

**GUIA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF
(BASADO EN LA VERSIÓN CAF 2020)**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

FECHA:

26-4-2023

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en el Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.
3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar un Autoevaluación efectivo, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar el Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

Considerar qué está haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas tiene formulada y desarrollada la misión, visión y valores de acuerdo con lo establecido en la Ley No.100-13, que crea el órgano rector de los sectores energético y minero de República Dominicana, mediante encuentros de planificación del PEI 2021-2024, con la participación de: Ministro, viceministros, directores, encargados departamentales, coordinadores, analistas y grupos de interés que tienen incidencia en el devenir institucional asegurando la alineación a la Estrategia Nacional de Desarrollo en el objetivo específico, para el fortalecimiento del sistema de control interno y externo y los mecanismos de acceso a la información de la administración pública, como medio de garantizar la transparencia, la rendición de cuentas y la calidad del gasto público, además en el Plan Plurianual del Sector Público 2021-2024 el resultado esperado es aumentar la rendición de cuentas y transparencia de las instituciones públicas. Además, está vinculado con los objetivos de desarrollo sostenible en el PEI siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ODS No. 7 Energía asequible y no contaminante pág.3 • ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras pág.3. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles pág.4 • ODS 12. Producción y consumo responsables pág. 4. • ODS 13. Acción por el clima pág.15 <p>Evidencias:</p> <p>I.1.1 Comunicación de convocatorias y Registro de participantes en la Jornada de Planificación Estratégica.</p> <p>I.1.2 Plan Estratégico Institucional 2021-2024 y Fotos de la jornada Plan Estratégico Institucional.</p> <p>I.1.3 Certificación del MEPYD.</p>	
<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>El MEM estableció un nuevo marco estratégico, con los siguientes valores institucionales alineados a la misión y la visión de la entidad y establecido en consenso con las partes interesadas con base a la Ley No.100-13, que crea el órgano rector de los sectores energético y minero, durante la Jornada de elaboración del PEI 2021-2024 se definieron los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excelencia – se visualiza en la visión • Transparencia - se visualiza en la misión • Integridad – misión y visión Innovación - se visualiza en la visión Seguridad - misión y visión Trabajo en equipo - misión y visión <p>Evidencias:</p>	

	<p>I.1.4 Enlace Plan Estratégico Institucional 2021-2024</p> <p>I.1.5 Fotos Jornada de Planificación Estratégica.</p> <p>I.1.6 POAs 2020, 2021, 2022 y 2023.</p> <p>I.1.7 Registro de participantes Jornada de Planificación Estratégica</p>	
<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas elaboró su Plan Estratégico institucional 2021-2024 y estableció un nuevo marco estratégico asegurando que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales. Tomando como referencia la Estrategia Nacional de Desarrollo en el objetivo específico I.1.1 y la línea de acción I.1.1.3 citados en el ejemplo I de este criterio, en consonancia con los cuatro (04) ejes estratégicos nombrados en el PEI: 1.- Energía pág.3, 2.- Mina pág.12, 3. Fortalecimiento institucional pág.18, 4. Tecnología Nuclear Mina pág.19, así como también el Plan Plurianual del Sector Público con el resultado esperado de aumentar la rendición de cuentas y transparencia de las instituciones públicas, como se expresó en párrafos anterior. Modificado anualmente.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.1.8 Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p> <p>I.1.9 Plan Plurianual 2021-2024</p>	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>La misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos fueron comunicados, en 2023, 2022, 2021 y 2020 a todo el personal en diferentes medios y colocados de modo permanente en la página de transparencia institucional, intranet entre otros. Además, se comunican: durante el proceso de inducción al personal de nuevo ingreso. La Misión,</p>	

	<p>Visión y Valores son Divulgados en los boletines informativos, fondos de pantallas de las computadoras, y en los murales informativos de los diferentes pisos. Con la Socialización de los Planes Estratégicos Institucionales 2021-2024 y los Planes Operativos 2023, 2022, es divulgada la Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos y Operativos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.1.10 Boletines informativos,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de monitores trimestrales • Página de Transparencia institucional • Intranet <p>I.1.11 Murales informativos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registros de participantes socialización del Plan Estratégico Institucional 2021-2024 • PPT. 	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>Se evidencia que el MEM tiene una política que establece la periodicidad para la revisión y redefinición del Marco Estratégico. También contamos con un procedimiento de seguimiento, monitoreo y evaluación de los planes operativos y estratégicos con el objetivo de verificar y medir el alcance de las metas estratégicas, objetivos, misión y visión.</p> <p>El ministro para asegurar el efectivo funcionamiento de la organización realizó reuniones con los directivos de las áreas de apoyo y las áreas sustantivas, así como también ha iniciado con un acercamiento con las unidades para las necesidades de estas.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>I.1.12 Política de revisión de la misión, visión y valores.</p> <p>I.1.13 Procedimiento de elaboración de POA</p> <p>I.1.14 Minutas de reunión y Registro de participantes.</p>	
<p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>El MEM que cuenta con una Comisión de Ética Pública (CEP), regido por un Código de Ética, cuyos integrantes apoyan al personal, a través de la prevención del comportamiento no ético, impartiendo charlas y remisión de correos electrónicos al personal en cómo identificar estos conflictos y de cómo enfrentarlos.</p> <p>Se evidencia que la CEP actualizó en el 2022-2023 el Código de Ética Institucional el cual socializó y entregó al personal y el mismo está publicado en el intranet y en el portal de transparencia.</p> <p>La Oficina de Acceso a la información cuenta con el Procedimiento: Gestión de denuncias de situaciones impropias. La Comisión de Ética Pública está a cargo de la gestión de los buzones de denuncias y del correo electrónico para tales fines, también está el Portal 311 sobre Quejas, Reclamaciones, Sugerencias, y Denuncias, dicha comisión prepara un informe final con los resultados de las acciones tomadas y remite a las partes involucradas en denuncias de situaciones impropias.</p> <p>La institución con la finalidad de que los procesos de compras y contrataciones públicas se desarrollen en un marco de total transparencia, estandarización y eficiencia, además para cumplir con la disposición de la ley 340-06 sobre compras y contrataciones de</p>	

	<p>bienes, servicios, obras y concesiones, creó el Comité de Compras y Contrataciones órgano responsable de la organización, conducción y ejecución de los procedimientos realizados por las modalidades de licitación pública nacional, licitación pública internacional, licitación restringida y comparación de precios, entre otras. Este comité como resultado de las reuniones prepara actas de Sesión en las que constan los puntos de deliberación y los acuerdos adoptados, y son firmadas por todos los miembros del comité que participaron en la reunión.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.1.15 Comité de Ética Pública (CEP) y Código de Ética.</p> <p>I.1.16 Minutas reuniones Comisión de Ética Pública.</p> <p>I.1.17 Formulario a proveedores</p> <p>I.1.18 Procedimiento para la Gestión del Buzón de Quejas y Sugerencias de los Servicios del MEM.</p>	
<p>7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).</p>	<p>Se realizó una integración con toda la personal actividad orientada al reforzamiento de la confianza mutua, entre los directivo y colaboradores, con la presencia del ministro, en reuniones trimestral se les da seguimiento a las metas operativas de los años 2022 y 2023. Durante el 2022-2023 también fomenta la confianza mediante reuniones con los directivos de apoyo y sustantivos y la iniciativa de visitas por las áreas, felicitación al equipo directivo por el cumplimiento de metas del POA Anual 2022 Así mismo, en la actividad de integración se reconocieron algunos colaboradores de la</p>	

	<p>institución que han tenido una labor destacada durante el año 2022. Además, en el 2023, se realizó una actividad de gestión de cambio y liderazgo para todos los directivos y empleados. El Sr. ministro cuenta con el apoyo de sus colaboradores en busca de la mejora continua de la institución, así como también apoya a las iniciativas de los diferentes proyectos de la institución y a la participación del Premio Nacional a la Calidad 2023.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.1.19 Convocatorias a integración de actividad, registro, fotos y reconocimientos.</p> <p>I.1.20 Informe POA</p> <p>I.1.21 Correo y comunicación de felicitaciones a equipos cumplimiento del POA.</p> <p>I.1.22 Comunicación de motivación al PNC</p>	
--	---	--

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>Se evidencia que la Estructura fue aprobada en fecha 11 de octubre del 2022 bajo la Resolución No.025-2022 como parte de los esfuerzos destinados al Fortalecimiento Institucional del MEM, con el acompañamiento y aprobación del MAP. La entidad, con esta actualización, establece nuevos niveles jerárquicos, con sus respectivas funciones de directores, encargados departamentales y encargados de divisiones.</p>	

	<p>Contamos con el manual de funciones, aprobado en en 2023 bajo la Resolución No.025-2022 detallando la responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.2.1 Organigrama</p> <p>I.2.2. Manual de funciones</p>	
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>La Dirección de Planificación del MEM cuenta con un instrumento de monitoreo (SISPOA) y plantilla para la programación de la ejecución de actividades programadas que permiten evaluar y medir los avances de sus ejecutorias matriz de riesgos, matriz de indicadores de procesos, matriz de seguimiento NOBACI, matriz de ISO 500001.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.2.3. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024.</p> <p>I.2.4. POA, 2021, 2022 y 2023.</p> <p>I.2.5. Informe resumen de ejecución de resultados de las áreas anual.</p>	
<p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>A través de los acuerdos de desempeño se promueve un compromiso de cada colaborador con las metas establecidas en el POA.</p> <p>Los resultados cuantificables e indicadores están definidos en los objetivos del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, a través de los Planes Operativos Anuales 2021, 2022 elaborados en función de las necesidades de las instituciones de los diferentes niveles de gobierno y tomando en cuenta las expectativas de los grupos de interés.</p> <p>El instrumento de planificación (PEI 2021-2024, así como cada POA) son elaborados tomando en cuenta las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	

	<p>A partir de la Jornada de Planificación 2021, se identificaron las necesidades y expectativas, incorporándola en la Planificación Estratégica y Operativa.</p> <p>En el MEM se utilizan diferentes instrumentos para identificar áreas de mejoras como son: Evaluación del Desempeño EDI, Informes de auditorías de procesos internas y externas, Encuestas de satisfacción de los servicios(externo), Autoevaluación CAF, Informe de retorno CAF y la Evaluación NOBACI.</p> <p>El MEM ha creado el Departamento de Igualdad de Género bajo el Decreto Número 1-21 que declara de alto interés nacional la articulación de una política nacional de lucha contra la violencia hacia las mujeres, adolescentes y niñas. El Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Energía y Minas 2021-2024, contempla la estrategia 5.2.2: Desarrollar, promover e implementar programas sociales y de acción comunitarios para impulsar la equidad de género en los sectores de competencia del MEMRD.</p> <p>Evidencias:</p> <p>1.2.6. Acuerdo de desempeño. 1.2.7. Evaluación del Desempeño EDI. 1.2.8. Auditorías de procesos internas y externas 1.2.9. Encuestas de satisfacción de los servicios D. 1.2.10. Evaluación NOBACI.</p>	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>El MEM ha realizado técnicas de gestión que ha permitido obtener resultados en los indicadores tales como: Metas presidenciales, (SISPOA) y plantilla para la programación de la ejecución de actividades programadas que permiten evaluar y medir los avances de sus ejecutorias de gestión para</p>	

	<p>el apoyo en la planificación, ejecución, verificación y mejora de todos los procesos institucionales.</p> <p>Además, contamos con una matriz de Gestión de Riesgo y Oportunidades, con actividades documentadas.</p> <p>Cuenta con un procedimiento y dependiendo de la matriz tiene el tiempo de seguimiento identificado a la gestión de riesgo mediante las matrices diseñadas para tales fines.</p> <p>Evidencias: 1.2.11. SISPOA 1.2.12. Plantilla de programación 1.2.13. Matriz de riesgo de los procesos</p>	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>Se realizan autoevaluaciones anuales aplicando el modelo CAF. estamos certificado bajo la norma 500001, así como también en el proceso de la certificación de la Norma 9001-2015.</p> <p>1.2.14. Comité de calidad CAF. 1.2.15. Comité de implementación ISO 9001-2015. 1.2.16. Certificación ISO 500001 1.2.17. Documentos que sustentan Norma 9001-2015.</p>	
<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas de la República El MEM cuenta con medios de comunicación efectiva, para dar a conocer las actividades institucionales a través de las redes sociales, reuniones con los colaboradores de la unidad, mesas de trabajo, buzones de sugerencias, Outlook, intranet, mural informativo, síntesis, portal web institucional, línea 311, redes sociales, Facebook, Instagram, Publicaciones en el periódico de diversos temas de interés.</p> <p>Se evidencia:</p>	

	<p>I.2.18. Portal WEB institucional.</p> <p>I.2.19. Redes sociales.</p>	
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>El MEM asegura las condiciones adecuadas para realizar sus procesos, mediante la plataforma del Drive para la gestión documental de la ISO 50001:2018, así como también se han desarrollado varios proyectos de mejora tales como: Implementación del Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Planificación (SISPOA). Implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma ISO 9001:2015.</p> <p>Se evidencia:</p> <p>I.2.20. Registro de asistencia para la implementación de la ISO 9001:2015.</p> <p>I.2.21. Captura de pantalla de la ISO 50001:2018.</p>	
<p>8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>Contamos con un plan de comunicación para gestionar, la comunicación interna y externa de la institución. política de comunicación, Outlook, comunicaciones escritas, circular, buzones de quejas y sugerencia interno y externo, murales informativos e intranet, boletines, revistas brochures; encuestas externas, Portal Web Institucional, redes sociales, Facebook, Instagram y Twitter.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.2.22. Plan de Comunicaciones.</p> <p>I.2.23. Portal WEB institucional, Intranet, Subportal de Transparencia y Redes sociales.</p> <p>I.2.24. Sección de síntesis portal web, murales informativos en las diferentes áreas, Boletines y Informes de encuestas de satisfacción externa.</p>	
<p>9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y</p>	<p>Se evidencia el compromiso con la</p>	

<p>fomentando la retroalimentación de los empleados.</p>	<p>y externa, se inició con la innovación al articular y consolidar plataformas tecnológicas que facilita un óptimo aprovechamiento, del MEM ha implementado durante el año 2020-2023, las siguientes acciones de mejora:</p> <p>Compromiso de los líderes del MEM con la mejora continua al certificar bajo la ISO 50001:2018, fue realizada una auditoría interna aplicación de la Norma ISO 9001- 2015 Sistema de Gestión de la Calidad, en el 2023.</p> <p>Se realizan autoevaluaciones con las metodologías CAF y NOBACI, en la que se elaboran Planes de Mejora Institucionales.</p> <p>El MEMRD cuenta con un Plan de Desarrollo del Talento Humano, a través de la capacitación permanente y promoción del crecimiento profesional de los colaboradores, impulsando la mejora continua.</p> <p>La Dirección de Comunicaciones está constantemente promoviendo y retroalimentando del acontecer institucional con la finalidad de mantener orientados a todo el personal interno y a los ciudadanos clientes mediante diferentes medios y/o plataformas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.2.25. Autoevaluación CAF y Plan de Mejora Institucional CAF.</p> <p>I.2.26. Autodiagnóstico NOBACI y Plan de acción NOBACI.</p> <p>I.2.27. Plan de Capacitación Registro de participantes, minutas de reuniones y/o</p>	
--	---	--

	Capacitaciones ISO 9001:2015 y Certificados de participación en Capacitaciones.	
10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.	<p>El MEMRD comunica las iniciativas del cambio mediante la realización de reuniones directivas, con los órganos rectores, Comité de: Calidad, gestión de energía, SISTAP, Administrativo, Compras, Ética, Emergencia, reforma sectorial, mesa de trabajo capacitaciones realizadas. También a través, del portal web institucional, Intranet, correos electrónicos, y redes sociales,</p> <p>Se involucra al personal interno y grupos de interés en los cambios planificados con su participación en las jornadas de planificación, 2021-2024.</p> <p>Evidencias:</p> <p>1.2.28. Portal Web Institucional.</p> <p>1.2.29. Correos de convocatorias a reuniones de comité y Registro de participantes socialización POA.</p>	

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
<p>Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).</p>	<p>Los colaboradores del MEM trabaja de acuerdo con los valores institucionales y objetivos trazados en la planificación (PEI 2021-2024 y POA) y el Plan de Trabajo plurianual destinados al cumplimiento del marco legal que rige al órgano MEM.</p> <p>La institución cuenta con un Comité de calidad, que actúa como coordinador del Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y CAF entre sus funciones están la</p>	

	<p>elaboración y seguimiento al Plan de Mejora Institucional basado en las áreas de mejora resultantes del proceso de autoevaluación.</p> <p>En el 2022 fue realizada una actividad de integración con todos los colaboradores, donde se realizaron acciones de fortalecimiento institucional con el objetivo de fortalecer las labores.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.3.1. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024.</p> <p>I.3.2. Plan de Trabajo plurianual</p> <p>I.3.3. Circular de convocatoria, Fotos de actividades y Registro de participantes</p>	
<p>Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.</p>	<p>En la institución se evidencia el respeto a las necesidades de los colaboradores, otorgando permisos especiales y de estudios, licencias por enfermedad, maternidad y para cuidar familiares en situaciones de salud, entre otros.</p> <p>El MEM ofrece servicios de transporte el traslado de 119 empleados, diariamente, en varias rutas fijas Santo Domingo Norte 55, Santo Domingo Oeste 32 y Santo Domingo Este 32, contamos con 10 vehículos para rutas alternas y traslado de empleados según sus necesidades ahorrándoles tiempo y recursos para ir a la sede, club y regresar a sus hogares.</p> <p>Contamos con un consultorio médico habilitado para brindar atención primaria al personal.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.3.4 Acción de personal y Reportes de empleado atendidos en el consultorio médico.</p>	

	<p>I.3.5 Licencias y Certificaciones de estudios. I.3.6 Documento que evidencien las diferentes rutas para los empleados del MEMRD y Fotos de transportación.</p>	
<p>Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.</p>	<p>Los empleados son informados y consultados periódicamente acerca de asuntos relacionados con la organización mediante: circulares, comunicaciones, correos electrónicos, intranet, redes sociales, murales informativos, boletines informativos y encuestas externas.</p> <p>Se consultan asuntos relacionados con la organización en las mesas de trabajo (reuniones) por áreas, buzón de sugerencias, en la formulación de los planes operativos y encuestas externas.</p> <p>Se socializa con los empleados los asuntos claves relacionados con la organización, tales como el proyecto; procedimientos internos, ISO 50001, implementación del Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma ISO 9001-2015, Carta Compromiso al Ciudadano, Reglamento Interno, Marco Estratégico y resultados de las Metas Presidenciales.</p> <p>Los equipos y/o comités de trabajo son parte de la cultura organizacional del MEM, existiendo varios comités emergencia, Ética, Calidad, reforma sectorial, NOBACI, integrado por diferentes grupos ocupacionales donde se le consultan sus opiniones sobre asuntos claves como: temas de catástrofes y emergencias, autoevaluación CAF, NOBACI, Evidencias:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>I.3.7. Circulares, Comunicaciones, Correos electrónicos, Actas de comité, Intranet, Redes sociales, Murales y Boletines informativos.</p> <p>I.3.8. Informes de encuestas externas.</p> <p>I.3.9. Certificado de participantes e ISO 50001:2018 y registro de proyecto ISO 9001-2015.</p>	
<p>Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>A través de herramientas, asesorías, capacitación, entrenamientos, insumos necesarios para el cumplimiento de sus funciones se apoya a los empleados.</p> <p>Se empodera al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, de manera individual y grupal mediante el Plan de Capacitación.</p> <p>Se evidencia la contratación de consultores para identificar y mejorar los procesos de la Institución, así como asesores para la implementación de la Norma ISO 9001; 2015.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.3.10. Contrato de Asesores Norma ISO 9001:2015.</p> <p>I.3.11. Registros de participantes en capacitación ISO 9001.</p> <p>I.3.12. Procedimiento de Inducción y Plan de Capacitación.</p>	
<p>Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>El MEM cuenta con una matriz para la delegación de funciones que compete a los empleados de la institución.</p> <p>Los directores y encargados son sustituidos temporalmente durante sus vacaciones por colaboradores para asumir las tareas, respondiendo la continuación de los trabajos, los cuales son</p>	

	<p>reportados al supervisor inmediato al momento de regresar a sus labores.</p> <p>Se involucra a los empleados en los procesos relevantes como son: NOBACI, Autoevaluación CAF, elaboración y seguimiento a la ejecución de Planes Estratégicos y Operativos Anuales.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.3.13. Matriz para la delegación de funciones.</p> <p>I.3.14. Informe de monitoreo POA por áreas. Autoevaluación CAF.</p> <p>I.3.15. NOBACI</p>	
<p>Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>Se promueve una cultura de aprendizaje y desarrollo de competencias con la detección de necesidades de capacitación; socialización del plan de capacitación, mediante el cual se imparten varios cursos, talleres, maestría, diplomados, cursos de especialización técnica y los programas de capacitación del: INAP, INFOTEP, Escuela Nacional de Gestión de Riesgo, COE, Compra y Contrataciones, AENOR 5000I, MCG y CAPGEFI.</p> <p>Contamos con una matriz que identifica las capacitaciones según las competencias por cargo y grupos ocupacionales como parte del desarrollo del talento humano, para impulsar el desarrollo de competencias de los empleados y promover su crecimiento en la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.3.16. Plan de Desarrollo del Talento Humano.</p> <p>I.3.17. Matriz de capacitaciones técnicas según las competencias por cargos.</p>	

	I.3.18. Registro de participantes Talleres y Certificados de Participación y Fotos de Capacitaciones.	
Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.	<p>Se evidencia el reconocimiento y la premiación al personal, a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro de los indicadores de las metas presidenciales. • Otorgamiento de día libre a equipos por jornada extendida trabajadas 2022 • Actividad de Aniversario de la Institución en la que fueron reconocidos varios empleados por antigüedad en el servicio • Evaluaciones del Desempeño, <p>Evidencias:</p> <p>I.3.19. Certificado por alta calificación en la evaluación del desempeño.</p> <p>I.3.20. Reconocimientos a los equipos de trabajo y a diversos empleados.</p> <p>I.3.21. Correos entregados a las áreas por efectividad obtenida POA 2022.</p>	

