesiones mineras y estableciendo un sistema de fiscalización integral que asegure el cumplimiento de sus obligaciones.

I.I.3. VALORES INSTITUCIONALES

- **Innovación:** Utilizamos tecnología moderna para el cumplimiento y desarrollo de las actividades mineras en el país.
- **Capacidad:** Desarrollamos las habilidades en el personal para obtener el mejor y mayor nivel de técnicos mineros.
- **Responsabilidad:** Actuamos comprometido para el cumplimiento del marco legal y normativo del sector minero.
- **Transparencia:** Conducimos nuestros procesos de manera abierta y pública.

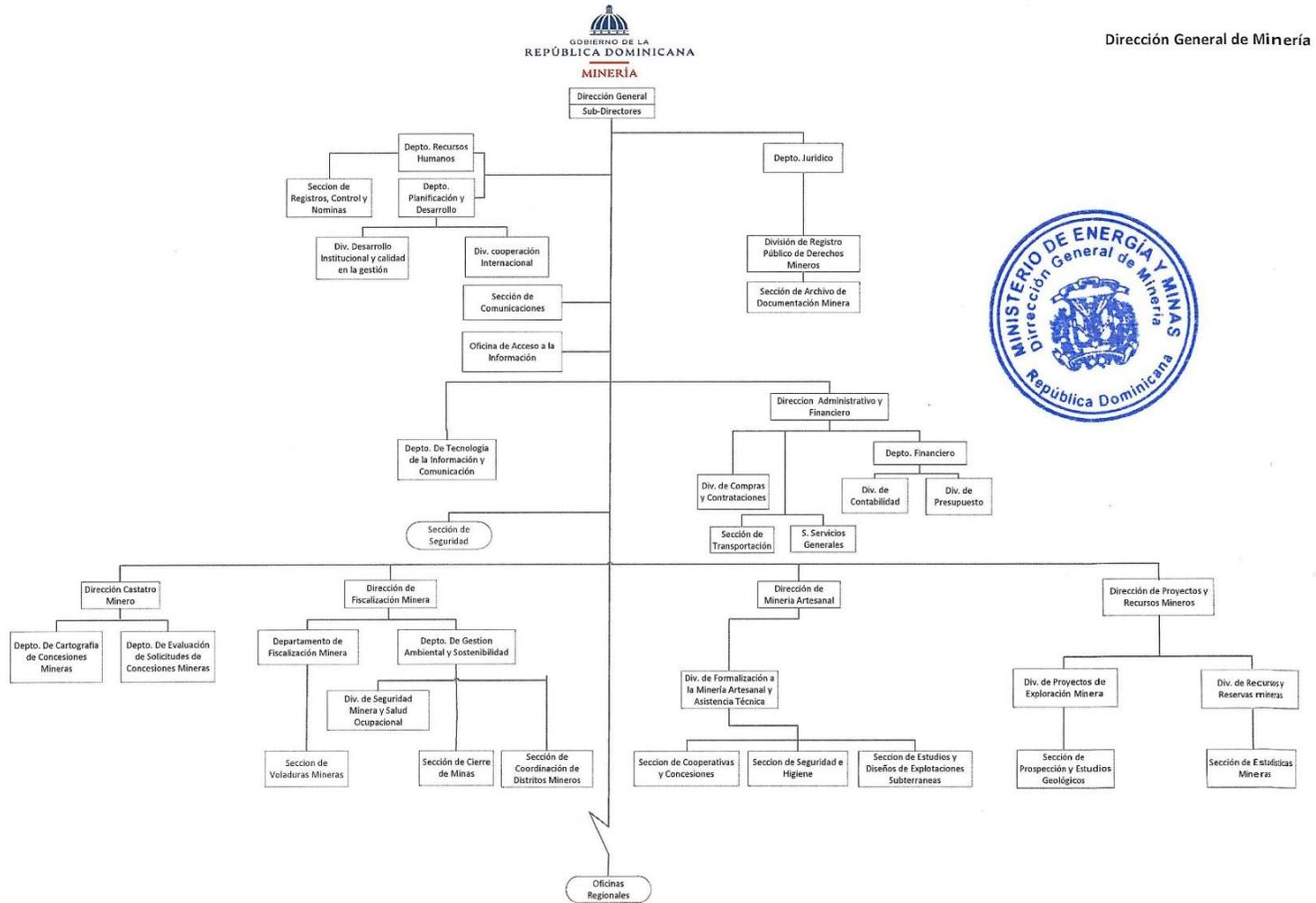
I.I.4. BASE LEGAL

La Dirección General de Minería, fue creada mediante la Ley Minera No. 146-71, de fecha 4 de junio del año 1971, y Decreto No. 207-98, de fecha 3 de junio del año 1998, que establece el Reglamento de Aplicación. Tiene como objetivo promover y fomentar el desarrollo minero-metalúrgico en la República Dominicana, basado en una política de concesiones de exploración y explotación de recursos metálicos y no metálicos, complementadas con una política de fiscalización y supervisión ambiental.

Mediante el artículo No. 9 de la Ley No. 100-13 de fecha 30 de julio del 2013, la Dirección General de Minería paso a ser una entidad adscrita al Ministerio de Energía y Minas.

Sus objetivos estratégicos están claramente establecidos, mediante la ley No. 1-12 (Estrategia Nacional de Desarrollo) de fecha 26 de enero del 2012, donde se establecen las líneas de acción hasta el 2030.

I.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



I.I.6. SERVICIOS

1. Servicio de Gestión de Conflictos.
2. Consulta Área Geográfica Disponible para solicitud de Concesión.
3. Informe de evaluación y recomendación de las solicitudes de Concesión para Exploración Minera Metálica y no Metálica.
4. Informe de evaluación y recomendación de las solicitudes de Concesión para Explotación Minera Metálica y no Metálica.
5. Certificación de No Concesión Minera.
6. Registro y evaluación de denuncias de sustancias minerales.
7. Asesorar sobre el proceso de formalización a los mineros de Pequeña Minería (MAPE).
8. Carta de No Objeción de Voladuras.
9. Solicitud de datos estadísticos del Sector Minero.
10. Emisión de Certificaciones.
11. Servicio de Gestión, aprobación e Inscripción de Transferencia de Derechos Mineros.
12. Servicio de Inscripción Contratos Diversos de Actuaciones Mineras.