Subcriterio I.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		

<p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>En el PEI 2021-2024 del MEM se contempla el porcentaje de acuerdos interinstitucionales efectuados para eficientizar la gestión con el seguimiento y evaluación a los acuerdos y/o convenios.</p> <p>En el POA 2022-2023 Se tiene determinado el indicador nivel de satisfacción de usuarios externos en 91%, Las necesidades de los grupos de interés son analizadas mediante la aplicación de encuestas, las mediciones del tiempo de respuestas a las quejas de buzones de sugerencias e informes.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.4.1. POA Dpto. Gestión de Calidad</p> <p>I.4.2. Informes de resultados de encuestas.</p> <p>I.4.3. Informes de buzón de quejas y sugerencias y matriz de grupos de intereses.</p>	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>El mantenimiento de relaciones proactivas en el 2022 contamos con un total de ** acuerdo de colaboración con diferentes instituciones con el fin de realizar los procesos y proyectos de ***** Se evidencia en el aseguramiento de la alineación del marco estratégico y el PEI a las estrategias nacionales como son: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP). Trabajados en las jornadas de elaboración del PEI 2021-2024</p> <p>Evidencias</p> <p>I.4.4. Plan Estratégico de las NICSP.</p> <p>I.4.5. Remediación áreas Responsabilidad del Estado.</p>	

	<p>I.4.6. Foto de firma de acuerdo NUVI, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Educación, Ministerio de Medio Ambiente, Energía Atómica.</p> <p>I.4.7. Plan Plurianual Para el Sector Público.</p>	
<p>3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.</p>	<p>La identificación de políticas públicas relevantes a través de proyectos, leyes, decretos y/o acciones importantes que impactan directamente a la organización, las cuales son implementadas conforme al mandato legal: la Ley No. 100-13 durante el periodo enero-diciembre 2022, alcanzó un 100% promedio en los indicadores de Metas Presidenciales. Se elaboró, en 2022, la Matriz de Cumplimiento Legal para garantizar que cada área cumple con el marco regulatorio que le aplica. Está previsto auditar cada área para verificar su cumplimiento En 2022 se socializó la Ley Orgánica de Administración Pública No. 247-12 que regula la relación de la administración Pública con los ciudadanos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.4.8. Plan Estratégico.</p> <p>I.4.9. Leyes, decretos y/o políticas públicas</p> <p>I.4.10. Metas presidenciales y Plan Plurianual del Sector Público.</p>	
<p>4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p>	<p>El PEI como la herramienta del sector público para la planificación de todos los planes, programas y proyectos a ser ejecutados a mediano plazo, evidenciando el desempeño de la organización con las políticas públicas y al estar correlacionados con en el Sistema de Gestión Financiera, y dando paso al Plan Nacional Plurianual del Sector Público, garantizando su alineación a la planificación a corto, a través del POA y en coordinación con el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo</p>	

	<p>(MEPyD). El MEMRD estableció un nuevo marco estratégico y elaboró las metas y objetivos de su Plan Estratégico Institucional 2021-2024 alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo, Planes sectoriales, el Plan Plurianual para el Sector Público y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y adquiriendo su rol de ente rector del sector energético minero.</p> <p>En enero-diciembre 2022 alcanzó un 100% promedio de las Iniciativas Presidenciales, dicho Sistema consiste en apoyar una red de gestión para el logro de los objetivos y resultados de las principales Metas vinculadas y a los compromisos asumidos por el/la Titular durante su ejercicio. Se evidencia la elaboración, ejecución y seguimiento de la Estructura Programática, según lineamientos de la Dirección General de Presupuesto, a través de la cual se busca ordenar las acciones y los recursos de la gestión pública a la planeación, programación y presupuesto, así como al control del gasto público.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.4.11. Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p> <p>I.4.12. Actualización Plan Plurianual 2021, 2022 y 2023.</p> <p>I.4.13. Estructura e Informe 2023.</p>	
<p>5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).</p>	<p>De acuerdo con las disposiciones de la Ley 122-05 para la Regulación y Fomento de las Asociaciones sin Fines de Lucro, y el Reglamento de Aplicación 40-08, se coordinan las actividades relativas a las Asociaciones sin Fines de Lucro autorizadas por Oficina de Relación con las ASFL.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.4.14. Ley No.122-05 y Reglamento 40-08.</p> <p>I.4.15. Matriz de instituciones. Documentos que evidencian las ASFL</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.</p>	<p>Se evidencia la participación del MEM en Congreso Internacional, plenarias y conferencias. Evidencias: I.4.16. Informes de participación. I.4.17. INFORME RRSS MEM marzo 2023 I.4.18. Minutas y Registros de participantes</p>	
<p>7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.</p>	<p>La Máxima Autoridad promueve al MEM en conferencias sobre las funciones de competencia sobre minas y energía. Se evidencia la reputación y el reconocimiento de la organización a través las notas de prensa de la dirección de comunicaciones, tales como:</p> <p>El MEM cuenta con el objetivo estratégico en el PEI 2021-2024: Logrando un alto reconocimiento como institución rectora de velar por la protección, preservación y adecuada explotación de las sustancias minerales que se encuentren en el suelo y subsuelo nacional y submarino de la República Dominicana.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de reconocimiento y aceptabilidad <p>Cantidad de nuevos seguidores en el conjunto de redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram) Se evidencia el reconocimiento de la organización con la entrega en el 2019 y 2020 del Premio Nacional de la Calidad y Reconocimiento a las Prácticas Promisorias del sector público; el MEM fue premiado con una medalla de plata, la primera en su historia, por sus logros obtenidos durante el periodo 2019-2020. Reconocimiento entregado por el Ministerio de Administración Pública (MAP). Así mismo, la organización fue reconocida en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, por alcanzar el posicionamiento alto.</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento recibido de la Dirección General de Compras y Contrataciones. <p>Actualmente en 2023, inicio con la implementación de su Sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma ISO 9001:2015.</p> <p>Evidencias:</p> <p>I.4.19. Minuta ISO 9001:2015.</p> <p>I.4.20. SISMAP, Reconocimiento OGTIC.</p> <p>I.4.21. Evidencia calificación Metas Presidenciales 2022.</p> <p>I.4.22. Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma 50001:2018 y documentación que evidencie ISO 9001:2015</p>	
--	--	--

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considerar lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente.

Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.	La institución tiene identificadas las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos y definición de las prioridades a través de la alineación de nuestro plan estratégico institucional (PEI) con la estrategia nacional de desarrollo: objetivo específico I.I.I: Estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local, del	

	<p>cual se desprenden los objetivos estratégicos del MEM, planes plurianuales y planes estratégicos sectoriales. Además, mediante el análisis regular del entorno como insumo para planes y proyectos, con la realización de: análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (DAFO), análisis político, económico, social, tecnológico y legal y análisis de campo de fuerza, los cuales están establecidos en los procedimientos de planificación estratégica y operativa. Este ejercicio, fue desarrollado durante la jornada de formulación Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, así como también la identificación y gestión de los riesgos y oportunidades de la organización en base a los análisis del entorno interno y externo, existiendo matrices para esta gestión.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.1.1. PEI 2021-2024.</p> <p>2.1.2. Análisis DAFO 2022-2023.</p> <p>2.1.3. Procedimiento de formulación del PEI y POA.</p> <p>2.1.4. Procedimiento de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de Planes Operativos y Estratégicos.</p> <p>2.1.5. Manual de Riesgos y Oportunidades.</p>	
<p>2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Se tienen identificados los grupos de interés relevantes en: la Matriz de Grupos de Interés, que contiene las necesidades y expectativas de estos. Se han realizado levantamientos periódicos de estas necesidades y expectativas en la Jornada de Planificación de 2022-2023.</p> <p>En el mapa de proceso, se tienen identificadas las entradas y salida.</p> <p>Se realizan encuestas de satisfacción de usuarios externos en las que se conocen necesidades y</p>	

	<p>expectativas, así como también la implementación del buzón de quejas y sugerencias.</p> <p>Fruto de las auditorías por la empresa AENOR certificadora del Sistema ISO 50001:2018, se aplicaron mejoras a la matriz de partes interesadas, la matriz de comunicación y al sistema de gestión de riesgos.</p> <p>Otro derivado de las necesidades de las partes interesadas y como ente del Sistema Integrado de la Administración Financiera del Estado -SIAFE-, es la elaboración de instrumentos normativos para el registro contable del devengo del gasto, de garantías y concesiones y de los contratos de obras plurianuales, a requerimiento y bajo coordinación del Ministerio de Hacienda, involucrando a las instituciones públicas que tienen en su hacer misional tales responsabilidades: DIGEPRES, TN, dichas normativas fueron revisadas, aprobadas y emitidas por dicho Ministerio.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.1.6. Registros de participantes jornada formulación Plan Estratégico Instituciones PEI 2021-2024.</p> <p>2.1.7. Mapa de Procesos.</p> <p>2.1.8. Matriz de Grupos de Interés.</p>	
<p>3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.</p>	<p>Se evidencia que, a través del análisis del entorno, en el ámbito legal, se analiza la reforma del sector público que nos conciernen, sometiendo un ante proyecto de la ley 100-13 que crea el Ministerio de Energía y Minas, como órgano dependiente del Poder Ejecutivo, encargado de la formulación y administración de la política energética y de minería</p>	

metálica y no metálica. G. O. No. 10721 del 2 de agosto de 2013.

Además, analizamos la ley de estrategia general de desarrollo, que nos vincula con el objetivo específico de estructurar una administración pública eficiente que actúe con honestidad, transparencia y rendición de cuentas y se oriente a la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y del desarrollo nacional y local. Se evidencia una matriz de cumplimiento legal, en donde se toma en cuenta todas las leyes que pudiesen afectar el entorno legal del MEM, entre ellas.

- Ley Orgánica de la Administración Pública, No. 247-12.
- Ley General de Libre Acceso a la Información Pública, No. 200-04.
- Ley No. 340-06 sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios

Contamos con una matriz de seguimiento para el cumplimiento a los requerimientos de la Ley 10-07 el Sistema Nacional de Control Interno y de la Contraloría General de la República, específicamente en lo que concierne a la Normas Básicas de Control Interno (NOBACI) y los cambios en esta norma, con responsables asignados y fecha de realización.

También se contempla en el PEI 2021-2024 el indicador: índice de cumplimiento de estándares de transparencia institucional, con acciones periódicas en el POA 2022, en base a las leyes que lo regulan.

Evidencias:

2.1.9. Análisis del entorno 2022-2023

	<p>2.1.10. Proyecto de Reforma de la Ley 100-13.</p> <p>2.1.11. Matriz de cumplimiento legal.</p> <p>2.1.12. Informe de avance e implementación trimestral de la NOBACI.</p>	
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>La institución realiza un análisis DAFO cada año, que afrontará la institución. Se evidencia el análisis de entorno DAFO 2021-2022, Se efectúa una eficiente gestión de riesgos, como parte del proceso de control interno que incluye la matriz de riesgo 2022-2023, la cual contiene el plan de mitigación y la evaluación de la eficacia para los mismos. Se evidencia, que la institución planifica mediante el POA y analiza el desempeño institucional a través de los resultados de las encuestas de satisfacción de usuarios externos, que son la base para realizar planes de acción que nos permiten mejorar la prestación de los servicios. Plan de mejora producto de la autoevaluación CAF. Porcentaje de satisfacción resultado de aplicación encuesta de clima organizacional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.1.13. Análisis DAFO.</p> <p>2.1.14. Matriz de Riesgos 2022.</p> <p>2.1.15. Plan de acción de las encuestas de clima 2022.</p> <p>2.1.16. Informe Plan de Mejora del CAF 2022.</p>	

Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>Se evidencia que la institución traduce de manera consistente la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo), con sus respectivos indicadores de medición, en base a prioridades y a las estrategias nacionales a través de la alineación de la matriz de objetivos estratégicos en el plan estratégico institucional (PEI) 2021-2024, en el que se visualizan los objetivos a corto, mediano y largo plazo que darán respuesta a la visión institucional y que cuenta con indicadores de cumplimiento bajo ejes estratégicos:</p> <p>También se evidencia la traducción de la misión y visión y los PEI en el Plan Operativo Anual 2022 y 2023, en este último con objetivos operativos y productos con indicadores y metas específicas a cumplirse en periodicidad trimestral y anual.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.2.1. Plan Estratégico Institucional 2021-2024.</p> <p>2.2.2. POA 2020, 2021, 2022 y 2023.</p> <p>2.2.3. Corte Semestral de las memorias institucionales a la presidencia de la Republica. 2021, 2022.</p> <p>2.2.4. Memoria anual remitida a la Presidencia de la República de 2020, 2021, 2022.</p>	
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>	<p>Se evidencia el involucramiento de los grupos de interés más relevantes con la participación en las distintas jornadas formulación del plan estratégico institucional y plan operativo anual, realizadas en los años: 2021, 2022, 2023 en la cual estuvieron presente los representantes de las partes interesadas relevantes en: la Matriz de Grupos de</p>	

	<p>Interés, en la que se visualiza las expectativas y necesidades de los mismos, el Mapa de Procesos, y el involucramiento de los grupos de interés, con la realización de las encuestas de satisfacción, para conocer la calidad de los servicios ofrecidos, con un porcentaje de satisfacción de usuarios externo de un 91%.</p> <p>Se evidencia que el involucramiento de los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, a través del objetivo estratégico del PEI 2021-2024 que establece lo siguiente “Proporcionar mecanismos que permitan el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la disponibilidad de datos abiertos.”</p> <p>El cual tiene los indicadores de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de solicitudes de información respondidas satisfactoria y oportunamente <p>Evidencias:</p> <p>2.2.5. Matriz de resultados y gráficos 2021 del PEI 2021-2024.</p> <p>2.2.6. Registros de participantes de la jornada PEI 2021-2024.</p> <p>2.2.7. Encuesta de satisfacción de servicios 2021-2022.</p>	
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>Se evidencia que la institución integra aspectos de sostenibilidad, responsabilidad social, diversidad y de género en el plan estratégico 2021-2024 y POA 2022. Se evidencia una jornada de oftalmología, se han desarrollado jornadas de reforestación y charlas. Se evidencia la diversidad en la contratación de personal, sin exclusión de discapacidades, religión, cultura, color, etc. Como parte del desarrollo de una política de Responsabilidad Social</p>	

	<p>se tiene definido en el POA 2022 el producto: “Implementación del Programa de Responsabilidad Social”, con el indicador “Porcentaje de actividades de responsabilidad social, implementada”. Además, el diseño y ejecución de un programa de Reciclaje</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.2.8. Programa de Responsabilidad Social.</p> <p>2.2.9. Cronograma Plan de Responsabilidad Social 2022.</p> <p>2.2.10. Jornada de Reforestación y Jornadas de la Salud 2022-2023.</p>	
<p>4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.</p>	<p>Se asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva desde la planificación estratégica en la que se establece la elaboración del Presupuesto Anual y el Plan Anual de Compras para optimizar los recursos financieros, asimismo en el POA con la estrategia o línea de acción para gestionar oportuna y eficiente los recursos financieros del MEMRD en cumplimiento de la ejecución del presupuesto planificado optimizando los recursos financieros, determinada en base al histórico que en efecto ha sido asignado al MEM por el Órgano Rector del Presupuesto General del Estado.</p> <p>Se evidencia la elaboración, ejecución y seguimiento de la Estructura Programática 2022, según lineamientos de la Dirección General de Presupuesto, a través de la cual se busca ordenar las acciones y los recursos de la gestión pública a la planeación, programación presupuestaria, así como, al control del gasto público.</p> <p>La formulación del presupuesto por resultados se basa en el modelo de estructura programática que</p>	

	<p>incluye la evaluación de la eficacia y eficiencia del referido instrumento de planificación, en el que presenta los productos terminales y sus actividades, a los cuales se les asignan recursos para su ejecución en el SIGEF.</p> <p>Se evidencia la elaboración del Plan Anual de Compras cada año, ejemplos períodos 2022, 2021, 2020 y a través del cual se gestionan todos los insumos requeridos para la ejecución de lo previsto en el Plan Operativo Anual.</p> <p>En el año 2022 se ha realizado un documento consolidado en el que identifican las necesidades de las áreas en base a este Plan, llevándose control de su ejecutoria y se le da seguimiento mediante el monitoreo al POA que se efectúa trimestralmente. En consecuencia, al riguroso seguimiento al PACC se han efectuado cambios en los requerimientos y montos de algunas direcciones y/o departamentos.</p> <p>Evidencias: 2.2.11. Presupuesto Institucional 2022, 2021, 2020. 2.2.12. Matrices Anuales de la programación de las metas físico-financiero de 2022, 2021. 2.2.13. Formulario de la Estructura Programática 2021 y 2022. 2.2.14. Reportes generados en el SIGEF. 2.2.15. PACC.</p>	
--	---	--

Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p>	<p>El MEM evidencia la implementación de las estrategias nacionales y de planificación en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de 2021-2024, donde se muestran las estrategias y proyectos asociados a sus objetivos con la definición del tiempo en que se estima lograrlo, asimismo se realizan Planes Operativos Anuales, con las especificaciones en cada área institucional, en el año 2022 los indicadores se han identificado de acuerdo a su accionar, es decir en procesos, calidad, operativo, conteniendo el despliegue de sus metas por trimestre, con las actividades asociadas a éstos y a las estrategias y líneas de acción.</p> <p>Se cuenta con un mapa de proceso alineado a los ejes y objetivos estratégicos. La institución cuenta con los procesos documentados de todas las áreas funcionales.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.3.1. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024.</p> <p>2.3.2. Plan Operativo Anual (POA) 2022.</p> <p>2.3.3. Pantalla de documentos procedimientos y procesados, Intranet.</p>	
<p>2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>El MEM evidencian informes de indicadores de los Planes Operativos Anuales, específicamente en el del año 2022, los cuales tienen detalladas las actividades a realizar en periodicidad mensual, trimestral, semestral y anual. En adición, se elaboran cronogramas de trabajo con tareas vinculadas a los diferentes indicadores. También se elabora y ejecuta el cronograma de monitoreo trimestral con las áreas que conforman el MEM, en el marco del indicador del POA 2022.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Evidencias:</p> <p>2.3.4. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024</p> <p>2.3.5. Plan Operativo Anual (POA) 2022.</p> <p>2.3.6. Informes de monitoreo trimestral 2022.</p>	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>La institución comunica eficazmente los objetivos, las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jornada de formulación Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 • Jornada de Planificación para la formulación de Plan Operativo Anual (POA) 2022 • Publicación del PEI en el Portal de Transparencia y la Página WEB, y otros medios digitales. Se comunican los resultados previstos logrados a los colaboradores a través del informe trimestral de resultados del POA en reuniones directivas, también se comunica eficazmente a todo el personal de los distintos niveles organizacionales los planes estratégicos y operativos, incluyendo en dicha socialización a nuestro grupo de interés y/partes interesadas como se detalla a continuación: • Socialización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, a los grupos ocupacionales, I, II, III, IV, V. • Jornada de planificación, 2022, la institución comunica eficazmente los objetivos, las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal a través de la socialización del plan de mejora CAF 2022 y en las reuniones de Revisión del Sistema de Gestión de la Calidad, así como en las redes sociales. <p>Evidencias:</p>	

	<p>2.3.7. Informe de la ISO 50001.</p> <p>2.3.8. Registros de participantes Plan Operativo Anual (POA) 2022.</p> <p>2.3.9. Fotos jornada de planificación Pantallas de la página WEB, del Portal, transparencia y de redes sociales.</p> <p>2.3.10. Informe de Mejora CAF 2023.</p>	
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>Se realizan evaluación periódica de los logros de la organización, a todos los niveles, con el monitoreo semestral y anual del PEI 2021-2024 y monitoreo trimestrales de los POA y reuniones con los responsables de área, así como el seguimiento mensual de las actividades en el Sistema de Seguimiento Monitoreo y Evaluación de la Planificación (SISPOA) a todas las unidades organizativas, conociendo cada área los avances y logros de sus actividades en consecución asegurando la ejecución de la estrategia y el alcance de los objetivos.</p> <p>Se evidencia también las autoevaluaciones anuales bajo la metodología CAF y participaciones en el Premio Nacional a la Calidad con los respectivos informes de retorno, a los que se le realizan planes.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.3.11. Enlace PEI.</p> <p>2.3.12. Sistema de Seguimiento Monitoreo y Evaluación de la Planificación (SISPOA).</p> <p>2.3.13. Informe de resultados trimestrales POA.</p> <p>2.3.14. Registro de participación socialización POA 2022.</p> <p>2.3.15. Indicadores de metas presidenciales.</p>	

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.	<p>La institución identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías, a través de las siguientes iniciativas: Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la Planificación (SISPOA), fue diseñado, desarrollado e implementando del, con el cual se evalúa el cumplimiento de las actividades, estrategias o líneas de acción. Certificación de la ISO 50001.</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.4.1. PEI 2021-2024 denominada Estrategias y Proyectos.</p> <p>2.4.2. Plan Operativo Anual (POA) 2022.</p> <p>2.4.3. Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) 2022.</p>	
2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.	<p>La institución construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones con la previsión de benchmarking en el PEI 2021- 2024 y POA 2021 y 2022, 2023</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.4.4. Informe experiencias.</p> <p>2.4.5. Fotos, Registros de participantes Benchmarking.</p> <p>2.4.6. Plan Operativo Anual (POA) 2022.</p>	
3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	<p>Se evidencia la comunicación de los resultados de la organización a los grupos de interés relevantes, a través de la reunión de mesas de trabajos reuniones administrativas, del Sistema de Gestión de la</p>	

	<p>Calidad, reuniones de monitoreo trimestrales al plan operativo anual (POA), reuniones de monitoreo semestrales al plan estratégico institucional (PEI), en las que se presentan los resultados relevantes que se han generado en el periodo evaluado Se evidencia a través de la publicación de los indicadores de metas presidenciales, que incluyen os resultados obtenidos por la institución en diferentes indicadores de los órganos rectores, como son: Índice de gestión presupuestaria (DIGEPRES), Índice de cumplimiento de la Ley 200-04 (DIGEIG), Índice de transparencia gubernamental, Índice de compras y contrataciones (DGCP), Normas Básicas de Control Interno (NOBACI), Sistema de Monitoreo de la Gestión SISMAP, Índice de TIC y Gobierno Electrónico / OGTIC Además, se comunican los resultados de la institución a través de los siguientes medios de comunicación: Memoria anual, Página web, Boletines institucionales, Correos electrónicos Pantallas de comunicación ubicadas en los pasillos Murales internos</p> <p>Evidencia:</p> <p>2.4.7. Memoria anual 2021</p> <p>2.4.8. Impresión de pantalla pág. Web.</p> <p>2.4.9. Boletines instituciones en 2022.</p>	
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>Se evidencia, que la institución promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, } Desarrollar la metodología para la evaluación del comportamiento de los costos y de los indicadores</p> <p>Evidencias:</p> <p>2.4.10. Subportal de Transparencia.</p> <p>2.4.11. Encuestas externas 2022</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.	Se evidencia, que se asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados, a través de la formulación y modificación del presupuesto de gasto 2022 el cual a través del Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) 2022, que contienen los recursos necesarios para el financiamiento de los proyectos planificados en el Programa de Fortalecimiento a la Gestión de las Finanzas Públicas (PROGEF) a través del Informe de ejecución presupuestaria.	
	<p>Evidencias:</p> <p>2.4.11. Plan de Compra y Contrataciones PACC 2022.</p> <p>2.4.12. Informe de ejecución presupuestaria.</p> <p>2.4.13. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021–2024.</p> <p>2.4.14. Informe de Gestión Presupuestaria.</p>	

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	La organización planifica los requisitos de recursos humanos anualmente según sea necesario para que se puedan lograr las metas institucionales. Adicional a esto el Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación cuenta con informes técnicos de detención de necesidades donde se reflejan los resultados de las necesidades de los colaboradores para enfocar el Plan de capacitación para aportar conocimiento y aptitudes necesarias para mejor desempeño laboral.	

	<p>Evidencias:</p> <p>3.1.1. Planificación de RRHH 2023.</p> <p>3.1.2. POA 2021, 2022 y 2023.</p> <p>3.1.3. Informe proceso de Detección de necesidades de Capacitación 2021, 2022 y 2023.</p> <p>3.1.4. Reglamento Interno de Personal 2022.</p>	
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>El MEMRD, a través de la Dirección de Recursos Humanos, elabora su plan operativo anual con base en el Plan Estratégico Institucional. Además, cuenta con un Reglamento Interno Institucional destinado a establecer los principios, políticas, normas y procedimientos que rigen la gestión de los recursos humanos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.1.5. POA RRHH 2021, 2022 y 2023.</p> <p>3.1.6. Procedimiento de Evaluación del Desempeño 2022.</p> <p>3.1.7. Reglamento Interno de Personal 2022.</p> <p>3.1.8. Procedimiento de Inducción de personal 2022.</p>	
<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>La Institución cuenta con un Departamento de Equidad de Género e Inclusión acorde a las buenas prácticas, acepta y apoya la diversidad en el ámbito laboral; reconoce que la equidad de género y la inclusión enriquecen los procesos institucionales. Se realizan charlas sobre Rol de la Mujer y del Hombre en las Instituciones con la participación de los colaboradores del MEMRD.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.1.9. POA RRHH 2021, 2022 y 2023.</p> <p>3.1.10. Política de Equidad de Género e Inclusión.</p> <p>3.1.11. Registro de asistencia Rol de la Mujer 2023 y Acuerdos del Desempeño 2022.</p>	

<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>La Dirección de Recursos Humanos gestiona el plan de capacitación para desarrollar las competencias de los servidores. La organización cuenta con la Unidad de Equidad de Género e Inclusión que gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones. Evidencias: 3.1.12. Política de Equidad de Género e Inclusión. 3.1.13. Informe entrevista de al nuevo personal 2021, 2022 y 2023. 3.1.14. Registro de asistencia Rol de la Mujer 2023. 3.1.15. Plan de Capacitación Primer Trimestre 2023.</p>	
<p>5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>El MEMRD apoya una cultura que reconoce el desempeño laboral de los empleados, tanto individualmente como en equipo, en función de los resultados. Dispone de la información necesaria para que puedan desempeñar sus funciones en condiciones plenamente satisfactorias. Evidencias: 3.1.16. Reconocimiento a empleados. 3.1.17. Procedimiento de Inducción al Personal. 3.1.18. Acuerdo de Desempeño. 3.1.19. Comunicación Pagos de bonos por desempeños 2022.</p>	
<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o</p>	<p>El Departamento de Equidad e Inclusión de Género impulsa iniciativas con las distintas dependencias que integran el ministerio para la inclusión de la perspectiva de género en los planes, programas, proyectos, acciones, políticas existentes y en la planificación de nuevas. Se conformó el Comité de Transversalización del MEMRD que coordina y facilita los procesos dirigidos a la transversalidad y tomas decisiones</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>para la creación de políticas y procedimientos institucionales. Evidencias: 3.1.20. Comité de Transversalización de Género. 3.1.21. Cápsula del Departamento de Equidad de Género e inclusión /correo. 3.1.22. Encuesta de Equidad de Género e Inclusión. 3.1.23. Reporte de actividades de Equidad de Género e inclusión/Fotos 2022.</p>	
--	--	--

Subcriterio 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.</p>	<p>El MEMRD a través de la aplicación de las Evaluaciones de Desempeño por Resultados, las competencias específicas en el perfil del puesto y los lineamientos institucionales instruidos por la máxima autoridad, el Departamento de Evaluación y Capacitación del Desempeño promueve las habilidades y competencias de los colaboradores. Evidencias: 3.2.1. Plan de Capacitación 2022 y 2023. 3.2.2. Formulario de Acuerdo del Desempeño. 3.2.3. Informe de ejecución del Plan de Capacitación 2021 y 2022. 3.2.4. Convocatoria de Inducción de Personal para la Administración Pública Nivel 2 y Nivel 3, 2023.</p>	
<p>2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.</p>	<p>El Departamento de Reclutamiento y Selección atrae el personal idóneo para la institución y en conjunto con el Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación del MEMRD desarrolla una programación anual de capacitación para la realización de distintas actividades formativas de acuerdo con la detección de necesidades de las</p>	

	<p>diferentes áreas y a las solicitudes de formación evidenciadas en las Evaluaciones del Desempeño Laboral a los colaboradores.</p> <p>Evidencias: 3.2.5. Plan de Capacitación 2022. 3.2.6. Formulario Evaluación del Desempeño 2022. 3.2.7. Procedimiento de Capacitación.</p>	
<p>3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).</p>	<p>El MEMRD cuenta con un programa de capacitación para el mejoramiento de las competencias de los colaboradores, el área de evaluación y capacitación del desempeño está en línea con las estrategias institucionales. Cada encargado evalúa al personal bajo su supervisión y, con el objetivo de socializar el desarrollo laboral, realiza una entrevista donde se discute la capacitación necesaria para un mejor desempeño de sus funciones.</p> <p>Evidencias: 3.2.8. Plan de Capacitación 2022. 3.2.9. Formulario de Evaluación del Desempeño. 3.2.10. Acuerdos de Evaluación del Desempeño.</p>	
<p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.</p>	<p>El Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación elaboró el Manual de procedimiento esto para fomentar un mejor rendimiento para el logro de los objetivos de una forma oportuna y eficaz, en apoyo al continuo desarrollo personal y profesional de nuestros servidores.</p> <p>Evidencias: 3.2.11. Plan de Capacitación 2022. 3.2.12. POA RRHH 2021 al 2023. 3.2.13. Evaluación del Desempeño 2022. 3.2.14. Procedimiento de Capacitación 2022.</p>	
<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>El MEMRD dirige y apoya continuamente de manera individualizada a los nuevos ingresos,</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>orientándolos desde su ingreso a la institución a través de la inducción sobre la institución y sus funciones, así como, brindándoles información sobre los procesos misionales de la institución, derechos y deberes, beneficios, y otras cosas.</p> <p>Se realizaron mentorías en el Departamento de Calidad sobre la formulación de documentación de procesos y para la elaboración del Manual de Calidad al personal del área.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.2.15. Procedimiento de Inducción al Personal.</p> <p>3.2.16. Formulario de certificación de recepción de documentos.</p> <p>3.2.17. Reglamento Interno de Personal 2022.</p> <p>3.2.18. Presentación Inducción al personal.</p> <p>3.2.19. Mentoría del Dpto. de Calidad en la Gestión.</p>	
6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.	<p>El MEMRD como medio de incentivar el desarrollo de nuevas habilidades y competencias en la fuerza laboral, la Institución mantiene la promoción y movilidad interna de sus colaboradores a través de promociones y ascensos de acuerdo a su formación y habilidades demostradas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.2.20. Acceso desde la WEB institucional al portal Concurso del MAP.</p> <p>3.2.21. Publicaciones de avisos de vacantes.</p> <p>3.2.22. Políticas de Reconocimientos.</p> <p>3.2.23. Comunicación de Promoción.</p>	
7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).	<p>El MEMRD como parte del Plan de Capacitación anual, en 2021 al 2023 se coordinaron diversas actividades formativas bajo la modalidad en línea, empleando tecnologías y medios electrónicos para</p>	

	<p>beneficio de los colaboradores y plataforma Moodle.</p> <p>Evidencias: 3.2.24. Registro de asistencia ISO 50001. 3.2.25. Registro de asistencia capacitación vía ZOOM, 2023. 3.2.26. Plataforma Moodle.</p>	
8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	<p>El MEMRD a través de la Dirección de Recursos Humanos mantuvo un plan anual de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional con el propósito de prevenir accidentes y daños a la salud que sean consecuencia del trabajo. Como parte del mismo se realizaron diagnóstico a nivel institucional, levantamientos de los elementos vigentes y faltantes, análisis de rutas de emergencias, entre otras.</p> <p>Evidencias: 3.2.27. Plan Anual SISTAP 2022. 3.2.28. Inducción NOBACI y Charla de la Comisión de Ética/Correo 2021.</p>	
9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.	<p>Se evalúa el impacto de las capacitaciones realizadas a los colaboradores mediante la evaluación de eficiencia alcanzado en el ámbito laboral, además se realiza una evaluación post entrenamiento.</p> <p>Evidencias: 3.2.29. Formularios evaluación eficacia de las capacitaciones y Procedimiento de Capacitación 2022. 3.2.30. Operativos de Salud y Campamento para Hijos de Empleados.</p>	

Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
<p>1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.</p>	<p>Mediante la puesta en marcha de un sistema de gestión basado en el control de riesgos y fomentando la responsabilidad individual y colectiva de los empleados, la Dirección de Recursos Humanos se comprometió a crear y promover una cultura de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.1. Plan Anual SISTAP 2023</p> <p>3.3.2. Charla Comisión de Ética 2021/Correo</p> <p>3.3.3. Minuta de Reunión SISTAP 2022-2023</p> <p>3.3.4. Informe simulacro Nacional de Evacuación 2022.</p>	
<p>2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).</p>	<p>La organización continúa poniendo énfasis en la participación de los socios en cada proceso institucional. Esta participación se demuestra, por ejemplo, con la creación de varios comités integrados por personal de varios departamentos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.5. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022</p> <p>3.3.6. Comité de Calidad 2022</p> <p>3.3.7. Minuta Comité SISTAP 2021-2022.</p>	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>La participación de los empleados en la elaboración de planes, programas y proyectos se encuentra de lineada en el procedimiento de desarrollo, revisión, seguimiento y mejora continua de los planes operativos de cada unidad.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.8. Comité de Calidad 2022.</p> <p>3.3.9. Minuta Comité SISTAP 2021</p> <p>3.3.10. POA RRHH 2021 al 2023</p>	

<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>La organización utiliza acuerdos de desempeño, en los que se expresan las metas y objetivos que debe alcanzar el colaborador, para tratar de llegar a un acuerdo y consenso entre gerentes y colaboradores sobre los objetivos y cómo alcanzarlos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.11. Matriz de monitoreo POA 2022. 3.3.12. Acuerdo del Desempeño 2022. 3.3.13. Convocatoria Evaluación del Desempeño 2023-2024. 3.3.14. Listado de Asistencia Evaluación del Desempeño 2022.</p>	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>El MEMRD realiza una encuesta anual sobre Clima y Cultura Organizacional como parte de su procedimiento de Satisfacción del Cliente Interno.</p> <p>Los resultados de estas encuestas se comparten con el personal y se crean continuamente un plan de mejora para implementar las medidas necesarias que indican los resultados de la encuesta.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.15. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2022. 3.3.16. Plan de Mejora 2022. 3.3.17. Resultado Encuesta de Clima 2022.</p>	
<p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>Por otro lado, el MEM ha dotado al personal de una infraestructura adecuada para la realización de las mismas, mientras que la organización atiende continuamente las necesidades de sus colaboradores en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.18. Acta constitutiva Comité SISTAP 2021-2022</p>	

	<p>3.3.19. Jornada de vacunación 2021, Jornada de charla, tipificación y recolección de sangre</p> <p>3.3.20. Simulacro Nacional de Terremoto 2022</p> <p>3.3.21. Registro de asistencia Brigadista 2023</p>	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>La organización mantiene el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados otorgándoles permisos especiales de estudio que les permiten participar en ejercicios de entrenamiento.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.22. Formularios de solicitud de licencias y permisos</p> <p>3.3.23. Reglamento Interno 2022</p> <p>3.3.24. Comunicación de estudio 2023</p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>La organización atiende las necesidades de los empleados, que se encuentran en situación más desfavorecidos o con alguna discapacidad</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.25. Fotos/rampas, ascensor, paqueo para discapacitados</p>	
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>A través de la Dirección de Recursos Humanos el MEMRD pone a disposición de los colaboradores programas y actividades de desarrollo social, cultural y deportivo, que resultan de beneficiosos para el bienestar y la salud, además, se realizaron reconocimientos a los colaboradores mediante una actividad recreativa de integración.</p> <p>Evidencias:</p> <p>3.3.26. Bono por objetivos logrados SISMAP 2021.</p> <p>3.3.27. Actividad de Reconocimientos.</p>	

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).	<p>El Ministerio de Energía y Minas tiene identificados a sus socios claves dentro de los diferentes sectores, desarrollando y gestionando relaciones a través de iniciativas conjuntas en el marco de alianzas estratégicas de cooperación mediante el establecimiento de convenios.</p> <p>Dentro de la Dirección de Relaciones Internacionales se han realizado firma de Acuerdos y Memorando de Entendimiento de carácter nacional e internacional en las áreas de Energía, Minas e Hidrocarburos.</p> <p>Se evidencian en: 4.1.1. Reunión de Junta de Socios del Proyecto de transición Energética. 4.1.2. Portal de transparencia - espacio de consultas públicas del MEMRD.</p>	
2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.	El Ministerio de Energía y Minas trabaja en estrecha colaboración con sus socios para establecer objetivos claros y detallados para cada acuerdo de colaboración. También se asegura de que cada socio tenga un papel definido y un conjunto de responsabilidades y expectativas claramente establecidos. De esta manera, se garantiza que cada socio contribuya de manera efectiva al éxito del acuerdo de colaboración.	

	<p>Además, el Ministerio de Energía y Minas monitorea y evalúa regularmente los acuerdos de colaboración existentes para asegurarse de que se estén cumpliendo los objetivos acordados y que se estén logrando beneficios mutuos. Esto incluye la medición del impacto socioeconómico de los acuerdos vinculados a proyectos de Transición Energética, proyectos de Fiscalización Minera en minería y Gravimetría en el sector hidrocarburos.</p> <p>Por otro lado, el Ministerio de Energía y Minas cuenta con la meta Presidencial EITI-RD (Iniciativa para la Transparencia en las Industrias Extractivas en la República Dominicana) es una iniciativa impulsada por el gobierno dominicano, la sociedad civil y la industria extractiva para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en el sector minero del país. Esta iniciativa busca mejorar la gestión y el uso de los ingresos generados por la extracción de recursos naturales en la República Dominicana, y promover la participación ciudadana en la toma de decisiones en el sector extractivo.</p> <p>Se evidencia en:</p> <p>4.1.3. Reunión de Junta de Socios del Proyecto de transición Energética</p> <p>4.1.4. Portal para la Iniciativa para la Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI-RD).</p>	
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>Las responsabilidades de cada socio en un acuerdo o convenio con el Ministerio de Energía y Minas pueden variar según el tipo de acuerdo y el objetivo específico del mismo. Sin embargo, en general, se espera que cada socio contribuya de manera</p>	

	<p>efectiva al éxito del acuerdo y al logro de los objetivos acordados.</p> <p>Entre las responsabilidades comunes de cada socio, se pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar recursos, ya sean financieros, humanos o tecnológicos, para la implementación del acuerdo o convenio. ▪ Participar activamente en las actividades acordadas, como capacitaciones, intercambio de buenas prácticas, proyectos conjuntos, entre otras. ▪ Cumplir con los compromisos y plazos establecidos en el acuerdo o convenio. ▪ Comunicar de manera transparente y oportuna cualquier problema, dificultad o cambio en las circunstancias que puedan afectar el cumplimiento del acuerdo o convenio. ▪ Cooperar con el Ministerio de Energía y Minas en la realización de controles, evaluaciones y revisiones del progreso y los resultados obtenidos en el marco del acuerdo o convenio. <p>Se evidencia en:</p> <p>4.1.5. Plan Operativo Anual POA (2021-2023).</p> <p>4.1.6. Reunión de Junta de Socios del Proyecto de transición Energética</p> <p>4.1.7. Comunicaciones y minutas de reunión.</p>	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>La Dirección de Relaciones Internacionales, negocia y da acuerdo a cooperaciones que tengan carácter internacional.</p> <p>Evidencia:</p>	

	4.1.8. Acuerdos con partes interesadas.	
5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.	<p>De acuerdo con los lineamientos y reglas de los cooperantes (organismos internacionales y estados) el Ministerio de Energía y Minas ha dado cumplimiento a las normas vinculadas a contratación de bienes y servicios.</p> <p>En los casos donde los proyectos utilizan fondos del Estado dominicano, se cumple con las normas vinculadas a la Ley 340-06 y reglamentos.</p> <p>Se evidencia en:</p> <p>4.1.9. Términos de referencia de proyectos de cooperación (BID, BM).</p> <p>4.1.10. Plan de Trabajo EITI-RD / actividades realizadas con presupuesto MEM.</p>	

Subcriterio 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.	<p>El Ministerio de Energía y Minas (MEM) tiene un portal de transparencia que se actualiza cada día por medio de su oficina de acceso a la información, el mismo está habilitado a tener información proactiva y cercana a cualquier ciudadano/a. El MEM tiene las licencias necesarias para alimentarlo con las informaciones administrativas y financieras que ofrecen las unidades de RRHH, Dirección Administrativa, Financiera, Planes y Proyectos, etc. Esto es verificable y en línea: https://mem.gob.do/transparencia/</p>	

De igual manera, en el portal único de datos abiertos se encuentra el MEM como portal oficial del Gobierno Abierto digital en la República Dominicana. Este sitio web es un mecanismo central para acceder a las distintas fuentes de datos del gobierno. Su objetivo principal es hacer que estos datos sean más fáciles de encontrar y más fáciles de reutilizar.:

<https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-energia-y-minas>



Evidencia:

4.2.1. Portal de Datos Abiertos.

2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.

En cumplimiento a la transparencia y el Gobierno Abierto, el Ministerio de Energía y Minas se circunscribe a las políticas de estandarización de portales e incluye apartados de consultas abiertas y consultas públicas, las cuales se establecen como un formato en el que las instituciones publicaran los proyectos de regulaciones que pretendan adoptar mediante reglamento o actos de carácter general relacionadas con requisitos o formalidades que rigen las relaciones entre los particulares y la administración, o que exigen las personas en el ejercicio de sus derechos y actividades.

	<p>La publicación contendrá: a) El nombre y datos de la Autoridad Convocante; b) Un resumen en lenguaje ciudadano del texto de la norma propuesta y de las razones que justifican el dictado de la norma; c) El plazo durante el cual se recibirán comentarios y observaciones al proyecto; d) Un enlace directo al documento en PDF editable, además de indicar otras vías a través de las que los interesados pueden acceder al proyecto y a la información relacionada con el mismo; e) Los canales habilitados para que los interesados pueden hacer llegar sus comentarios; f) La persona o cargo que decidirá sobre la pertinencia de incorporar modificaciones al proyecto sometido a consulta. Documentos en imágenes, fotos y otros formatos que no permitan su usabilidad por parte de los ciudadanos no serán admitidos.</p> <p>Estos apartados contendrán la relación de las consultas públicas ya finalizados y sus resultados.</p> <p>* Ver artículo 4.19, resolución DIGEIG No. 002-2021</p> <p>Evidencias: 4.2.2. Portal de transparencia - espacio de consultas abiertas del MEMRD https://mem.gob.do/transparencia/category/consulta-publica/procesos-de-consultas-abiertas/</p>	
<p>3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.</p>	<p>La Dirección Jurídica establece los criterios para consultas en cada proceso de anteproyecto de ley o resolutive. Se publica en el periódico y también en el portal de transparencia. Estos anuncios</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>contienen los medios necesarios para recibir las respuestas. Se evidencia: 4.2.3. Portal de transparencia: https://mem.gob.do/transparencia/category/consulta-publica/relacion-de-consultas-publicas/</p>	
<p>4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.</p>	<p>La oficina de acceso a la información tiene un registro de visitas, llamadas y correos electrónicos para explicar a los usuarios los procesos para cada servicio que otorga el Ministerio de Energía y Minas *MEM*, al tiempo de remitirles los usuarios y enlaces con cada parte que corresponda en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concesiones mineras; - Certificaciones de piedras preciosas, ámbar y larimar; - Permisos de explotación y exploración minera - Resoluciones; - Nóminas; - Carta compromiso; - Catálogo de servicios. <p>Evidencias: 4.2.4. Balances OAI: https://mem.gob.do/transparencia/2023-4/ 4.2.5. Nóminas: https://mem.gob.do/transparencia/category/recursos-humanos/nominas/ 4.2.6. Servicios: https://mineria.gob.do/index.php/servicios</p>	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.</p>	<p>La Gestión Financiera de la Institución se mantiene alineada según los objetivos estratégicos, trabajando los Planes Operativos anualmente, priorizando el destino de los recursos en función de los propósitos establecidos en los planes del ministerio enmarcados bajo la Ley de Planificación e Inversión Pública No. 498-06 y la Estrategia Nacional de Desarrollo I-12.</p> <p>Evidencias: 4.3.1. Ejecución de Gastos y Aplicaciones financieras MEMRD 2023. 4.3.2. POA MEMRD 2023. 4.3.3. Plan Operativo Departamento Financiero 2023.</p>	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas evalúa los riesgos de las decisiones financieras de manera constante a través de la matriz de riesgo que se verifica de manera periódica. Adicional a esto, la organización cuenta con la Unidad de Auditoría Interna (UAI) de la Contraloría General de la República, que tiene por objetivo analizar, supervisar y fiscalizar el buen uso de los fondos públicos, así como auditar todas las acciones relativas a los procesos financieros de la institución. También cuenta con el sistema SIGEF y Portal Transaccional en el que se mantienen racionalizadas las decisiones de la gestión financiera.</p> <p>Evidencias: 4.3.4. Presupuesto MEMRD 2023.</p>	