13. Copia Certificada de los Documentos Inscritos en los Archivos del Registro Público de Derechos Mineros.
14. Servicio de consulta de libro en el registro público.
15. Solicitud de identificar y clasificar las sustancias minerales de la Minería Artesanal (MAPE).
16. Capacitación y asistencia técnica a los mineros artesanales en ámbar, larimar, oro aluvional y piedras preciosas.
17. Verificación y Clasificación de ámbar y Larimar para Exportación.

I.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

La Dirección General de Minería (DGM), presenta su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, con el interés de ratificar nuestro compromiso con la minería responsable para implementar las acciones y proyectos que estén identificados en sus planes operativos contemplados en la formulación presupuestaria, de manera transparente y en correspondencia con los objetivos establecidos en la Estrategia Nacional de Desarrollo.

Este plan está alineado con el Plan Estratégico del Ministerio de Energía y Minas 2021- 2024 y favorece la direccionalidad y el desarrollo organizacional de la DGM, con el objetivo de mejorar la productividad institucional que debe traducirse en la calidad del servicio que ofrecemos al ciudadano y sobre todo en el uso eficiente de los recursos del Estado. El mismo es un instrumento de organización y compromiso para el personal que integra la DGM, buscando alcanzar el más alto nivel de eficiencia institucional.

Por mandato legal, nuestra misión está dirigida básicamente a ejecutar las políticas y legislación minera, evaluando y recomendando las solicitudes de concesiones de minerales para la exploración, explotación y plantas de beneficio, para la recomendación de otorgamiento al Ministerio de Energía y Minas y fiscalizaciones de las operaciones mineras bajo criterios técnicos, administrativos y legales; mediante la ejecución y evaluación del presupuesto en un horizonte de corto, mediano y largo plazo, para asegurar la asignación eficiente de los recursos financieros y contribuir al desarrollo económico y social del país.

El Plan Estratégico fue elaborado mediante un proceso dinámico y participativo, concentrando esfuerzos, conocimientos y experiencias, motivado por las ideas del trabajo en equipo.

Definitivamente manifestamos nuestra gratitud por el respaldo y cooperación recibida para el logro de este importante objetivo, de parte del personal que integra la DGM.