	<p>4.3.5. POA MEMRD 2023.</p> <p>4.3.6. Matriz de Riesgos departamento de acceso a la información.</p>	
<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas asegura la transparencia financiera y presupuestaria a través de la elaboración anual del presupuesto institucional sobre la ejecución del gasto, el cual se mantiene monitoreado a través de los POA, de la plataforma del Sistema de Información de la Gestión Financiera del Estado (SIGEF) y el Portal Transaccional. Otra manera de asegurar la transparencia es mediante el envío semestral de los Estados Financieros a la Dirección de Contabilidad Gubernamental (DIGECOG), de acuerdo con las normas de cierre emitidas por ellos y el Departamento de Acceso a la Información.</p> <p>Evidencias:</p> <p>4.3.7. Portal de compras y contrataciones del MEMRD</p> <p>4.3.8. Portal de Transparencia del MEMRD</p> <p>4.3.9. Presupuesto Institucional 2023 y Ejecución del Gasto Seguimiento POA.</p> <p>4.3.10. Libramientos en SIGEF Envío Estados Financieros Semestrales a DIGECOG y Publicación Presupuesto y Ejecución en el Portal de Transparencia del MEMRD</p>	
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p>	<p>El Ministerio de Energía y Mina asegura con el Sistema de Información de la Gestión Financiera del Estado (SIGEF) y el Portal Transaccional una gestión, eficaz de los recursos financieros.</p> <p>Evidencias:</p> <p>4.3.11. Informe de ejecución presupuestaria 2023.</p> <p>4.3.12. Informe de evaluación de Metas Físicas Financieras 2022-T-4</p>	

	4.3.13. Certificaciones de Fondos.	
5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).	<p>La institución mantiene sus sistemas de planificación, control presupuestario y de gastos, con la realización anual del Plan Estratégico vinculado a los Planes Operativos anuales, que incluye el Plan Plurianual, así como los Programas de presupuesto por proyectos, Plan Anual de Compras y Contrataciones.</p> <p>Evidencias: 4.3.14. Ejecución de gastos y aplicaciones financieras 4.3.15. Ejecución Presupuestaria 2022.</p>	
6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	<p>La institución mantiene descentralizadas sus responsabilidades financieras delegadas a través del Departamento de Contabilidad y del Departamento de Presupuesto. Cada una de estas áreas cuentan con un responsable de coordinar y dar seguimiento de sus actividades internas. Cada responsable envía un informe detallado de las actividades realizadas al director Financiero, quien a su vez rinde informe al ministro manteniendo de esta forma un control financiero centralizado.</p> <p>Evidencias: 4.3.16. Estructura organizacional. 4.3.17. Estados Financieros Marzo 2023 y Reporte de Ejecución Presupuestarias.</p>	

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
-----------------	---	------------------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.	<p>Todo lo relacionado con los planes de capacitación que se realizan cada año desde el Departamento de Recursos Humanos con el objetivo de trabajar las brechas existentes de los colaboradores.</p> <p>Evidencias</p> <p>4.4.1. Plan de Capacitación 2023</p> <p>4.4.2. Brochure Charla virtual Ley No. 41-08</p>	
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	<p>El MEMRD garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.4.3. Informe de resultados Encuesta de Satisfacción Ciudadana.</p>	
3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	<p>La transformación digital ha servido de provecho para aumentar el conocimiento de la organización, ya que los colaboradores tienen acceso a realizar cursos, talleres y diplomados y recibir diferentes formaciones a través de videoconferencias y otras plataformas.</p> <p>Evidencias</p> <p>4.4.4. Brochure de inducción a la administración pública y listados de asistencia ZOOM a otras inducciones</p>	
4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	<p>Fomentando el desarrollo de los colaboradores cada año se realizan cursos.</p> <p>Evidencias</p> <p>4.4.5. Listado de las capacitaciones</p> <p>4.4.6. Plan de Capacitación</p>	
5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.	<p>La organización anualmente realiza un levantamiento de las necesidades de todo el</p>	

	<p>personal procediendo a la elaboración del Plan de Capacitación.</p> <p>Evidencia</p> <p>4.4.7. Detección de necesidades de Capacitación</p> <p>4.4.8. Plan de Capacitación.</p>	
6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.	<p>Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.4.9. Pantallas informativas, correos electrónicos, murales físicos.</p>	
7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.	<p>El Ministerio de Energía y Minas es una institución comprometida con la transparencia y el acceso a la información. En este sentido, ha desarrollado un portal de transparencia que permite a los ciudadanos y a las empresas acceder a información relevante y actualizada sobre el sector energético y minero. Este portal es una herramienta útil para promover la transparencia y el intercambio de información entre el gobierno, la sociedad civil y el sector privado. Además, el Ministerio de Energía y Minas garantiza que la información y los datos que se publican en este portal son confiables y precisos, lo que contribuye a fortalecer la confianza en las políticas y acciones del gobierno en este ámbito.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.4.10. Portal de Transparencia y Datos abiertos.</p>	
8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de laborar en la organización se retiene dentro de la misma.	<p>El Ministerio de Energía y Minas ha puesto en marcha una serie de iniciativas para garantizar que el conocimiento de los colaboradores permanezca en la institución. Una de ellas es la elaboración de manuales y procedimientos que documentan los procesos y las buenas prácticas de la organización.</p>	

	<p>De esta manera, se busca asegurar que la información clave esté disponible para las personas que la necesitan y que el conocimiento no se pierda cuando los empleados abandonan la empresa. Estas medidas son una muestra del compromiso del ministerio con la gestión del conocimiento y la continuidad de la excelencia operativa.</p> <p>Evidencias 4.4.11. Colaboradores capacitadores 2021 al 2023</p>	
--	--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>I) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>La organización realiza anualmente un diseño en la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos con la puesta en marcha de la política de gestión de las tecnologías de la información y comunicación, y de acuerdo con las NORTIC (Normas de la tecnología de la información y comunicación) cumpliendo la finalidad de garantizar la operación permanente de los procesos, asegurar la información institucional y velar por el adecuado mantenimiento de los componentes físicos y de software.</p> <p>Evidencias:</p> <p>4.5.1. POA TIC</p> <p>4.5.2. Plan Estratégico Institucional.</p> <p>4.5.3. Certificaciones NORTIC EI, A 3</p>	

	<p>4.5.4. Mantenimiento Preventivo de Equipos Informáticos.</p>	
<p>2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.</p>	<p>La implementación de la tecnología se planifica anualmente en el Plan Operativo Institucional, el que es monitorizado y evaluado trimestralmente en relación con el Plan Anual de Compras y Contrataciones que deriva del Plan Operativo. Tomando en cuenta la relación costo-efectividad, periódicamente el Departamento de Tecnología de la Información adquiere nuevos equipos a fin de cumplir con los requerimientos necesarios para llevar a cabo las tareas; estos equipos deben tener especificaciones superiores a la de los equipos que se sustituyen y deben cumplir con estándares de eficiencia energética para que su consumo energético sea considerablemente menor.</p> <p>Ministerio de Energía y Minas ha implementado un Clúster que consiste en varios servidores los cuales sirven de espejo para garantizar que, si un servidor falla, el resto siga manteniendo los sistemas funcionales. Además, se mantiene una mejora constante de los equipos tecnológicos renovando las especificaciones de las computadoras y actualizando las herramientas comunes a sus últimas versiones, así como el ofrecimiento a los usuarios de herramientas que faciliten su trabajo diario.</p> <p>Además, el Departamento de Tecnología de la Información lleva a cabo un programa de mantenimiento preventivo para llevar un control y supervisión de los equipos, monitorizarlos y mantenerlos en óptimas condiciones en términos de consumo y eficiencia con el objetivo de</p>	

	<p>determinar cuando sea necesario el cambio.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.5.5. Facturas equipos y Softwares nuevos.</p> <p>4.5.6. Plataforma de Mantenimiento Preventivo de Equipos Informáticos/ Clúster.</p> <p>4.5.7. Hoja de análisis para la compra de equipos según la ISO-50001-2018 sobre los estándares de eficiencia energética.</p>	
<p>3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).</p>	<p>Ministerio de energía y Minas identificó el uso de nuevas tecnologías para mejorar sus servicios lo que llevó a la migración de servicios de correo y actualización de equipos actuales en el Ministerio de Energía y Minas hacia la Nube con la plataforma de productividad denominada Microsoft 365 para brindar mejores herramientas al ministerio, además de brindar servicios eficientes que permitan colaboración, integración y seguridad, siendo Microsoft 365 el apalancador de transformación digital hacia una nueva forma de trabajar, más colaborativa y productiva para que todos los funcionarios y colaboradores de la empresa realicen de una manera más fácil y eficiente su trabajo diario, para Aseguramos el uso de la tecnología de forma eficaz con las personas.</p> <p>Se tiene la certificación de datos abierto A3.</p> <p>Evidencias:</p> <p>4.5.8. Certificación: A3</p> <p>4.5.9. Portal Web del Ministerio- Transparencia</p>	
<p>4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube)</p>	<p>La organización con el objetivo de utilizar la tecnología para apoyar la creatividad se han digitalizado los expedientes de empleados tanto del</p>	

<p>y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>MEM, como de la antigua CDEEE, lo que permite a usuarios de RRHH descargar de manera automática estos expedientes, adicional a esto hemos migrado a la plataforma Office 365, que permite tener acceso a todos los programas y trabajar en tiempo real. A la vez, permite trabajar en documentos de forma compartida con otros colaboradores de la institución, ya que varias personas al mismo tiempo pueden editar el mismo documento. Así mismo, se ha aumentado la capacidad de almacenamiento de los correos electrónicos, almacenamiento en la nube y brinda una serie de herramientas adicionales para una mejor productividad en sus procesos. Evidencia:</p> <p>4.5.10. Automatización Expedientes de empleados</p> <p>4.5.11. Carpetas compartidas.</p> <p>4.5.12. Sistema de Digitalización: Docuware.</p>	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>El MEMRD con el propósito de mejorar los servicios internos ha proporcionado el servicio en línea de la Intranet, que es una manera inteligente de satisfacer las necesidades y expectativas de los colaboradores de la organización.</p> <p>-Sistema de asignación de equipos, flotas y vehículos, (SIAE). Tiene como Objetivo, Acceder de manera rápida y sencilla a la aplicación para consulta de datos.</p> <p>Maneja las informaciones relacionadas a las asignaciones de equipos tecnológicos de celular/flotas de teléfonos de escritorio de cada colaborador en el MEM.</p>	

-Sistema de Formulación y Monitoreo del POA, (SISPOA).

Automatiza el proceso de desarrollo y planificación del POA anual. Crear productos, actividades y monitorear cada uno de estos, por los responsables de cada área y cargar sus evidencias.

-Sistema de Recursos Humanos (SIREH).

-Sistema de Control de Gestión (SICOG)

Es el Registro completo y seguimiento real de todos los proyectos involucrados. En la página de proyectos encontrara una lista de los proyectos que han sido cargados al sistema.

-Sistema de Control de Visitas

Registro completo de los todos los datos los visitantes al, MEMRD. Autorización de salida del MEM, con los estándares correspondientes para los visitantes.

-Sistema de Datos Sector Energía

Utiliza las cuentas en redes sociales para sincronizar los datos generales de los usuarios. No necesita conexión para utilizar la aplicación, compartir la información con los contactos fácilmente.

-APP Móvil de Datos Energéticos.

Esta aplicación es el sistema de datos energéticos para los dispositivos móviles.

A través de las redes sociales se mantiene contacto directo, rápido y eficiente con todos los ciudadanos, para cualquier inquietud o requerimiento. Todo lo

	<p>mencionado contribuye a la mejora de los servicios prestados del MEM.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.5.13. INTRANET</p> <p>4.5.14. Automatizaciones Internas.</p> <p>4.5.15. Redes Sociales.</p>	
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p>	<p>La Institución implementa normas y protocolos, así como otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética. El Departamento de Tecnología de la Información es el responsable de establecer los lineamientos para la implementación, uso y apropiación de las tecnologías de la información del MEM, mediante el desarrollo de proyectos tecnológicos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales. Así mismo, es el responsable de gestionar de manera integral las tecnologías de la información en la organización y la seguridad de la Información, prestando servicios acordes a las necesidades de esta, a fin de contribuir al desarrollo y al logro de las metas estratégicas y de apoyo.</p> <p>El MEM cuenta con una Política de Seguridad de la Información cuyo cumplimiento es obligatorio y será compromiso de cada usuario acatar las directrices establecidas en esta para el desarrollo de sus funciones. El protocolo de aplicación de las Políticas de Seguridad de la Información se lleva a cabo juntamente con el Departamento de Recursos Humanos al momento que ingresa un nuevo colaborador, procediendo a crear un usuario único con los accesos y permisos correspondientes. En adición a esto, en el servidor Controlador de</p>	

	<p>Dominio se establecieron directrices sobre el manejo y cambio de contraseñas, las que son informadas a los usuarios a través de mensajes enviado por el sistema controlador.</p> <p>Para realizar las copias de seguridad de la información se utiliza Plataforma Dell EMC Networker, en hardware Data Domain, también de DELL, para optimización de duplicación, la cual tiene como novedad respaldar y replicar la información, así como la Protección de Datos Continua (CDP), lo que permite la recuperación ante desastres, protección confiable contra Ransomware y soporte nativo para Microsoft Azure Archive Storage para el respaldo extremo a extremo de la premisa a la nube de Microsoft.</p> <p>Evidencia:</p> <p>4.5.16. Listados de Backup</p> <p>4.5.17. Información al usuario a través de correos</p> <p>4.5.18. Políticas de seguridad</p> <p>4.5.19. Políticas de Copias de respaldo</p>	
<p>7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.</p>	<p>La organización toma en cuenta el impacto socioeconómico y medioambiental de las TIC tomando en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipos multifuncionales de impresión en todos los niveles del MEM, cada colaborador cuenta con una clave de acceso con el objetivo de ahorrar papel y tóner. • Utilización de carpetas virtuales, softwares especializados como Office 365 y comunicación interna digital por correo electrónico a fin de evitar el uso innecesario de papel y tóner, para lo cual se utiliza el sistema de comunicación interna TRANSDOC 	

	<p>La gestión de residuos de Cartuchos no es tarea de la Institución ya que todas las impresoras y Escáner se rentan a una empresa que ofrece estos servicios.</p> <p>Evidencia: 4.5.20. Contrato de alquiler de Impresoras 4.5.21. Comunicaciones Internas-Sistema TRANSDOC</p>	
--	---	--

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
I) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).		

	<p>La institución asegura un mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones, suministro de energía, equipos, medios de transporte, equipos electrónicos y materiales ya que es de vital importancia para la organización. Es por esto por lo que se mantiene una limpieza oportuna, así como también un mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura y equipos en general. Se evidencia en:</p>
--	--

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>4.6.1. Ambiente climatizado/ Sistema de seguridad/ Mobiliario ergonómico/ Medios de Transporte.</p> <p>4.6.2. Mantenimiento a los aires.</p> <p>4.6.3. Mantenimiento Preventivo de Equipos Informáticos.</p> <p>4.6.4. Acuerdo de reciclaje aunado con NUVI.</p>	
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas, está ubicado de manera estratégica en zonas céntricas y de fácil acceso en transporte público, cuenta con un cómodo y amplio parqueo para empleados y clientes, con aparcamientos especiales para embarazadas y/o discapacidad, garantizando una adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes.</p> <p>Se evidencia en:</p> <p>4.6.5. Sistema de seguridad / Fotos personal militar / Fotos accesos con espacio sillas de ruedas /aparcamientos especiales para embarazadas y/o discapacidad.</p> <p>4.6.6. Ubicaciones con conexión a transporte público/ Área cercana parqueo empleados y clientes</p>	
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas (MEM) aplica la política de ciclo de vida con el sistema integrado del Sistema Solar Fotovoltaico que permite la reducción del consumo eléctrico de la red mitigando las emisiones de CO2 y con 90% de la iluminación del edificio con tecnología LED, controles de temperatura y de apagado y encendido de los aires acondicionados, logrando un ahorro significativo en la factura energética y otros elementos nocivos al medioambiente.</p> <p>Se evidencia en:</p> <p>4.6.7. Sistema Fotovoltaico y buzones Reciclaje.</p>	

	4.6.8. Acuerdo aunado con NUVI el cual fue aunado con el objetivo de contribuir a una cultura de reciclaje y cuidado del medioambiente	
4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.	<p>El ministerio posee instalaciones cómodas y amplias, las cuales siempre están a la disposición de la comunidad y es aprovechado para realizar operativos médicos gratuitos, lo que brinda un valor público agregado.</p> <p>Desde la apertura del Parque Temático de Energía renovable, este ha estado disponible para visitas de estudiantes, turistas y todo público.</p> <p>Se evidencia en: 4.6.9. Registros de visitas al parque temático.</p>	
5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.	<p>El Ministerio de Energía y Minas (MEM) garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible los recursos energéticos a través del mantenimiento de la instalación de un Sistema Solar Fotovoltaico integrado que permite la reducción del consumo eléctrico de la red mitigando las emisiones de CO2 y con 90% de la iluminación del edificio completo con tecnología LED, controles de temperatura constantes y de apagado y encendido de los aires acondicionados, regletas para la protección y apagado de todos los equipos eléctricos e informáticos.</p> <p>Se evidencia en: 4.6.10. Sistema Fotovoltaico integrado / Formulario de Asignación de Vehículo de Motor/ Control de chequeos periódicos. 4.6.11. Zona de reciclaje.</p>	
6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).	La institución garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes poniendo a disposición dos rutas de transporte para los colaboradores que viven en	

	<p>zonas remotas como Santo Domingo Este, Norte y Oeste.</p> <p>El Ministerio de Energía y Minas (MEM), está ubicado de manera estratégica en zonas céntricas y de fácil acceso en transporte público, un cómodo y amplio parqueo para empleados y clientes, con aparcamientos especiales para embarazadas y/o discapacidad, garantizando así la adecuada accesibilidad física de los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes.</p> <p>Se evidencia en:</p> <p>4.6.12. Ubicaciones con conexión a transporte público/ Área parqueo empleados y clientes/ Estacionamientos especiales.</p> <p>4.6.13. Avisos de información ruta de transporte empleados MEM.</p>	
--	---	--

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>En el MEMRD con la adopción del Modelo CAF y la puesta en marcha de la certificación de la norma ISO 9001:2015 se identificaron los procesos claves, estratégicos y de apoyo, los cuales han sido mapeados mediante las plantillas de los procedimientos y los formularios que contienen información documentada.</p> <p>El MEMRD realiza los procedimientos con sus grupos de interés realizando reuniones</p>	

	<p>participativas en donde se registra en el listado de asistencia, remite información levantada al correo, de igual forma, se encuentra el formulario para la solicitud de actualización y creación de documentos en la INTRANET.</p> <p>Se cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad para los documentos a través del Procedimiento para la Gestión Documental, revisado por los consultores para la implementación de la ISO 9001:2015 Management Consulting Group.</p> <p>Evidencias: 5.1.1. Mapa de Procesos aprobado del MEMRD. 5.1.2. Procedimientos aprobados. 5.1.3. Carpeta para la gestión documental en Intranet.</p>	
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>El MEMRD actualmente se encuentra en la fase de implementación de Burocracia Cero con los procesos claves del Viceministerio de Minas en coordinación con el MAP, DGM Y OGTIC a los fines de impulsar y poner a disposición de los ciudadanos los servicios de Concesiones de Exploración y Explotación Minera en el País.</p> <p>Contamos con un seguimiento oportuno vía el Back Office del sistema. Así mismo, el Repositorio de la Intranet y correos institucionales se comparte toda la información documental a lo interno del ministerio y a lo externo en nuestra plataforma virtual mem.gob.do en el que pueden acceder y consultar cualquier información a través del Chat en línea, así ofrecemos un ágil y provechosa navegación para el requerimiento de información.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>De igual manera, se diseñó un programa SICOG el cual es una herramienta tecnológica que tiene el objetivo de asignar y tener identificados esas tareas con responsables y tiempos para agilizar los sistemas de gestión que en él se incorpora.</p> <p>Evidencias:</p> <p>5.1.4. URL: https://mem.gob.do/</p> <p>5.1.5. Registros de participación en reuniones de Burocracia Cero e informe de avances de su implementación.</p> <p>5.1.6. Informe de resultado del SICOG.</p>	
<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>Se cuenta con un documento que contiene las políticas y procedimientos que norman el proceso de diseño, rediseño y control de documentos. En este se establece que, al momento de analizar los procesos para su documentación, el ejercicio debe realizarse entre la Dirección de Planificación y Desarrollo y las áreas involucradas en el proceso en cuestión.</p> <p>Se estableció un Plan de Auditoría Interna con el fin de evaluar el cumplimiento de los controles internos y los procedimientos establecidos en la institución.</p> <p>Evidencias:</p> <p>5.1.7. POA 2022 y 2023.</p> <p>5.1.8. Informe de Auditoría Interna realizado.</p> <p>5.1.9. Correos de remisión a los grupos de interés para la elaboración del FODA, Matrices de Riesgos, y Registros de Reunión al taller.</p>	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del</p>	<p>En el MEMRD a través del SGC identifica a los dueños de los procesos a través de los lineamientos</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>del Procedimiento y Guía de Gestión de Documentos, la cual establece e identifica los pasos que se deben seguir para conocer el objetivo, alcance, responsabilidades, lineamientos, descripción de actividades, referencias y normativas legales, vigencia, codificaciones, así como, el registro para la socialización de los documentos posterior a su aprobación y el repositorio de los mismo en la INTRANET.</p> <p>De igual manera, se tiene una lista maestra el cual contiene todo el levantamiento de información de los documentos.</p> <p>Evidencia: 5.1.10. Lista Maestra de Documentos. 5.1.11. Procedimientos de Control de Documentos. 5.1.12. Captura de pantalla de la INTRANET.</p>	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Este ministerio cuenta con la programación y la simplificación de los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario a través del programa Burocracia Cero, Procedimiento de Control de Documentos y la Matriz de Requisitos Legales.</p> <p>Con la Dirección General de Minería, el Viceministerio de Minas, la Dirección de Tecnología de la Información, el MAP y otros organismos, realizaron la simplificación de los procesos para el servicio de Concesiones Mineras con la finalidad de revisar las normativas que acompañan al proceso y las posibles mejoras e integración.</p> <p>Evidencias: 5.1.13. Programa de Burocracia Cero.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>5.1.14. Matriz de Requisitos Legales.</p> <p>5.1.15. Seguimiento y correos sobre la interacción con los organismos del estado para la simplificación de trámites.</p>	
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>En el MEMRD con la puesta en marcha del proceso de certificación del Sistema de Gestión de Calidad basado en la Norma ISO 9001:2015, la cual es un estándar internacional de buenas prácticas, se evidencia que se da inicio a todo un proceso de cambio cultural y mejora continua en toda la institución.</p> <p>Un logro importante para la institución fue la obtención de la certificación ISO 50001:2018 la cual nos certifican las buenas prácticas en cuanto al uso eficiente de la energía en el MEMRD, la primera certificación en el caribe y parte de Latinoamérica dando como resultados innovadores y siendo referente en materia de energía en todos los sectores tanto público como privado.</p> <p>Se han realizado talleres como parte de la implementación de Documentación, Introducción a la Norma ISO 9001:2015, Gestión de Riesgos, Análisis de FODA, esto se traduce en la optimización de los procesos y el aumento en la satisfacción de los clientes respecto a los servicios brindados.</p> <p>Se implementó el software realizado en el ministerio llamado SICOG como una plataforma innovadora para la administración de proyectos y actividades con la finalidad de dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos planteados, tanto en</p>	