2.0. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

1.1.1 La Dirección General de Minería dispone de un Plan estratégico institucional en el cual se destaca nuestra Misión, visión y valores. El mismo ha sido socializado a todos los empleados de la institución y cuenta con misión, visión y valores, alineada con la estrategia nacional del desarrollo (Ley 1-12), a los 17 objetivos de desarrollo sostenible y el marco legal de la institución.

Se socializaron a todo el personal, con el objetivo dar a conocer a todos los empleados y grupos de interés, los mismos se encuentran disponible en el portal de transparencia de nuestra institución.

1.1.2 La institución estableció 4 valores fundamentales (Innovación, Capacidad, Responsabilidad, Transparencia), alineados a la misión y visión de la institución apegada a la ley de función pública 41-08, que es el marco general del sector público, los mismo se encuentran disponible en el portal web.

1.1.6 La DGM Cuenta con un Comité de Ética Pública (CEP), alineados a los requerimientos de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Realizan reuniones periódicamente para evaluar los comportamientos no éticos y sus sanciones. Para la gestión de compras la institución cumple con las normas establecidas por la ley 340-06 de compras y contrataciones Públicas.

1.2.1 La institución cuenta con una estructura organizativa actualizada y aprobada por el Ministerio de Administración Pública (MAP)), que incluye manual de cargos y funciones.

1.2.2 La institución cuenta con indicadores establecidos por unidad y se realizan evaluaciones de desempeño a todos los niveles cada año (semanal, mensual, trimestral, semestral y anual).

1.2.4 La institución dispone de objetivos estratégicos y operativos de la organización, guía para el seguimiento y evaluación de control interno; sistema SIGEF; sistema de compras y contrataciones; sistema de registro de asistencia del personal. Actualmente disponemos de los sistemas de gestión: SIGEF, SISMAP, SISACNOC, SIGOB, SIAB Y TRE. para el cuadro de mando integral. En todas estas herramientas y sistemas de gestión se le da cumplimiento a la gestión de riesgos, control interno, así como el seguimiento y monitoreo del logro de los objetivos institucionales.

1.2.10 La DGM tiene establecido los canales de comunicación (Videos, Reuniones, seminarios, prensa y televisiva) para dar a conocer los cambios y procesos actuales internos.

2.1.1 La DGM incluye dentro de su plan estratégico y metas anuales todas las condiciones del entorno o externo en materia legal, política, socioeconómico, medioambiental, sostenibilidad y otros factores globales (cambio climático, vulnerabilidad, ciberseguridad, pandemias, transparencia, y entre otros). Para ello se dispone de los procedimientos y los indicadores para seguimiento y monitoreo.

2.1.2 La DGM tiene identificados a sus grupos de interés: (Concesionarios, Proveedores de bienes y servicios, Solicitantes de concesiones, Mineros artesanales, Instituciones profesionales y ONG, Los líderes comunitarios de las zonas aledañas a las áreas de extracción e instituciones públicas) y mediante la realización de encuesta de satisfacción ciudadana que se realiza anualmente se obtiene información sobre las expectativas y necesidades para mejora continua de los servicios.

2.1.3 La institución redefine su políticas y procesos a través de una planificación anual tomando en cuenta las reformas competentes relacionadas al sector minero, tales como: ley de función pública 41-08, ley minera 146-71, manejo de residuos-cogeneración, ley de agua, ordenamiento territorial, código procesal penal, entre otros.

2.1.4 La DGM ha implementado el CAF como sistema de evaluación de calidad, además analiza de forma sistemática las debilidades y fuerzas internas, incluyendo análisis FODA, la gestión de riesgos, según lo requerido por la matriz de valoración y administración de riesgos de NOBACI,

2.2.3 La institución cuenta con políticas de seguridad y salud, responsabilidad social y sostenibilidad, así como los planes de gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional, de contingencia, de rescate, debidamente documentados.

2.2.4 La DGM asegura la disponibilidad de los recursos con la planificación anual del presupuesto, para dar respuesta a las necesidades establecidas en los planes anuales de compras.

3.1.1 En la DGM se elaboran según las necesidades reflejada en la evaluación del desempeño y las recomendaciones de los supervisores para capacitación y necesidades de empleado o de nuevo ingreso, además se plasman en el plan de capacitación anual. De igual modo cada año se realiza la planificación de los recursos humano para ser tomada en cuenta en el presupuesto institucional para cubrir todas estas necesidades, la planificación es remitida al MAP y a DIGEPRES.

3.2.1 Las personas ingresan a la institución de acuerdo con las necesidades de esta, basados en el manual de funciones. Luego se reevalúan sus capacidades y conocimientos para cuando sea necesario readecuar sus competencias. Otra forma de identificar las necesidades es por medio a la evaluación del desempeño, donde se hacen las recomendaciones de lugar.

3.2.4 La DGM dispone del diccionario de competencias y establece los planes en las competencias individuales del personal, el plan de capacitación anual, el inventario de habilidad por cargo y la evaluación de desempeño, de este modo fomenta el desarrollo del personal.

3.2.8 La DGM, por medio al departamento de Ambiente y Seguridad Minera elaboró el manual de seguridad y riesgo laboral, como capacitación en Riesgo Laboral, primeros auxilio y evacuación. se realizó una charla de conflicto de interés y entrenamiento en gestión de riesgos de tránsito dirigida por el departamento de Recursos Humanos.

3.3.3 En la institución se realiza periódicamente encuesta de clima laboral y los resultados son socializados vía correo electrónico para el conocimiento de todo el personal.

4.1.2 Se realizaron acuerdos de cooperación interinstitucional entre la DGM, Servicio Geológico Nacional, Dirección de Remediación Minera Ambiental, La Unidad Ejecutora para la readecuación de la barquita y su entorno. Con el Ministerio de Energía y Minas para la fiscalización conjunta de las empresas mineras con concesiones. Se realiza también un acuerdo para la formalización de los mineros artesanales del ámbar, Larimar, oro aluvial,

lajas y otros mediante la resolución N0. R-MEM-REG- 047-2016 del MEM. Con el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales existe un acuerdo de cooperación para definir cuales áreas pueden ser cedidas a Medio Ambiente que cumple con la ley 64- 00 versus ley 146-71. Ministerio de Deportes, IDECOOP entre otros.

4.2.2 La institución incentiva la participación de los ciudadanos/cliente y sus representantes en las tomas de decisiones. Los ciudadanos/clientes expresan sus necesidades a través del buzón de sugerencias, encuesta de servicios, reuniones de los comités de ética y calidad.

4.3.1 La gestión financiera está alineada con los objetivos, planes estratégicos y operativos y cumplimos con las normas vigente de la ley de presupuesto aprobado.

5.1.1 La DGM a través de su departamento de planificación y desarrollo ha elaborado y documentado todos los procesos de todas las áreas de la institución, actualmente contamos con el mapa de proceso, manual de procedimiento institucional, manual misional de la institución, manual de funciones y estructura organizacional aprobado por el MAP.

4.3.3 En el portal web de transparencia se visualiza la ejecución presupuestaria, nominas, además todas las decisiones financieras están registradas y sujetas al SIGEF, estos procesos son monitoreado por La Contraloría General de República y La Dirección de Ética, entre otros.

4.5.1 En la institución la gestión de la tecnología está alineada a los objetivos estratégicos de la entidad y de acuerdo con las necesidades de las distintas áreas departamentales.

4.5.5 La Institución cuenta, con procedimientos establecidos para la mejora de la seguridad y la protección de la información, existe una Políticas para el uso de medios y recursos de Tecnología de la Información, para la gestión eficiente de la protección de datos dentro y fuera de la institución.

5.1.1 La DGM a través de su departamento de planificación y desarrollo ha elaborado y documentado todos los procesos de todas las áreas de la institución, contamos con el Manual de Procedimiento Institucional y Misional de la Institución como también la Estructura Organizacional aprobado por el MAP.

5.1.7 La DGM a través de PEI y el POA tiene establecido los indicadores claves de desempeño para el monitoreo, control y seguimiento del desempeño de todas las actividades administrativas y operativas de la institución. Además, cumple con la evaluación de desempeño anual de los empleados públicos, basado en los acuerdos de desempeño.

6.1.1 Mediante a la encuesta de satisfacción ciudadana se obtuvo un resultado favorable en cuanto a la percepción de la imagen global de un 98.60%.

6.1.2 La DGM obtuvo un resultado favorable producto de la encuesta de satisfacción ciudadana, en cuanto al enfoque del personal a su atención.