	<p>el POA como en el acuerdo de desempeño y proyectos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>5.1.16. Certificación ISO 50001:2018.</p> <p>5.1.17. Registro de asistencia de los diferentes grupos de interés del MEMRD.</p> <p>5.1.18. Sistema SICOG, captura de pantalla e informe estadístico de un proyecto o actividades culminadas de algún proceso.</p> <p>5.1.19. Contrato para la implementación de la ISO 9001:2015 con la empresa Management Consulting Group (MCG).</p>	
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).</p>	<p>El MEMRD desde el 2015 a 2022 no aplicaba para Carta Compromiso al Ciudadano debido a la situación legal desde su creación a través de la Ley No. 100-13 sobre sus funciones que se ejecutan, sin embargo, a raíz de la eliminación de la CDEEE se asumieron funciones las cuales han permitido dar inicio al proceso de la elaboración de la CCC.</p> <p>Se cuentan con los servicios del MEMRD publicados en el portal: mem.gob.do y en nuestro catálogo de servicios.</p> <p>Estos indicadores han sido definidos tanto en los Planes Operativos Anuales en las matrices de seguimiento al desempeño de los procesos y a la prestación de los servicios.</p> <p>También se cuenta con las mediciones del Uso Significativo de la Energía (USE) de la norma ISO 50001:2018, en el que se muestran los indicadores de desempeño energético, la línea base, el cálculo</p>	

	<p>porcentual del ahorro por mes de acuerdo a la meta planteada del 2%.</p> <p>De manera periódica, de acuerdo con los parámetros de medición definidos, en cada unidad, la DPD monitorea los resultados de los indicadores y determina el nivel de eficacia alcanzado en los procesos y servicios, así como los vinculados con el desempeño de los productos y medidas de política definidos en el POA.</p> <p>Evidencias:</p> <p>5.1.20. Matriz de Indicadores del Uso y Desempeño Energético acorde a la Norma ISO 50001:2018.</p> <p>5.1.21. Matriz de indicadores para procesos.</p> <p>5.1.22. Monitoreo trimestral del POA.</p> <p>5.1.23. Borrador Carta Compromiso al Ciudadano del MEMRD.</p>	
<p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos, cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).</p>	<p>El MEMRD garantiza la protección de los datos en el cumplimiento de las normas OGTIC a través de los servidores y nuestro Data Center.</p> <p>La Dirección de Tecnología revisa y mejora constantemente los procedimientos y políticas que garanticen la protección de datos.</p> <p>También, se hacen respaldo de las informaciones de los usuarios diariamente en nuestro sistema de back up.</p> <p>Evidencias:</p> <p>5.1.24. Certificaciones OGTIC.</p> <p>5.1.25. File Server.</p> <p>5.1.26. Política de Desarrollo Seguro de Software.</p>	

Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
<p>1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.</p>	<p>En el MEMRD se involucra y da participación de forma activa a los ciudadanos-clientes en el diseño y mejora de los productos y servicios mediante la aplicación de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, Buzón de Sugerencias, el 311 del portal mem.gob.do para la identificación de las necesidades de los grupos de interés, así como lo establecido en el procedimiento de Manejo de Quejas y Satisfacción del Cliente Externo, el cual establece los lineamientos que debe seguir el cliente si desea realizar alguna reclamación del servicio prestado por el MEMRD y el plazo no mayor a 20 días establecidos.</p> <p>De igual forma, se estableció a través de la Carta Compromiso al Ciudadano los plazos de los servicios y las acciones a realizar en caso de que se tenga alguna sugerencia o queja del servicio recibido.</p> <p>Por medio de la gestión de requerimientos comunitarios en la dirección de Gestión Social.</p> <p>Evidencias: 5.2.1. Informe de Encuestas de Satisfacción Ciudadana. 5.2.2. Procedimiento Manejo de Quejas y Satisfacción del Cliente Externo. 5.2.3. Requerimiento Comunitario.</p>	
<p>2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.</p>	<p>En el MEMRD ha simplificado el servicio de Concesión de Exploración Minera a través del programa de simplificación de trámites, Burocracia Cero.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>De igual forma, se realizan encuestas de satisfacción comunitaria en zonas mineras con los comunitarios para lograr conocer sus expectativas y desarrollar o canalizar las sugerencias requeridas para la mejora de nuestros servicios.</p> <p>El MEMRD cuenta con chat en línea en el que facilita a los usuarios las solicitudes de información y orientaciones sobre los servicios del MEMRD.</p> <p>Evidencias: 5.2.4. Chat en Línea. 5.2.5. Burocracia Cero y requerimientos comunitarios. 5.2.6. Procedimiento de Otorgamiento de Concesión para la Exploración Minera.</p>	
<p>3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.</p>	<p>En el MEMRD a través de la Unidad de Equidad de Género e inclusión se garantiza que sea aplicada la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes/ ciudadanos.</p> <p>Evidencias: 5.2.7. Creación de Comité Interinstitucional de Género. 5.2.8. Charla y Política de Equidad de Género e Inclusión. 5.2.9. Registros de reuniones participativas para la Gestión de Género e Inclusión.</p>	
<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados,</p>	<p>Se promueve la accesibilidad a través de brochures, murales, página web del MEMRD mem.gob.do, en las redes sociales de la Ministerio se desarrollan campañas de contenidos, que evidencian la accesibilidad e información general de la institución.</p> <p>Evidencias:</p>	

carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).	<p>5.2.10. Página Web institucional/ Sección Noticias Página Web/ Sección Atención al Cliente página Web</p> <p>5.2.11. Carta Compromiso al Ciudadano.</p> <p>5.2.12. Interacción redes sociales/ Promoción de los servicios/servicios online/horario de servicios/ Barra lateral para personas.</p>	
---	--	--

Subcriterio 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>El MEMRD como órgano rector del sector energético y minero facultado por la Ley No. 100-13, coordina los procesos con las adscritas las cuales, dentro de nuestra estructura aprobada por el MAP, validan las funciones del mismo.</p> <p>Entre los procesos que se coordinan con estos órganos, están: las Concesiones de Exploración Minera con la DGM, las cuales el ministro las autoriza si luego de las evaluaciones técnicas, legales y financieras les aplican.</p> <p>De igual forma, a través del VM. De Ahorro y Eficiencia energética del MEMRD, se elaboran los planes del proceso de difusión de ahorro y consumo eficiente de energía con la Comisión Nacional de energía (CNE) se segmentaron las difusiones con los organismos del estado lo realiza el MEMRD y las difusiones en las escuelas la Comisión.</p> <p>El VM. De Energía Nuclear también interactúan, en la difusión nuclear y las donaciones a Hospitales de</p>	

	<p>equipos radioactivos para la detección de cáncer y demás.</p> <p>Evidencia:</p> <p>5.3.1. Captura de pantalla sobre las difusiones de Ahorro y Eficiencia Energética en conjunto con la Comisión Nacional de Energía CNE.</p> <p>5.3.2. Procedimiento simplificado a través del programa Burocracia Cero y correos sobre las coordinaciones para el proceso con la Dirección General de Minería (DGM).</p> <p>5.3.3. Donaciones del Viceministerio de Energía Nuclear y difusiones.</p>	
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>Se utiliza un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos a través de nuestro Catálogo de Servicios del ministerio consensuada con las diferentes adscritas del MEMRD en virtud de las funciones de competencia de los sectores energéticos y mineros.</p> <p>Se iniciaron las interacciones y encuentros a través de VUCE, las capacitaciones e intercambio de informaciones.</p> <p>Evidencia:</p> <p>5.3.4. Catálogo de Servicios del MEMRD.</p> <p>5.3.5. Correos del Proceso de implementación de la VUCE.</p>	
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>El MEMRD mantiene una constante interacción con las diferentes partes interesadas para la solución de problema.</p>	

Para ello cuenta con los diferentes Comités como son:

- Comité de Energía: para la implementación del Sistema de Gestión que busca el uso racional y eficiente de la energía, promoviendo una cultura de ahorro en las instituciones del estado.
- Comité Calidad para la ejecución factible de los procesos atendiendo a los estándares de los sistemas de gestión.
- Comisión de Integridad para la solución de los conflictos de intereses ya sean de manera interna o externa que involucre acciones discordantes en en el ejercicio de las funciones.
- Comité de Compras y Contrataciones, para la solución de conflictos de intereses con los proveedores, el cual se ampara en la Ley No. 340-06 y en el Manual de Compras.
- Comisión Nacional EITI-RD: conformado por un representante del Ministerio de Energía y Minas, Presidencia, Hacienda, y Planificación y Desarrollo, 4 representantes de la Industria Extractiva, 4 personas de la sociedad civil el cual tiene la responsabilidad de asegurar y cumplir las labores técnicas, operativas y administrativas para la Transparencia de las Industrias Extractivas en la Rep. Dom. en la minería.

Todos estos grupos tienen la finalidad de mejorar los servicios que se ofrecen en la institución.

Evidencia:

	<p>5.3.6. Registro de participación de los diferentes comités junto a fotografías de las actividades con las organizaciones.</p> <p>5.3.7. Planes de Trabajo.</p> <p>5.3.8. Pacto Eléctrico.</p>	
<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>En el proceso de implementación de la norma ISO 50001:2018 fue creada la carpeta compartida en el DRIVE del MEMRD, el cual fue utilizada para la presentación de las evidencias ante la auditoría externa de certificación, la plataforma es amigable e incorpora las condiciones necesarias para que todos los miembros del Comité de Energía puedan visualizar las informaciones actualizadas controlado por la Gestión Documental dentro del sistema.</p> <p>De igual forma, se realizan Se evidencia: 5.3.9. Captura de pantalla del DRIVE/ISO 50001. 5.3.10. Carpeta Compartida del Dpto. de Calidad en la Gestión. 5.3.11. INTRANET.</p>	
<p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>En el proceso de implementación de la norma ISO 50001:2018 fue creada la carpeta compartida en el DRIVE del MEMRD, el cual fue utilizada para la presentación de las evidencias ante la auditoría externa de certificación, la plataforma es amigable e incorpora las condiciones necesarias para que todos los miembros del Comité de Energía puedan visualizar las informaciones actualizadas controlado por la Gestión Documental dentro del sistema.</p> <p>De igual forma, se realizan Se evidencia: 5.3.12. Captura de pantalla del DRIVE/ISO 50001.</p>	

	5.3.13. Carpeta Compartida del Dpto. de Calidad en la Gestión. 5.3.14. INTRANET.	
6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.	Se cuenta con la Oficina que coordina las Asociaciones sin Fines de Lucro del Sector de competencia del Ministerio con los sectores de prestación. Evidencia: 5.3.15. Catálogo de Servicios del MEMRD. 5.3.16. Puntuación de cumplimiento de la Oficina ASFL del MEMRD. 5.3.17. POA de la ASFL.	

CRITERIOS DE RESULTADOS

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

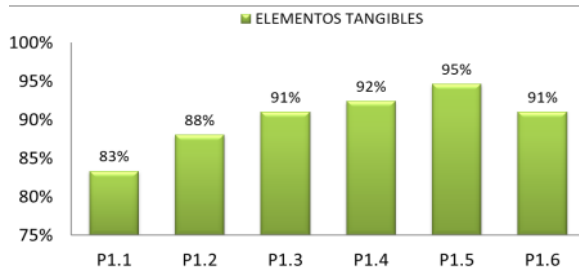
Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).	Los resultados de las mediciones de percepción sobre la imagen global del MEMRD y su reputación pública se obtienen a través de la aplicación de la Encuesta de Satisfacción a los clientes/ciudadanos en el que se consideran los seis elementos siguientes de igual forma: I. La comodidad en el área de espera de los servicios.	

2. Los elementos materiales (folletos, letreros, afiches, señalización) son visualmente llamativos y de utilidad.
3. El estado físico del área de atención al usuario de los servicios.
4. Las oficinas (ventanillas, módulos) están debidamente identificadas.
5. La apariencia física de los empleados (uniforme, identificación, higiene) es adecuado.
6. La modernización de las instalaciones y los equipos.

Obteniendo un resultado promedio global de un 90%.



En cuanto al Plan de Mejora CAF, se han desarrollado acciones orientadas al fortalecimiento institucional, luego de la evaluación realizada, el porcentaje general de cumplimiento es de un 87% al 2022.

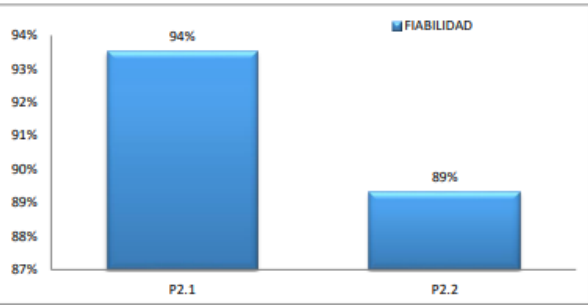
Evidencias:

6.1.1.1. Encuesta de Satisfacción 2022.

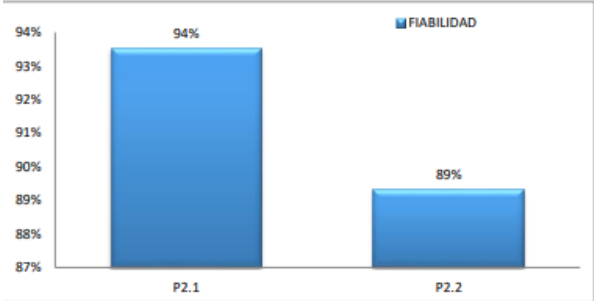
6.1.1.2. Informe Plan de Mejora CAF 2022-2023.

2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y

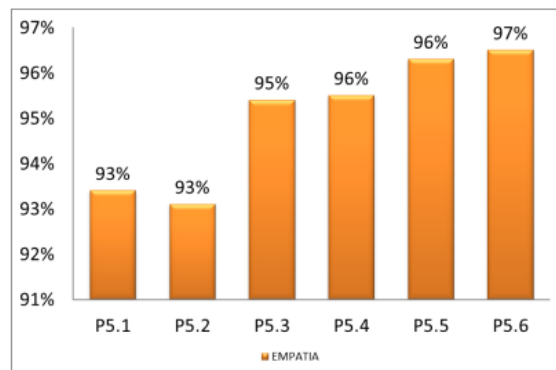
Los resultados de las mediciones de percepción sobre la atención individualizada bajo los criterios de capacidad de respuesta, la empatía y la accesibilidad fueron de un 100%, mientras que la profesionalidad y confianza fueron de un 94%.

<p>capacidad para facilitar soluciones personalizadas).</p>	 <p>Evidencias: 6.1.1.3. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p>	<p>El MEMRD involucra y da participación a los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y toma decisiones a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de percepción sobre el nivel de calidad de los servicios mediante encuestas de satisfacción. •Comités y comisiones con grupos de interés. <p>Evidencias: 6.1.1.4. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>El MEMRD ha mantenido resultados satisfactorios en las mediciones sobre la transparencia institucional realizadas por la DIGEIG.</p> <p>Evidencias: 6.1.1.5. Evaluaciones Transparencia. 6.1.1.6. Reportes de Calificaciones SMMGP.</p>	
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<p>A través de los resultados arrojados en la aplicación de la Encuesta Institucional de Satisfacción de la Calidad de los Servicios Públicos, se puede evidenciar el nivel de profesionalidad y confianza generado en los clientes/ciudadanos de un 96% de satisfacción y la eficacia/confiabilidad con un 95%.</p> <p>Evidencias: 6.1.1.7. ESC-MAP 2022.</p>	

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La opinión de los usuarios sobre:</p> <p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</p>	<p>Se evidencia que la institución cuenta con un nivel de confianza, donde se refleja un 94% de satisfacción por parte de los clientes con respecto a la profesionalidad y confianza en el personal para el año 2022.</p>  <p>Evidencias: 6.1.2.1. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).</p>	<p>En sentido general, para este criterio se valora al personal en cuanto a la atención individualizada, la facilidad y capacidad en la entrega de información haciendo de la gestión útil y satisfactoria.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La información proporcionada sobre el servicio fue de utilidad y suficiente. 2. El horario de atención al público. 3. La facilidad con que consiguió ser atendido. 4. Las instalaciones de la institución son fácilmente localizables. 5. La información que le proporcionaron fue clara. 6. La atención personalizada que le dieron al acceder a la institución. 	

El nivel de satisfacción en cuanto al horario es de un 93%.
La facilidad de un 95% según se muestra en el gráfico.

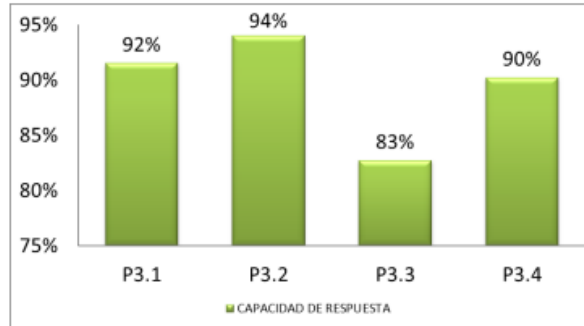


Evidencia:
6.1.2.2.ESC-MAP 2022

3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).

A través del informe de satisfacción del cliente, se evidencia que el tiempo dedicado al servicio tiene una valoración de:

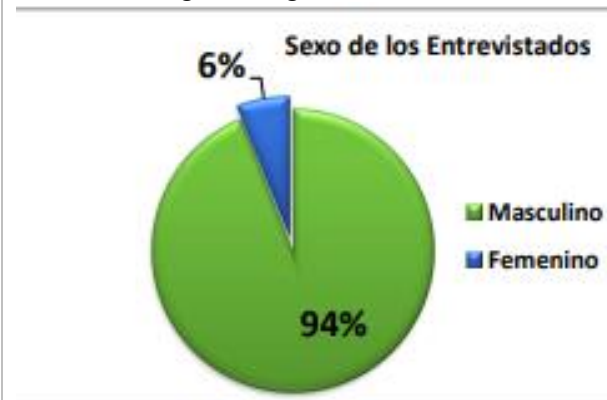
- Un 92% en cuanto al tiempo de espera antes de ser atendido.
- Un 94% en el tiempo que tarda la institución en darle respuesta a la solicitud.



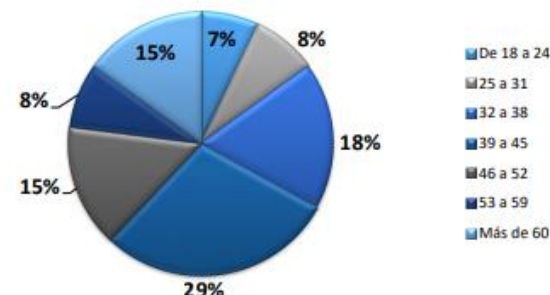
6.1.2.3. Informe Satisfacción Ciudadana.

4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).

Tal como se ha referido, se completó un total de 100 encuestas. El 94% de los encuestados recibidos en la institución corresponden al género masculino, el otro 6% corresponde al género femenino como lo muestra el gráfico siguiente:



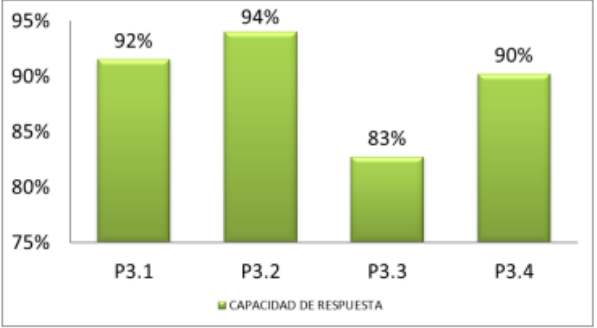
El rango que predomina entre las edades de los encuestados es de 39 a 45 años, obteniendo el 29%, en comparación a los demás que van descendido en 18% de 32 a 38 años, 15% de 46 a 52 años, 15% más de 60 y el 7% de 18 a 24 años, tal como lo muestra el gráfico siguiente:

	<p style="text-align: center;">Rango de Edades</p>  <p>Evidencia: 6.1.2.4. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>5) Capacidad de la organización para la innovación.</p>	<p>Se evidencia una satisfacción de un 91% con relación a la innovación (modernización) de las instalaciones y los servicios. Se destaca la Ventanilla Virtual, mediante la cual los ciudadanos/clientes pueden gestionar sus servicios. Contamos con un buzón de quejas y reclamaciones, el cual es tramitado a las áreas donde surgen los hallazgos.</p> <p>Evidencia: 6.1.2.5. ESC-MAP 2022. 6.1.2.6. Buzón de Sugerencias ISO 50001</p>	
<p>6) Agilidad de la organización.</p>	<p>En el MEMRD se evidencia una satisfacción de 100% de los plazos de tramitación de la gestión que va de la mano con la agilidad de la organización en el renglón de capacidad de respuesta ante los ciudadanos y partes interesadas.</p> <p>Evidencia: 6.1.2.7. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>7) Digitalización en la organización.</p>	<p>Se evidencia una satisfacción de un 95% con relación a la innovación (modernización) de las instalaciones y los servicios. Se destaca la Ventanilla Virtual, mediante la cual los ciudadanos/clientes</p>	

	<p>pueden gestionar sus servicios. Contamos con un buzón de quejas y reclamaciones, el cual es tramitado a las áreas donde surgen los hallazgos.</p> <p>Evidencia: 6.1.2.8. ESC-MAP 2022. 6.1.2.9. Buzón de Sugerencias ISO 50001</p>	
--	---	--