7.1.2 La DGM para la elaboración, implementación y capacitación en la misión, visión y valores institucional involucra a todo el personal de los diferentes departamentos para hacerlos partícipes de los objetivos específicos del PEI y el POA y se le da seguimiento mensualmente. Además, ha realizado charlas informativas para el empoderamiento de los colaboradores en la misión, visión y valores, los cuales se encuentran en cada carnet de empleados de la institución.

8.1.2 Como organización velamos por el cumplimiento de la sostenibilidad medio ambiental global, la institución se rige para las compras de productos de comercios justo por medio a la ley de compras y contrataciones públicas, 340-06. Usamos productos reutilizables como los cartuchos de tintas para las impresoras.

8.1.5 La DGM cumple con el marco legal y normativo en término del Estado de Derecho, la transparencia, igualdad, derechos humanos, equidad, estos debido que la institución es parte de la elaboración de los informes de transparencia del sector extractivo (EITI), Reporte de Desarrollo Humanos (IDH). Consulta que ofrece la institución al Congreso de la Republica relacionado al sector minero.

9.1.2 La DGM en procura de la mejora continua ha instalado Por medio a la Resolución No. RMEM-REG-002-2017 emitida por el Ministerio de Energía y Minas que aplica un número máximo de 3 correcciones y agiliza el otorgamiento de las concesiones en las solicitudes de concesiones, lo cual facilita una reducción de tiempo que además de la información, facilita al cliente el conocimiento de sus responsabilidades y derechos. En la Web se disponen de plazos sobre los servicios ofrecidos en la DGM, los cuales procuramos cumplir oportunamente.

2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.0.1. LIDERAZGO

1.1.6 No se ha realizado capacitaciones a los nuevos servidores públicos sobre conflictos de interés.

1.2.5 La DGM no está certificada en Sistema de gestión de calidad ISO 9001.

2.0.3. PERSONAS

3.1.2 No se cuenta con una política redactada de gestión de recursos humanos. Manual de Políticas internas de RRHH.

3.1.3 No se cuenta con una política redactada de gestión de recursos humanos y los procedimientos para su desarrollo.

3.1.4 No tenemos el manual de cargo Aprobado por el MAP.

3.1.7 No se dispone de una política de género.

3.2.9 No se ha evaluado el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y traspaso de contenido a los compañeros.

2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS

4.2.5 No tenemos la carta compromiso aprobada por el MAP.

4.6.6 No se dispone de parqueos suficientes para nuestros empleados y/o clientes.

2.1.5. PROCESOS

5.1.8 No tenemos acuerdo de confidencialidad.

5.2.4 No tenemos la carta compromiso aprobada.

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

6.2.2 No poseemos ventanilla única y carta compromiso aprobada por el MAP.

6.2.4 No se posee la Carta Compromiso aprobada por el MAP.

6.2.9 No se posee la Carta Compromiso aprobada.

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

7.2.7 No se dispone frecuencias de reconocimiento individual y de equipos.

2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

8.1.8 No se ha instalado la oficina de acceso a la información.

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

9.2.7 No se ha participado en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

Después de haber realizado el autodiagnóstico CAF y ver todas las fortalezas con la que cuenta la institución es de mucha gratificación para la Dirección General de Minería constar con esta excelente herramienta CAF, que nos permite autoevaluarnos de una manera objetiva. Este trabajo es de mucha importancia porque nos permitió identificar nuestros puntos fuertes, fuerzas impulsoras y debilidades.

Por medio al plan de mejora conseguimos ir subsanando todas las debilidades encontradas en el autodiagnóstico, lo cual nos permitirá fortalecer la gestión institucional.

La DGM se siente comprometida con los resultados y avances del autodiagnóstico y plan de mejoras para darle cumplimiento a los objetivos institucionales y satisfacer a los ciudadanos clientes en la entrega de los servicios solicitados.

La institución en procura de ir avanzando a los nuevos tiempos se acoge a la inclusión de nuevos integrantes sin importar la raza, religión, género y discapacidades.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Crterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	134	138
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	137	140
3: Personas (100 puntos)	95	98
4: Alianzas (100 puntos)	99	100
5: Procesos (120 puntos)	118	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	98	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	99	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	94	97
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	91	96
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	966	989