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p>	<p>Se evidencia una satisfacción de un 100% con relación al factor tiempo de espera a la solicitud del servicio por los ciudadanos/clientes que respondieron la encuesta.</p>  <p>Evidencia: 6.2.1.1. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p>	<p>Los reportes estadísticos sobre la gestión de quejas recibidas a través del enlace 311 del portal web institucional indican que no se han presentado quejas de los clientes externos en este año 2022.</p> <p>Evidencias:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>6.2.1.2. Reportes Quejas, Denuncias, Reclamos y Sugerencias 311.</p>																											
<p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>El MEMRD a través de la Unidad de Evaluación Económica realiza las verificaciones, revisiones y evaluaciones sobre los procesos de otorgamiento de Concesiones Mineras para validar si se cumplen los criterios y/o requisitos de cada uno.</p> <p style="text-align: center;">DIRECCIÓN DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y FINANCIERO SECTORIAL (DAEFS) MATRIZ DE REQUERIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE SOLICITUDES DE CONCESIÓN MINERA</p> <table border="1" data-bbox="745 558 1352 735"> <thead> <tr> <th rowspan="2">REQUISITOS</th> <th colspan="2">PRIORIDAD POR TIPO DE SOLICITUD</th> </tr> <tr> <th>EXPLORACIÓN</th> <th>EXPLOTACIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Solicitud de Concesión</td> <td>Alta</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>Estados Financieros</td> <td>Alta</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>Informe Técnico - Económico</td> <td>Alta</td> <td>Alta</td> </tr> <tr> <td>Registro Mercantil</td> <td>Media</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>Estatutos</td> <td>Media</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>Resumen Ejecutivo</td> <td>Baja</td> <td>Media</td> </tr> <tr> <td>Referencias Bancarias - Comerciales</td> <td>Alta</td> <td>Alta</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencia: 6.2.1.3. Matriz de Evaluación de los requerimientos. 6.2.1.4. Informe de análisis económico y financieros de los servicios de concesiones de exploración.</p>	REQUISITOS	PRIORIDAD POR TIPO DE SOLICITUD		EXPLORACIÓN	EXPLOTACIÓN	Solicitud de Concesión	Alta	Alta	Estados Financieros	Alta	Alta	Informe Técnico - Económico	Alta	Alta	Registro Mercantil	Media	Media	Estatutos	Media	Media	Resumen Ejecutivo	Baja	Media	Referencias Bancarias - Comerciales	Alta	Alta	
REQUISITOS	PRIORIDAD POR TIPO DE SOLICITUD																											
	EXPLORACIÓN	EXPLOTACIÓN																										
Solicitud de Concesión	Alta	Alta																										
Estados Financieros	Alta	Alta																										
Informe Técnico - Económico	Alta	Alta																										
Registro Mercantil	Media	Media																										
Estatutos	Media	Media																										
Resumen Ejecutivo	Baja	Media																										
Referencias Bancarias - Comerciales	Alta	Alta																										
<p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>	<p>El MEMRD inicio el proceso de elaboración de la Carta Compromiso de Ciudadano participando en un taller y remitiendo la comunicación de solicitud de asistencia del MAP.</p> <p>En este proceso de elaboración se plantean los estándares y compromisos de las mediciones sobre los servicios prestados.</p> <p>Se dispone para toda la ciudadanía a través del portal mem.gob.do los servicios que se ofrecen con los datos de contacto, los requisitos para su solicitud en caso de que sea persona física o jurídica,</p>																											

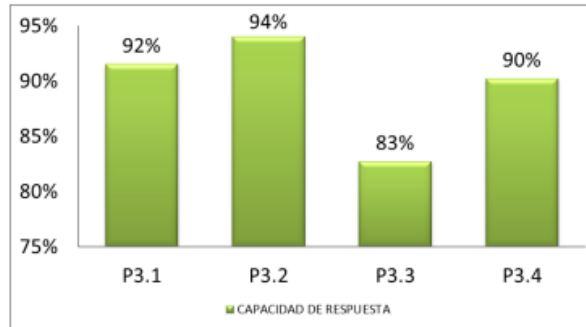
	<p>el proceso para solicitarlo y las documentaciones necesarias para su entrega en el tiempo.</p> <p>A través de la encuesta de satisfacción de la ciudadana también se miden los resultados de los servicios.</p> <p>Evidencia:</p> <p>6.2.1.5. Correo para la implementación de la CCC.</p> <p>6.2.1.6. Participación en el taller CCC.</p> <p>6.2.1.7. Matriz de Indicadores de Calidad.</p>	
--	---	--

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>El MEMRD tiene más de 10 canales de información, entre estos: Portal Web, Central Telefónica, Sala informativa, Redes Sociales (visor con actualización frecuente de contenido) línea *462, Enlace 311, Correo institucional, OAI. Las Plataformas tecnológicas disponibles para información 24 horas son: Chat en línea Plataforma SAIP, info@mem.gob.do, Redes Sociales y App Móvil.</p> <p>Evidencias:</p> <p>6.2.2.1. Sala informativa mem.gob.do</p> <p>6.2.2.2. Chat, en línea, redes sociales.</p> <p>6.2.2.3. Respuestas info@mem.gob.do; enlace al 311, consultas públicas y sala informativa.</p>	
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>En las mediciones sobre la disponibilidad y precisión de la información, el MEMRD obtuvo una valoración de 96%. ESC-MEMRD 2022 la valoración en relación con la utilidad de los materiales informativos es de 95%. En la ESC-MEMRD, se logró un promedio de 93% en la valoración de la dimensión empatía.</p>	

	<p>Se establece de igual manera, las mediciones de las redes sociales según se verifiquen la parte positiva y negativa de los usuarios.</p> <p>Evidencias:</p> <p>6.2.2.4. ESC-MAP 2022</p> <p>6.2.2.5. Redes Sociales del MEMRD (Instagram, YouTube, Facebook, etc.).</p>	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>El MEMRD dispone de varios canales, la publicación externa se realiza, a través del enlace transparencia del portal web institucional y por medio de entregas físicas de nuevas publicaciones o actualizaciones de informaciones. En dicho enlace están publicadas la Memoria de Rendición de Cuentas, el Catálogo de Servicios, el PEI, entre otros. A nivel interno se emplean los canales de difusión: intranet, murales internos y mediante el SISPOA. Los resultados de mediciones sobre el rendimiento institucional están plasmados en los informes trimestrales de seguimiento y medición del POA.</p> <p>Evidencias:</p> <p>6.2.2.6. URL Transparencia</p> <p>6.2.2.7. Reporte de Calificaciones SMMGP</p> <p>6.2.2.8. Catálogo de Servicios Institucional</p> <p>6.2.2.9. Captura de pantalla SISPOA</p>	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>El MEMRD tiene debidamente conformada la Oficina de Acceso a la Información Pública; el 100% de las solicitudes recibidas han sido respondidas en el tiempo indicado por la ley.</p> <p>Evidencia:</p> <p>6.2.2.10. https://mem.gob.do/transparencia/</p> <p>6.2.2.11. Datos Abiertos.</p>	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>A través del informe de satisfacción del cliente, se evidencia que el tiempo dedicado al servicio tiene una valoración de un 92% de satisfacción. Del</p>	

mismo modo el tiempo que normalmente tarda la institución para dar respuesta al servicio o información solicitada.



Evidencias:

6.2.2.12. ESC-MAP 2022.

6) Tiempo de espera.

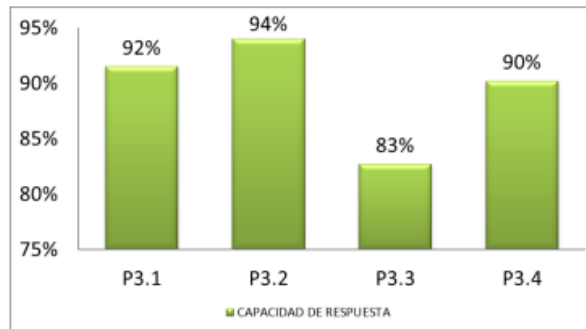
A través del informe de satisfacción del cliente, se evidencia que el tiempo dedicado al servicio tiene una valoración de un 92% de satisfacción en cuanto al tiempo de espera.





Evidencias:

6.2.2.13. ESC-MAP 2022.

7) Tiempo para prestar el servicio.

A través del informe de satisfacción del cliente, se evidencia que el tiempo dedicado al servicio tiene una valoración de un 94% de satisfacción.



	<p>Evidencias: 6.2.2.14. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>8) Costo de los servicios.</p>	<p>Está establecido mediante resoluciones las tarifas de los servicios. Todos los aspectos relacionados con los servicios son valorados de manera satisfactoria. De los 10 servicios publicados en el portal web y en el catálogo institucional, solo 6 conllevan costo a los ciudadanos-clientes, 3 se ofrecen de manera gratuita y uno conlleva costo si el solicitante requiere descarga y remisión de información relacionada con la Base Nacional de Datos de Hidrocarburos.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Horario de prestación De lunes a viernes de 8:00 a 4:00 p.m.</p>  <p>Costo Ver información adicional</p>  <p>Tiempo de realización 30 días hábiles (a partir de la recepción de la solicitud en el MEM, si no fueren requeridos documentos adicionales).</p>  <p>Acceso en línea Acceso al servicio</p> </div> <p>Evidencia: 6.2.2.15.URL Catálogo de servicios institucional. https://mem.gob.do/ dar clic Servicios en el menú de opciones. 6.2.2.16. ESC-MAP 2022.</p>	
<p>9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).</p>	<p>Disponemos de información clara, precisa y verás de la gestión de servicios.</p>	


	<p style="text-align: center;">RESULTADOS GLOBALES DIMENSIONES EVALUADAS</p>  <p>Evidencia: 6.2.2.17. https://mem.gob.do/ dar clic Servicios en el menú de opciones. 6.2.2.18. Observatorio de la Calidad de la Administración Pública</p>	
--	---	--

3. Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.</p>	<p>El MEMRD cuenta con canales de información y comunicación, a través de los cuales los ciudadanos clientes pueden tramitar sus sugerencias sobre los procesos de los servicios que ofrece la institución. Se evidencia a través de la encuesta de satisfacción y los buzones de quejas y sugerencias, Estación al Colaborador.</p> <p>Encuesta del Sistema de Gestión de Energía para conocer la percepción, las sugerencias y/o quejas del SGEN.</p> <p>Evidencia: 6.2.3.1. Encuesta MAP 2022. 6.2.3.2. Encuesta del Sistema de Gestión de Energía.</p>	
<p>2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs</p>	<p>El MEMRD cuenta con canales de información y comunicación, a través de los cuales los ciudadanos</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>número y resultados de las acciones implementadas).</p>	<p>clientes pueden tramitar sus sugerencias sobre los procesos de los servicios que ofrece la institución. Se evidencia a través de la encuesta de satisfacción y los buzones de quejas y sugerencias, Estación al Colaborador.</p> <p>Encuesta del Sistema de Gestión de Energía para conocer la percepción, las sugerencias y/o quejas del SGEN.</p> <p>Evidencia:</p> <p>6.2.3.3. Encuesta MAP 2022.</p> <p>6.2.3.4. Buzón del Sistema de Gestión de Energía.</p> <p>6.2.3.5. Plan No Conformidades SGEN</p>	
<p>3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.</p>	<p>El MEMRD cuenta con una plataforma digital, a través de la cual se implementa un Sistema de Ventanilla Virtual, con el propósito de facilitar y agilizar los procesos de las solicitudes de servicios por parte de los ciudadanos/clientes a través del Burocracia Cero.</p> <p>Un Chat en línea para responder a las solicitudes de los usuarios.</p> <p>Evidencia:</p> <p>6.2.3.6. Burocracia Cero.</p> <p>6.2.3.7. Captura de pantalla del Chat en Línea.</p>	
<p>4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).</p>	<p>En el MEMRD se realiza la Encuesta Institucional de Satisfacción de la Calidad de los servicios públicos 2022 en la cual se refleja la diversidad de género de los clientes que vienen a solicitar un servicio a la institución, con un 94% masculino y 6% femenino. Además, cuenta con una Unidad de Equidad de Género que realizó distintas actividades y acciones enfocadas a la diversidad.</p>	

	 <p>Sexo de los Entrevistados</p> <p>94% Masculino</p> <p>6% Femenino</p>	
<p>5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.</p>	<p>Evidencias: 6.2.3.8. ESC-MAP 2022.</p> <p>El MEMRD evidencia a través del portal mem.gob.do un mecanismo de consulta y diálogo y a través de sus plataformas de las redes sociales. Evidencia: 6.2.3.9. Redes Sociales. 6.2.3.10 ESC-MAP 2022.</p>	

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.</p>	<p>Desde el portal del MEMRD se ofrecen los servicios de acceso a paneles informativos, a través de los cuales, todos los interesados pueden visualizar informaciones relacionadas al sector. También se da acceso al Chat Institucional.</p> <p>Evidencias: 6.2.4.1. https://mem.gob.do/</p>	

	6.2.4.2. Chat Institucional.	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	Se evidencia que, mediante el portal de transparencia, la institución tiene una calificación de evaluación de un 95% por parte de la DIGEIG promedio mensual y contamos con el enlace en nuestro portal de transparencia que transporta al Portal Único de “Solicitud de Acceso a la Información Pública (SAIP). Evidencia: 6.2.4.3. Portal de Transparencia MAP.	

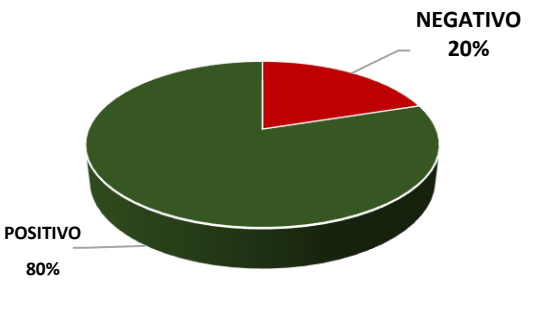
CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

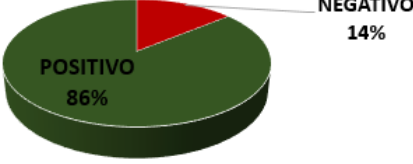
Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).	El MEMRD aplicó la Encuesta de Clima Organizacional, la cual reveló que el 80% de los empleados pensaban que el desempeño y la imagen de la organización eran positivos. Los resultados arrojados en el SISMAP 2022 fueron un promedio de 84.69%.	

	<p style="text-align: center;">NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL</p>  <p>Evidencias: 7.1.1.1. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022. 7.1.1.2. Imagen y el rendimiento general de la organización/Fotos. 7.1.1.3. Informe resultado SISMAP 2022. 7.1.1.4. Informe de implementación del plan de acción de la Encuesta de Clima Organizacional.</p>	
<p>2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.</p>	<p>La institución involucra a los directivos y colaboradores en la toma de decisiones y asegura conozcan la misión, visión y valores. Para mayo del 2022 se solicitó vía correo la formulación del Plan Operativo Anual y Presupuesto correspondiente al 2023. Se realizaron varios talleres para la socialización de la Misión, visión y valores en el cual se involucraron al personal directivo presencial y vía zoom para el resto de los empleados, de igual manera se realizaron varios encuentros para la formulación de la tercera versión de estos postulados con la finalidad de actualizar y revisar los lineamientos institucionales que se derivan del PEI.</p>	

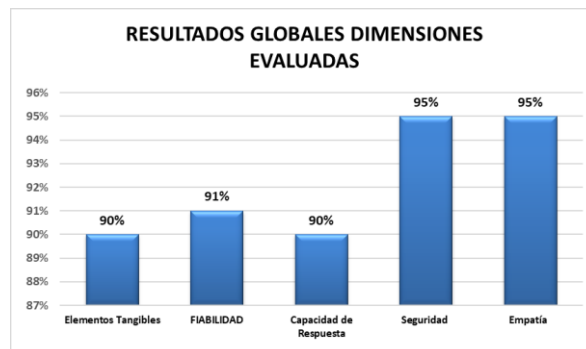
	<p>Evidencias:</p> <p>7.1.1.5. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p> <p>7.1.1.6. Formulación del POA y Presupuesto 2023/Correo.</p> <p>7.1.1.7. Misión, visión y Valores aprobados.</p> <p>7.1.1.8. Lista de asistencia socialización misión, Visión y Valores.</p>	
3) Participación de las personas en las actividades de mejora.	<p>Se evidencia que el MEMRD ha establecido diversos comités para asegurar que los servicios y operaciones del Ministerio mejoren continuamente, por mencionar alguno como el comité de calidad, comité de integridad, comité de compras, comité de NOBACI, la ASP.</p> <p>El comité de calidad, junto con los miembros que lo integran, elabora la Autoevaluación CAF, y como resultado se identifican iniciativas para actualizar el plan de mejoramiento institucional.</p> <p>Evidencias:</p> <p>7.1.1.9. Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.</p> <p>7.1.1.10. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p> <p>7.1.1.11. Comité de Calidad 2022.</p>	
4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.	<p>El compromiso ético es de suma importancia para el MEMRD, por tanto, se sostuvieron jornadas de trabajo para la actualización del código de Integridad, donde se promueve los principios éticos y las normas de comportamiento o conducta que deber regir las relaciones de todos los colaboradores.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>7.1.1.12. Acta de la Comisión de Integridad 2022. 7.1.1.13. Listado de asistencia reunión del Código de Integridad 2023 y Código de Integridad. 7.1.1.14. Planilla de los Miembros de la Comisión de integridad 2023.</p>	
<p>5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.</p>	<p>Los resultados de la calidad de vida laboral en cuanto a diferentes responsabilidades de la organización es 86% donde el colaborador respondiera de manera satisfactoria.</p> <p style="text-align: center;">Calidad de Vida Laboral</p>  <p style="text-align: center;">Evidencias: 7.1.1.15. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	
<p>6) La responsabilidad social de la organización.</p>	<p>La institución asume su responsabilidad Social realizando programas, talleres, capacitaciones, mitigación de procesos de desertificación.</p> <p>Evidencias: 7.1.1.16. Informe de Ejecución Plan de Responsabilidad Social. 7.1.1.17. Solicitud de Charla/requerimiento. 7.1.1.18. Minuta de reunión Inspección Social Comunitaria/Fotos.</p>	
<p>7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.</p>	<p>De acuerdo con la Encuesta de Clima Organizacional, se muestra el uso de la tecnología para el desempeño de sus funciones. Uso de la plataforma Moodle como medio de comunicación, la implementación de ISO50001, el SICOG para el seguimiento de los proyectos.</p>	

	<p style="text-align: center;">Uso de la Tecnología</p> <p style="text-align: center;">■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p> <p>En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones. 87.50 / 12.50</p> <p>Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios. 84.92 / 15.08</p> <p>En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones. 38.79 / 61.21</p> <p>Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, poscast, software, hardware). 85.78 / 14.22</p> <p>Evidencias: 7.1.1.19. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022. 7.1.1.20. Informe de la auditoria y certificación de la Norma ISO 50001. 7.1.1.21. Printscreen Plataforma Moodle y SICOG.</p>	
<p>8) El impacto de la digitalización en la organización.</p>	<p>En el MEMRD desarrolla en la actualidad un Proyecto de digitalización de expedientes de empleados, se muestra el uso de la TIC a través de la INTRANET, TRANSDOC, SICOG.</p> <p>Según los resultados de la encuesta de clima el 84.92% utiliza eficientemente la tecnología para el desempeño de sus funciones.</p> <p style="text-align: center;">Uso de la Tecnología</p> <p style="text-align: center;">■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p> <p>En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones. 87.50 / 12.50</p> <p>Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios. 84.92 / 15.08</p> <p>En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones. 38.79 / 61.21</p> <p>Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, poscast, software, hardware). 85.78 / 14.22</p> <p>Evidencias: 7.1.1.22. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022. 7.1.1.23. Informe de digitalización de expedientes.</p>	

9) La agilidad de la organización.

De la encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022, los resultados arrojados sobre la Capacidad de Respuesta fueron de 90% a nivel global. El criterio de enfoque a resultados y productividad arrojó un resultado del 87% tras la aplicación de la Encuesta de Clima Organizacional.



Evidencias:

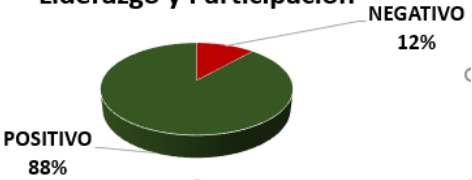
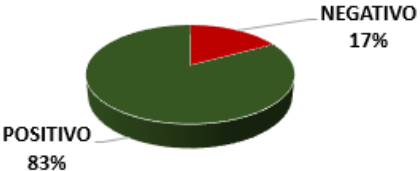
7.1.1.24. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

7.1.1.25. Encuesta de Satisfacción Ciudadana.

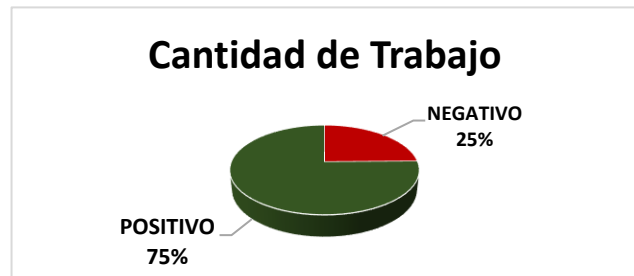
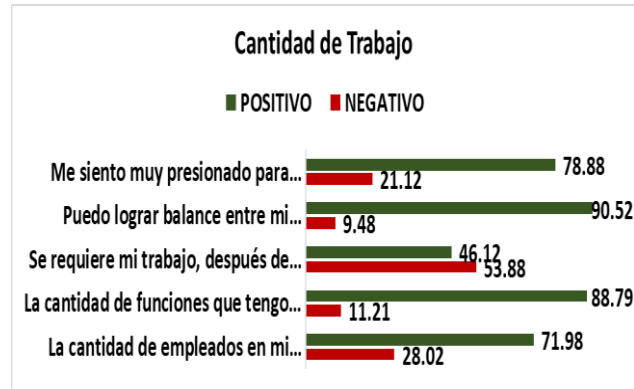
2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	--------------------------------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

Opinión del personal respecto a:		
<p>1) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.</p>	<p>Se evidencia en los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en el Liderazgo y Participación un porcentaje positivo de 88%.</p> <p style="text-align: center;">Liderazgo y Participación</p>  <p style="text-align: center;">Evidencias: 7.1.2.1. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	
<p>2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.</p>	<p>Podemos mencionar los resultados obtenidos en la Encuesta, que evaluó las percepciones sobre la Normatividad y Proceso por parte del Ministerio de Energía y Minas con una positividad el 83%.</p> <p style="text-align: center;">Normatividad y Proceso</p>  <p style="text-align: center;">Evidencias: 7.1.2.2. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	
<p>3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.</p>	<p>En el MEMRD el reparto de tareas se evidencia a través de la Evaluación de Acuerdos del Desempeño en el que se muestran las ejecuciones de sus funciones. Se evidencia en los Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional en la Cantidad de Trabajo y reparto de tareas un</p>	

porcentaje positivo de 75%. Y en el apartado de la cantidad de funciones que tengo asignadas, me permite desarrollar con la calidad esperada y en el tiempo estimado, arrojo un porcentaje positivo de 88.79%



Evidencias:

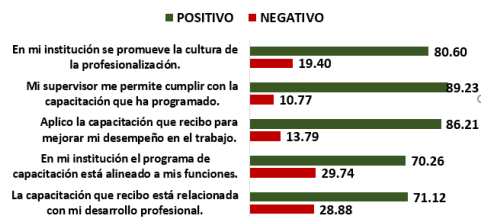
7.1.2.3. Informes técnicos Evaluación del Desempeño 2021.

7.1.2.4. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

4) La gestión del conocimiento.

La Encuesta de Clima muestra la Capacitación Especializada y Desarrollo para los colaboradores del MEM para su crecimiento profesional, arrojo un porcentaje positivo de 80.60%.

Capacitación Especializada y Desarrollo



Evidencias:

- 7.1.2.5. Capacitación vía ZOOM 2022 y 2023.
- 7.1.2.6. Capacitación virtual ISO 50001 2022-2023.
- 7.1.2.7. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

5) La comunicación interna y los métodos de información.

En la encuesta de la institución realizada en 2022, el 84% de los empleados que participaron consideró que la institución cuenta con los canales y herramientas necesarios para mantener una comunicación abierta con los empleados.



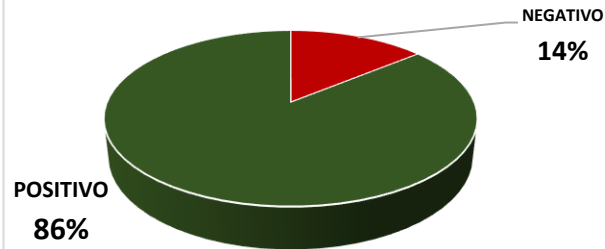
	<p style="text-align: center;">Comunicación</p> <p style="text-align: center;">■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Enunciado</th> <th>POSITIVO</th> <th>NEGATIVO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organizacional.</td> <td>79.31</td> <td>20.69</td> </tr> <tr> <td>En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.</td> <td>85.35</td> <td>14.65</td> </tr> <tr> <td>En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.</td> <td>87.93</td> <td>12.07</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias: 7.1.2.8. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	Enunciado	POSITIVO	NEGATIVO	Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organizacional.	79.31	20.69	En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.	85.35	14.65	En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.	87.93	12.07	
Enunciado	POSITIVO	NEGATIVO												
Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organizacional.	79.31	20.69												
En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna.	85.35	14.65												
En mi trabajo nos comunicamos entre las diferentes áreas.	87.93	12.07												
<p>6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.</p>	<p>El MEMRD cuenta con una política para el reconocimiento del desempeño de los servidores cuya gestión sobresaliente aporta a la mejora institucional en los procesos, los servicios y la calidad de los resultados en las distintas áreas tanto a nivel individual como colectivo.</p> <p style="text-align: center;">Reconocimiento Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>POSITIVO</td> <td>82%</td> </tr> <tr> <td>NEGATIVO</td> <td>18%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias: 7.1.2.9. Reconocimiento a los Colaboradores del MEM/Fotos. 7.1.2.10. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	Categoría	Porcentaje	POSITIVO	82%	NEGATIVO	18%							
Categoría	Porcentaje													
POSITIVO	82%													
NEGATIVO	18%													
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p>El 87% de nuestros colaboradores respondieron positivamente a la encuesta 2022 de la institución, en la que se les preguntó sobre su enfoque a Resultados y Productividad comprometidos con la estrategia organizacional de innovación de procesos y mejora continua</p>													

	<p style="text-align: center;">Enfoque a Resultado y Productividad</p> <p style="text-align: center;">■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>POSITIVO (%)</th> <th>NEGATIVO (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.</td> <td>76.29</td> <td>23.71</td> </tr> <tr> <td>Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.</td> <td>88.80</td> <td>11.20</td> </tr> <tr> <td>La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.</td> <td>86.21</td> <td>13.79</td> </tr> <tr> <td>Conozco el impacto del trabajo de mi institución.</td> <td>91.83</td> <td>8.17</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Enfoque a Resultado y Productividad</p> <p style="text-align: center;">POSITIVO 87% NEGATIVO 13%</p> <p>Evidencias: 7.1.2.11. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	Categoría	POSITIVO (%)	NEGATIVO (%)	El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	76.29	23.71	Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	88.80	11.20	La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	86.21	13.79	Conozco el impacto del trabajo de mi institución.	91.83	8.17	
Categoría	POSITIVO (%)	NEGATIVO (%)															
El área de recursos humanos desarrolla el potencial del personal de mi institución.	76.29	23.71															
Mi supervisor logra los objetivos institucionales sin incrementar el gasto.	88.80	11.20															
La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de nuestros objetivos.	86.21	13.79															
Conozco el impacto del trabajo de mi institución.	91.83	8.17															

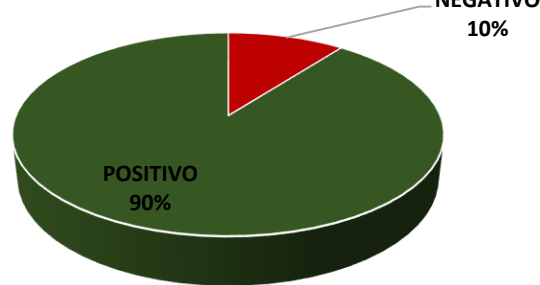
3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	En la encuesta de Clima Organizacional aplicada en 2022, el 78.02% de los empleados de la institución percibieron que el ambiente de trabajo es agradable y las relaciones entre compañeros de trabajo son de franca cortesía. En los resultados obtenidos en la encuesta 2022, el 91.38% de nuestros colaboradores expresaron sentir un ambiente armónico en sus áreas de trabajo.	

Calidad de Vida Laboral



Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores



Evidencias:

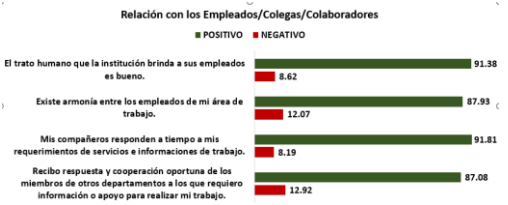
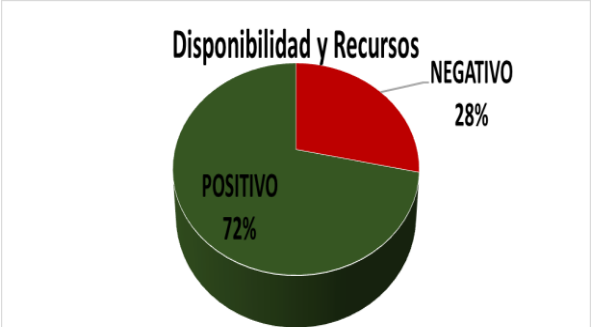
7.1.3.1. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).

En la encuesta de Clima Organizacional aplicada en 2022, el 93.53% brinda espacio para dedicar tiempo en familia y un 96.65% dijo que recibe apoyo de la institución para atender urgencias familiares.


Balance Trabajo Familia



	<p>Evidencias: 7.1.3.2. Informe Encuesta de Clima y Cultural</p>																
<p>3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.</p>	<p>La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional del MEMRD 2022, arrojó que el 91.38% de los colaboradores sintió que en su lugar de trabajo son valorados y existe armonía. De igual forma del 91.81% de los empleados aseguran que sus compañeros responden a tiempo a los requerimientos de servicios.</p>  <table border="1"> <caption>Relación con los Empleados/Colegas/Colaboradores</caption> <thead> <tr> <th>Enunciado</th> <th>POSITIVO (%)</th> <th>NEGATIVO (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno.</td> <td>91.38</td> <td>8.62</td> </tr> <tr> <td>Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo.</td> <td>87.93</td> <td>12.07</td> </tr> <tr> <td>Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo.</td> <td>91.81</td> <td>8.19</td> </tr> <tr> <td>Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo.</td> <td>87.08</td> <td>12.92</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias: 7.1.3.3. Informe de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	Enunciado	POSITIVO (%)	NEGATIVO (%)	El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno.	91.38	8.62	Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo.	87.93	12.07	Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo.	91.81	8.19	Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo.	87.08	12.92	
Enunciado	POSITIVO (%)	NEGATIVO (%)															
El trato humano que la institución brinda a sus empleados es bueno.	91.38	8.62															
Existe armonía entre los empleados de mi área de trabajo.	87.93	12.07															
Mis compañeros responden a tiempo a mis requerimientos de servicios e informaciones de trabajo.	91.81	8.19															
Recibo respuesta y cooperación oportuna de los miembros de otros departamentos a los que requiero información o apoyo para realizar mi trabajo.	87.08	12.92															
<p>4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.</p>	<p>La encuesta de clima laboral arrojó una percepción de que las instalaciones y las condiciones ambientales se adecuan a sus necesidades.</p>  <table border="1"> <caption>Disponibilidad y Recursos</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>POSITIVO</td> <td>72%</td> </tr> <tr> <td>NEGATIVO</td> <td>28%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	POSITIVO	72%	NEGATIVO	28%										
Categoría	Porcentaje																
POSITIVO	72%																
NEGATIVO	28%																

Evidencias:
7.1.3.4. Informe de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales, en cuanto a:

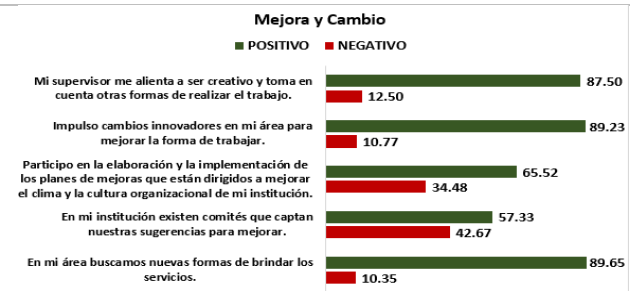
Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora																		
Opinión del personal respecto a:																				
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	<p>En la aplicación de la encuesta de clima en la dimensión Capacitación Especializada y Desarrollo sobre su satisfacción con la promoción de la institución de una cultura de profesionalización relacionada con sus habilidades y desarrollo profesional en la encuesta realizada en 2022, el 80.60 por ciento de los colaboradores expreso lo mismo.</p> <p style="text-align: center;">Capacitación Especializada y Desarrollo</p> <p style="text-align: center;">■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Enunciado</th> <th>POSITIVO</th> <th>NEGATIVO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.</td> <td>80.60</td> <td>19.40</td> </tr> <tr> <td>Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.</td> <td>89.23</td> <td>10.77</td> </tr> <tr> <td>Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.</td> <td>86.21</td> <td>13.79</td> </tr> <tr> <td>En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.</td> <td>70.26</td> <td>29.74</td> </tr> <tr> <td>La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.</td> <td>71.12</td> <td>28.88</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias: 7.1.4.1. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	Enunciado	POSITIVO	NEGATIVO	En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	80.60	19.40	Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.	89.23	10.77	Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	86.21	13.79	En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	70.26	29.74	La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	71.12	28.88	
Enunciado	POSITIVO	NEGATIVO																		
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	80.60	19.40																		
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.	89.23	10.77																		
Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	86.21	13.79																		
En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	70.26	29.74																		
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	71.12	28.88																		
2) Motivación y empoderamiento.	<p>En la aplicación de la encuesta de clima en la dimensión colaboración y Trabajo en Equipo donde se motiva y promueve el trabajo en equipo tuvo como resultado un 99.57%.</p>																			

	<p>Evidencias: 7.1.4.2. Informe Encuesta de Clima Organizacional 2022.</p>																
<p>3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.</p>	<p>En la encuesta de 2022, el 86.21% de los colaboradores encuestados consideró que las</p> <div data-bbox="751 305 1312 604" style="text-align: center;"> <p>Capacitación Especializada y Desarrollo</p> <p>■ POSITIVO ■ NEGATIVO</p> <table border="1"> <tr> <td>En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.</td> <td>80.60</td> <td>19.40</td> </tr> <tr> <td>Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.</td> <td>39.23</td> <td>10.77</td> </tr> <tr> <td>Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.</td> <td>86.21</td> <td>13.79</td> </tr> <tr> <td>En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.</td> <td>70.26</td> <td>29.74</td> </tr> <tr> <td>La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.</td> <td>71.12</td> <td>28.88</td> </tr> </table> </div> <p>capacitaciones y entrenamiento que se le ofrecen enriquecen las funciones realizadas, por ejemplo, se promueve una cultura de profesionalización con un 80.60%.</p> <p>Evidencias: 7.1.4.3. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.</p>	En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	80.60	19.40	Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.	39.23	10.77	Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	86.21	13.79	En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	70.26	29.74	La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	71.12	28.88	
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización.	80.60	19.40															
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado.	39.23	10.77															
Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.	86.21	13.79															
En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones.	70.26	29.74															
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional.	71.12	28.88															

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

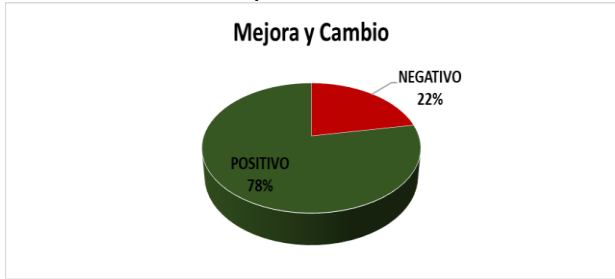
Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).</p>	<p>La Organización a través de la Dirección de Recursos Humanos se realizó la Encuesta de Clima obtuvo resultado en la Dimensión Mejora y Cambio donde se impulsa la innovación y se motiva a implementar planes de mejoras, como se evidencia en el resultado de un 89.23% como impulsos de cambios innovadores en las áreas.</p>	



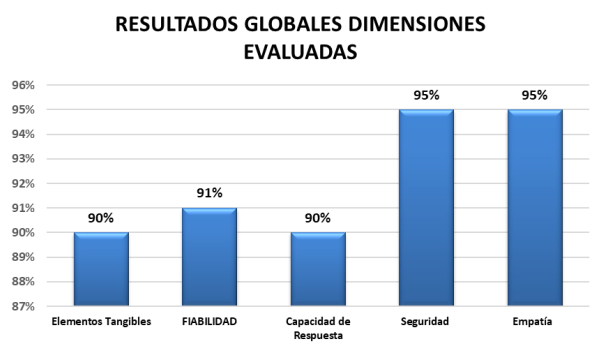
Evidencias:
 7.2.1.1. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.
 7.2.1.2. Informe de Rotación de Personal 2021.

2) Nivel de participación en actividades de mejora.

En la Encuesta de Clima se mostró una intensa participación en la realización de tareas relacionadas con los procesos.



Evidencias:
 7.2.1.3. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022.

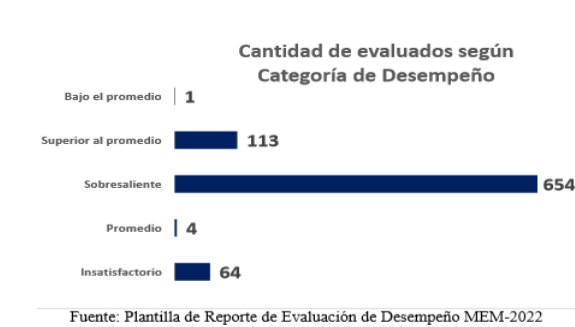
<p>3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.</p>	<p>La Comisión de Integridad no presentó durante el periodo 2021-2022 ningún caso de dilema ético o conflicto de interés en el MEMRD. Evidencias: 7.2.1.4. Reglamento Interno.</p>	
<p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>	<p>Programas, talleres, capacitaciones y mitigación del proceso de desertificación son realizados por la organización sumergida en la responsabilidad social. Evidencias: 7.2.1.5. Informe de Ejecución Plan de Responsabilidad Social 2022. 7.2.1.6. Programa CAB, Buen Vivir, Aula del Saber. 7.2.1.7. Porcentaje que se obtuvo ASFL.</p>	
<p>5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).</p>	<p>Se realizó la encuesta anual de satisfacción de clientes de acuerdo con los lineamientos del MAP para conocer el grado de satisfacción de los clientes externos con los servicios recibidos.</p>  <p>Evidencias: 7.2.1.8. Informe de Satisfacción Ciudadana 2021 al 2022</p>	

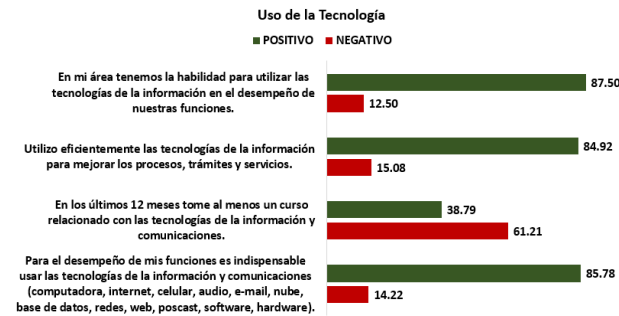
2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	--------------------------------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.</p>	<p>Como todos los años, la Dirección de Recursos Humanos, se sumerge en la Evaluación del Desempeño la cual es de suma importancia porque permite comparar las habilidades y capacidades de los colaboradores con el cumplimiento de las metas institucionales propuestas por los objetivos de cada área, permitiendo orientar a cada servidor. Según los resultados del 2022, 78% a un nivel sobresaliente.</p> <p>Evidencias: 7.2.2.1. Acuerdo y Evaluación del Desempeño Individual 2022. 7.2.2.2. Informe Técnico Evaluación del Desempeño 2022.</p>	
<p>2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.</p>	<p>La Institución utiliza las herramientas de la tecnología de la información para un mejor desempeño de las funciones de los colaboradores, como se refleja en los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2022.</p>	

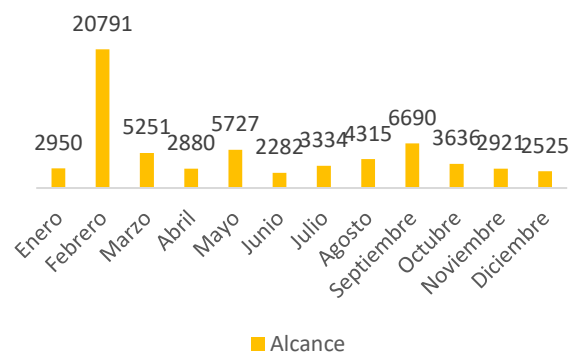




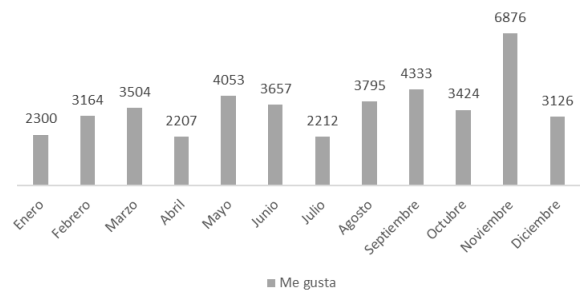
Actualmente, la Dirección de Comunicaciones del MEM, realiza una serie de métricas para conocer la efectividad de sus publicaciones, tanto en las redes sociales, como en nuestra página web, en la que podemos verificar que el uso que se le está dando a la información en nuestras redes sociales sea el correcto y asimilado por el usuario de manera positiva.

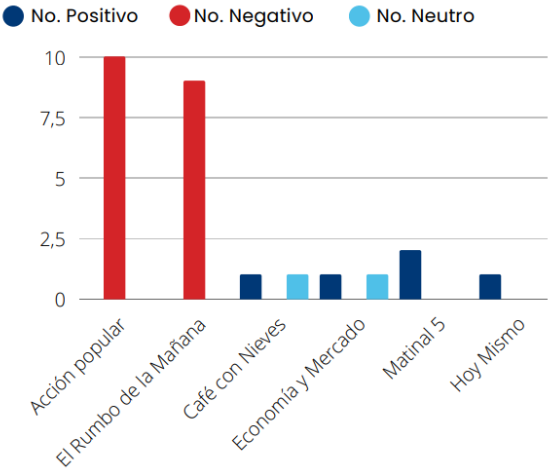


Alcance



Me gusta



	 <p>Evidencias: 7.2.2.3. Informe Encuesta de Clima y Cultural Organizacional 2022. 7.2.2.4. Gráficas Institucionales. 7.2.2.5. Informe y Gráficas de Redes Sociales.</p>	
<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.</p>	<p>Los informes técnicos son utilizados por el Departamento de Evaluación y Capacitación del Desempeño para enfocar el Plan de Capacitación en brindar los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño laboral e identificar las necesidades que reflejan los resultados de las necesidades de los colaboradores.</p> <p>Evidencias: 7.2.2.6. Plan de Capacitación 2022. 7.2.2.7. Formulario de eficiencia de la capacitación 2022. 7.2.2.8. Presupuesto para las Capacitaciones 2022-2023. 7.2.2.9. Formulario Evaluación del Impacto de las Capacitaciones 2023.</p>	

	7.2.2.10. Informe Técnico de los Resultados de la Evaluación del Desempeño 2022.	
4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.	<p>En el MEMRD se reconoce al personal durante las actividades de integración realizadas por la Dirección de Recursos Humanos, por medio de Certificados, Placas y publicaciones en nuestras redes. De igual forma contamos con una política de reconocimiento.</p> <p>Evidencias: 7.2.2.11. Imágenes de otorgamiento de reconocimiento. 7.2.2.12. Política de Reconocimiento a Colaboradores 2022.</p>	

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

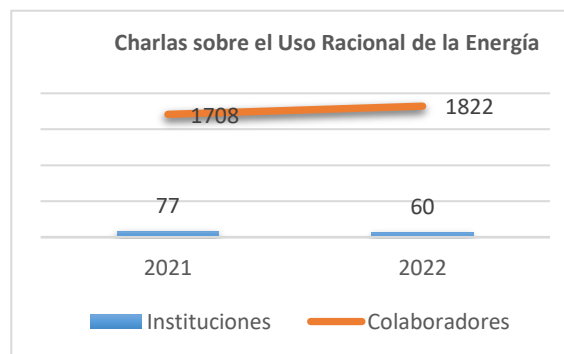
Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria	El Ministerio de Energía y Minas impacta de forma positiva en la calidad de vida de los ciudadanos/clientes contribuyendo al desarrollo	

(charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.

sostenible, a través de educación, charlas y ferias.

El Viceministerio de Ahorro y Eficiencia Energética durante periodo 2021 a marzo 2023, realizó actividades del índole educativa, científica y cultural:

Impartió charlas motivacionales de sensibilización en el uso racional y responsables de los recursos a los colaboradores de las instituciones gubernamentales y privadas, logrando sensibilizar a 3,530 colaboradores de 137 instituciones durante el periodo 2021 al 2023.



Durante el primer trimestre se impactó 11 instituciones concienciando 106 colaboradores sobre el Uso Racional de la Energía.

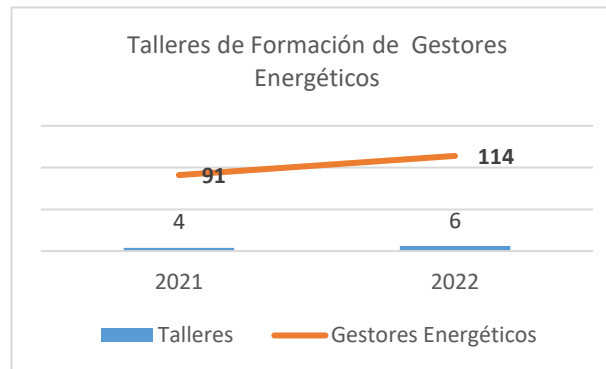
El Parque Temático de Energía Renovable (PTER), durante el 2022 ha logrado impactar 26 instituciones educativas con la participación de 1832 habitantes en modalidad de visitas guiadas, sobre las energías renovables, sus tecnologías y el uso racional de la energía.

El Viceministerio de Ahorro y Eficiencia Energética efectuó la Feria Científica 2022 Con el objetivo de

promocionar, fomentar e incentivar los proyectos de índole científico-educativa, los participantes pusieron de manifiesto el ingenio, la creatividad y la innovación. Con la participación de 8 centros educativos.

Durante el periodo 2021 al 2022 se realizaron los talleres de formación de gestores energéticos, con el objetivo formar gestores que optimicen la eficiencia energética en las edificaciones e instalaciones de instituciones públicas y privadas

para establecer procesos sistemáticos, para garantizar una mejora continua del desempeño energético, realizando 10 talleres, formando 205 gestores energéticos.



Con el objetivo concientizar a los niños, niñas y padres sobre su rol y sus responsabilidades para el logro de la eficiencia energética y ahorro de la energía en sus hogares, educándolos sobre el uso racional de la energía, la Dirección de Promoción del Uso Racional de la Energía realizó el Programa Educativo 2022.

	<p>Además, los talleres y formaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso Taller de Minería para Periodistas • Taller "Soluciones de energía a gran escala" • Taller del Grupo Técnico de Geociencias (GTG) • Diplomado sobre Minería para Periodistas <p>Evidencia:</p> <p>8.1.1. Imágenes y registro charlas sobre el uso racional de la energía y taller de gestores energéticos.</p> <p>8.1.2. Imágenes y registro programa educativo para niños y Registro Feria Científica.</p> <p>8.1.3. Publicaciones en las redes sociales del Ministerio de Energía y Minas.</p>	
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p>	<p>El ministerio de Energía y Minas está certificado en la Norma ISO 50001, dentro del requerimiento de este estándar en cumplimiento el acápite 8.3 Adquisición, con el establecimiento de criterios para la evaluación del desempeño energético durante el tiempo de vida operativa planificado o esperado del producto, equipos o servicios que utilizan energía, haciendo conciencia a nuestros proveedores del cumplimiento este criterio de las especificaciones técnicas del SGen (INT-MEM-2022-11873).</p> <p>Por otra parte, dentro de los proyectos de sostenibilidad el MEM a través de viceministerio de Energía a desarrollado la implementación de paneles solares en zonas rurales.</p> <p>Evidencia:</p> <p>8.1.4. Certificación de la norma ISO 50001.</p> <p>8.1.5. Política de gestión de la energía.</p>	

	<p>8.1.6. Adquisición de materiales para la electrificación de varios proyectos fotovoltaicos. https://www.instagram.com/reel/Cme76gPgaQq/?utm_source=ig_web_copy_link</p>	
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas con el objetivo de contribuir a las actividades de desarrollo formativas ha establecido el Parque temático de Energía Renovable como la sede de actividades de índole educativa y cultural. Durante el 2022 se facilitó las instalaciones para la realización de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CNE Proyectos Especiales – Fundación Instituto Infantil de Formación Integral FIFI (Campamento Pasos de Fé). • CNE Proyectos Especiales – Campamento Iglesia Jehová Shalom. • Centro de Formación Los Clavelines. • Campamento CNE “hijos colaboradores (Grupo 1)” • Campamento CNE “hijos colaboradores (Grupo 2)” • Campamento Sala de tarea Tía Bethania (CJB). <p>Con el propósito de integrar la comunidad ciudad Juan Bosch y dar a conocer el PTER a los habitantes, se efectuó la “Mañana Educativa-Recreativa: Aprendo de energía mientras me divierto”. Este encuentro formativo y recreativo dirigido a niños y niñas entre 6 y 12 años se llevó a cabo con la finalidad de impactar a los participantes sobre las diversas fuentes de energía renovable, las convencionales, del uso eficiente y racional de estas. Más de 70 habitantes fueron impactados a través de:</p>	

charlas, recorridos, juegos y manualidades impartidas por el equipo del PTER.

“

El Viceministerio de minas en su programa “Buen vivir” impactado de forma positiva a ciudadanos en desventaja, beneficiando a 778 ciudadanos en los talleres ejecutados durante el periodo 2021-T I 2023 en las provincias

**Evidencias
Viceministerio de Minas**

Programa	Indicador	Fuente de información	Provincias/municipios impactados	Frecuencia de Medición	2021		2022		T-1, 2023	
					Total de personas impactadas	Total	Total de personas impactadas	Total	Total de personas impactadas	Total
Talleres Programa Buen Vivir	Talleres realizados	Listado de participación, minuta, fotos	Azua Monseñor Nouel Sánchez Ramirez Barahona Dejábón Monte Plata Puesto Plata Bonao Bahoruco San Juan de la Maguana	Anual	54	7	346	14	378	4

Evidencias:

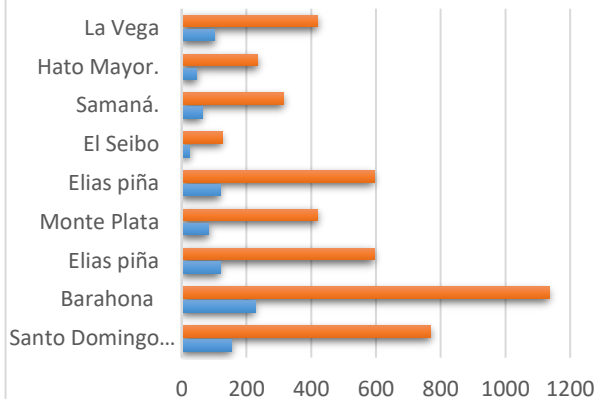
8.1.7. Préstamo instalaciones Parque Temático de Energía Renovable (PTER)

8.1.8. Registro e imágenes Programa Buen Vivir.

4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.

Durante el 2022 el Ministerio de Energía y Minas a través del Viceministerio de Energía, contribuyó al desarrollo de las comunidades con la electrificación y rehabilitación de las redes en zonas rurales impactando aproximadamente 940 familias y 4610 habitantes en diferentes provincias.

Proyecto de rehabilitación de redes en zonas rurales



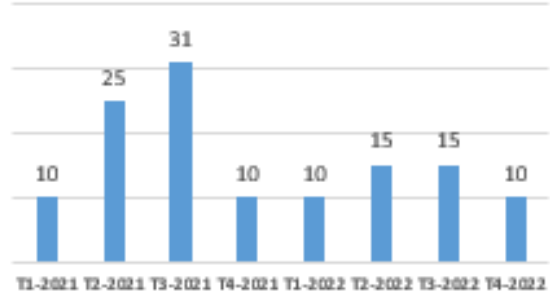
	Santo Domingo Norte	Barahona	Elias piña	Monte Plata	Elias piña	El Seibo	Samaná.	Hato Mayor.	La Vega
No. habitantes	770	1,135	595	420	595	125	315	235	420
No. familia	154	227	119	84	119	25	63	47	102

■ No. habitantes ■ No. familia

En ese mismo contexto el ministerio de Energía y Minas a través del viceministerio de seguridad e infraestructura (VSEI) persigue garantizar el abastecimiento del suministro energético nacional, mediante la inspección, supervisión y fiscalización a las infraestructuras energéticas.

En el 2021 al 2022, el VSEI elaboró un total de 128 Informes de visitas de IE's, y en este 2023 ha desarrollado unos 10 informes de las visitas de inspecciones en el trimestre enero- marzo 2023.

Inspecciones de Seguridad Energética



Evidencias

8.1.9. Evidencias informes Proyectos de rehabilitación y redes sociales.

8.1.10. Informes de inspecciones de seguridad energética.

8.1.11. Publicaciones.

5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.


El impacto del Ministerio de Energía y Minas (MEM) en materia de transparencia es medido por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (DIGEIG). Esta realiza evaluaciones mensuales de las informaciones administrativas que, por ley, deben ser cargadas al sub-portal de transparencia que administra la Oficina de Acceso a la Información (OAI). Estas evaluaciones, a lo largo del 2021-2022, han ponderado lo siguientes:

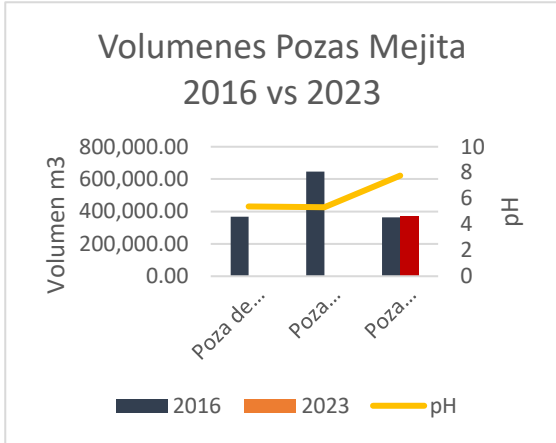
Año	Mes	Puntuación
2021	Enero	100
2021	Febrero	100
2021	Marzo	100
2021	Abril	95
2021	Mayo	100
2021	Junio	100
2021	Julio	97.45
2021	Agosto	96.5
2021	Septiembre	79.25
2021	Octubre	91
2021	Noviembre	93.25
2021	Diciembre	92.75

Año	Mes	Puntuación
2022	Enero	89.25
2022	Febrero	89.25
2022	Marzo	96.25
2022	Abril	96.75
2022	Mayo	97.25
2022	Junio	98.75
2022	Julio	99.75
2022	Agosto	99.75
2022	Septiembre	99.75
2022	Octubre	94.52
2022	Noviembre	99.65
2022	Diciembre	98.2
2023	Enero	99.65

En ese sentido, el porcentaje total obtenido en evaluaciones del portal de transparencia durante el período 2021-2023, en base a 100, es: 96%.

De igual manera, el Ministerio de Energía y Minas (MEM) cuenta con una Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), conformada el 29 de abril 2022, la cual se está formando y sensibilizando en materia de ética y cumplimiento para cumplir las disposiciones establecidas por la DIGEIG en materia de ética, valores, denuncias, riesgos de corrupción, conflictos de intereses, entre otros. La misma ha sostenido reuniones en base a un plan de trabajo, pero aún están a la espera del reglamento operativo que emitirá la DIGEIG para poder accionar efectivamente. Ver muestra del plan:

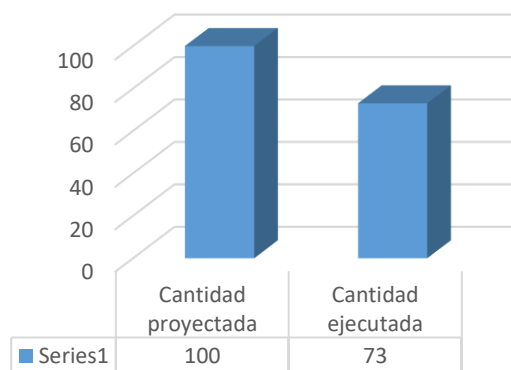
	 <p>DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN</p> <p>Institución: Ministerio de Energía y Minas (MEM) Categoría de Servidores: 1300</p> <p>Título de la Investigación: Informe Anual Ministerio de Energía Sector/Subsector: Energía</p> <p>Objeto General: Operación de acciones que la Comisión de Integración Subsectorial y Fundamentos, según lo establecido en el Decreto 78121 para que el Ministerio de Energía y Minas (MEM) pueda lograr como un sub-sector de la Energía dentro de su administración pública.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Indicador</th> <th rowspan="2">Criterio</th> <th colspan="4">PUNTO CUANTO DE LA META</th> <th rowspan="2">Meta</th> <th rowspan="2">Categoría de Servidores</th> </tr> <tr> <th>Indicador de la actividad</th> <th>Medición de la actividad</th> <th>Medición de la actividad</th> <th>Medición de la actividad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="8">Resultados 1- Cultura Integrada</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Objetivo: Establecer programas, eventos y actividades públicas que promuevan la realización de los principios éticos y valores de integridad</td> <td colspan="6"></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Realizar la campaña por la integridad en el MEM</td> <td>Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.</td> <td>Elaboración de la campaña por la integridad en el MEM. Operar el control de los recursos humanos del MEM, para monitorear la integridad administrativa.</td> <td>Cantidad de actividades realizadas.</td> <td>OSDI MEM</td> <td>Toda el año</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Realizar actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.</td> <td>Asesorar a las autoridades locales y regionales en materia de integridad administrativa.</td> <td>Elaboración de actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.</td> <td>Cantidad de actividades realizadas.</td> <td>OSDI, Oficinas Regionales de MEM</td> <td>Toda el año</td> <td>0</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Conducir los actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.</td> <td>Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.</td> <td>Elaboración de actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.</td> <td>Cantidad de actividades realizadas.</td> <td>Oficina de Integridad y Transparencia</td> <td>Toda el año</td> <td>0</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias:</p> <p>8.1.12. Cronológico de solicitudes de acceso a la información.</p> <p>8.1.13. Informe Evaluación sub-portal de Transparencia</p> <p>8.1.14. https://mem.gov.do/transparencia/.</p>	Indicador	Criterio	PUNTO CUANTO DE LA META				Meta	Categoría de Servidores	Indicador de la actividad	Medición de la actividad	Medición de la actividad	Medición de la actividad	Resultados 1- Cultura Integrada								Objetivo: Establecer programas, eventos y actividades públicas que promuevan la realización de los principios éticos y valores de integridad								1	Realizar la campaña por la integridad en el MEM	Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Elaboración de la campaña por la integridad en el MEM. Operar el control de los recursos humanos del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Cantidad de actividades realizadas.	OSDI MEM	Toda el año	0	0	2	Realizar actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.	Asesorar a las autoridades locales y regionales en materia de integridad administrativa.	Elaboración de actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.	Cantidad de actividades realizadas.	OSDI, Oficinas Regionales de MEM	Toda el año	0	100	3	Conducir los actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.	Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Elaboración de actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.	Cantidad de actividades realizadas.	Oficina de Integridad y Transparencia	Toda el año	0	100	
Indicador	Criterio			PUNTO CUANTO DE LA META						Meta	Categoría de Servidores																																														
		Indicador de la actividad	Medición de la actividad	Medición de la actividad	Medición de la actividad																																																				
Resultados 1- Cultura Integrada																																																									
Objetivo: Establecer programas, eventos y actividades públicas que promuevan la realización de los principios éticos y valores de integridad																																																									
1	Realizar la campaña por la integridad en el MEM	Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Elaboración de la campaña por la integridad en el MEM. Operar el control de los recursos humanos del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Cantidad de actividades realizadas.	OSDI MEM	Toda el año	0	0																																																	
2	Realizar actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.	Asesorar a las autoridades locales y regionales en materia de integridad administrativa.	Elaboración de actividades de promoción de la integridad administrativa en las zonas mineras del territorio nacional.	Cantidad de actividades realizadas.	OSDI, Oficinas Regionales de MEM	Toda el año	0	100																																																	
3	Conducir los actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.	Asesorar de manera puntual a todos los funcionarios que pertenecen al personal de base y al personal administrativo del MEM, para monitorear la integridad administrativa.	Elaboración de actividades educativas de integridad en el MEM y en el territorio nacional para el personal de base y el personal administrativo del MEM.	Cantidad de actividades realizadas.	Oficina de Integridad y Transparencia	Toda el año	0	100																																																	
<p>6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.</p>	<p>El ministerio dentro de su objetivo organizacional tiene un enfoque hacia la sostenibilidad y contribución social, en este sentido, el primer periodo 2023 el MEM continuo los proyectos de índole socio-económico, con el Proyecto Fotovoltaico La Albahaca, Higüey, Provincia Altigracia, Proyecto Micro Central Fotovoltaica Sabana Real, Jimaní, Provincia Independencia.</p> <p>Este impacto se ve reflejado en los trabajos de remediación que se realizan en las áreas responsabilidad del estado (pasivos dejados por la antigua Rosario Dominicana), asegurando la calidad de las aguas que utilizan las comunidades aledañas a las zonas mineras. Resumen ejecutivo mensual. Link ..\..\Subcriterio 8.1.6-Resumen Ejecutivo-2022-CAF-2023</p>																																																								



Monitoreo forestal, para asegurar el cumplimiento del programa de reforestación que garantice que las áreas afectadas por la minería sean sometidas a la recuperación del suelo. link ..\..\Subcriterio 8.1.6-Informe Forestal FALCONDO-2022-CAF-2023

Con el objetivo de dar disposición final a los equipos contaminados con PCB (Bifenilos policlorados) fue creada la mesa interinstitucional para el sector eléctrico. Este proyecto persigue, mediante la aplicación de las mejores técnicas disponibles y las mejores prácticas ambientales su disposición final. La meta es transportar un aproximado de 100 tons. de PCBs; En el 2022 se logró dar disposición final a 73 tons. y fueron transportados a Saint vulvas, Francia, por la empresa SEM TREDI, en Salamanca, México. link Subcriterio 8.1.6 Informe Arribo SV PCBs EDE-REP DOMINICANA Nov 2022.pdf

Disposicion final de PCBs-2022

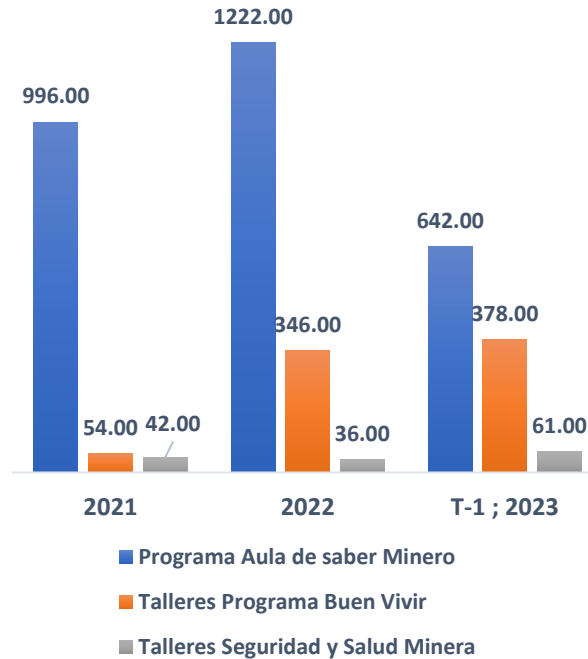


Las Cuentas ambientales de energía y emisiones, es un proyecto liderado por dos instituciones: el Ministerio de Energía y Minas y el Banco Central de República Dominicana, aunque cuentan con representantes de varias instituciones entre ellas INTRANT, CNE, APORDOM, IDAC, FARD, MIC, OC-SENI, DGA, REFIDOMSA, etc. Asimismo, se compromete a Coordinar el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero del sector Energía, calcular las emisiones y preparar el INGEl del sector energía.

Link Subcriterio 8.1.6. Cuentas Ambientales Energía y Emisiones

Así como, la contribución en el fortalecimiento de capacidades de los habitantes en los temas relevantes en los programas de gestión social, seguridad y salud ocupacional de los mineros realizados por el Viceministerio de Minas.

**Programas y talleres del
Viceministerio de Minas**
(Cantidad de habitantes impactados)



Evidencias

8.1.15. Adquisición de materiales para la electrificación de varios proyectos fotovoltaicos e informes

8.1.16. Acuerdos NUVIRD,
https://www.instagram.com/p/CqBg5VXPI0I/?utm_source=ig_web_copy_link.

8.1.17. Programas del Viceministerio de Minas.

8.1.18. Publicaciones en medios digitales.

7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos,

Este criterio lo queremos reflejar con la receptividad legal que tiene el Ministerio de Energía y Minas, a través de la Oficina de Acceso a la Información (OAI) y la Ley General de Libre Acceso

como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).

a la Información, para que la ciudadanía pueda acceder al subportal de transparencia, <https://mem.gob.do/transparencia/> y requiera por escrito informaciones públicas a la institución a través de “Solicitudes de Acceso a la Información Pública”. Estas solicitudes son reportadas por año de la manera siguiente:

I. SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA RECIBIDAS POR LA DAIP-MEM 2021	CANTIDAD
Recibidas en total	83
Respondidas por el Ministerio de Energía y Minas	56
Rechazadas	1
Remitidas a otra institución (Art. 16 del Decreto No. 130-05)	26
II. MEDIOS UTILIZADOS PARA SOLICITAR ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	CANTIDAD
Sistema SAIP / plataforma web / Correo electrónico / Físicas, vía correspondencia	83

I. SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA RECIBIDAS POR LA DAIP-MEM 2022	CANTIDAD
Recibidas en total	88
Respondidas por el Ministerio de Energía y Minas	53
Rechazadas	0
Remitidas a otra institución (Art. 16 del Decreto No. 130-05)	35
II. MEDIOS UTILIZADOS PARA SOLICITAR ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	CANTIDAD
Sistema SAIP / plataforma web / Correo electrónico / Físicas, vía correspondencia	88

I. SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA RECIBIDAS POR LA DAIP-MEM 2023	CANTIDAD
<i>Recibidas en total</i>	18
<i>Respondidas por el Ministerio de Energía y Minas</i>	12
<i>Rechazadas</i>	0
<i>Remitidas a otra institución (Art. 16 del Decreto No. 130-05)</i>	6
II. MEDIOS UTILIZADOS PARA SOLICITAR ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	CANTIDAD
<i>Sistema SAIP / plataforma web / Correo electrónico / Físicas, vía correspondencia</i>	88

	Evidencias 8.1.19. https://mem.gob.do/transparencia/	
--	---	--

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>	<p>El ministerio de Energía y Minas a través de AENOR la certificación en la Norma ISO 50001 con miras a desarrollar un enfoque sistemático para el rendimiento energético, la adquisición y gestión de la Energía.</p> <p>El MEM durante el periodo 2023 contribuyó ODS con la implementación de proyecto Fotovoltaico en diferentes provincias de la geografía nacional. Dentro de su responsabilidad medioambiental, el ministerio firmó el acuerdo de colaboración con la institución NUVIRD para la disposición responsable de las botellas plásticas utilizadas en el MEM.</p> <p>Evidencia 8.2.1. Certificación Norma ISO 50001 y notificación proveedores. 8.2.2. Proyectos fotovoltaicos del MEM 8.2.3. Acuerdo NUVIRD https://www.instagram.com/reel/Cme76gPgaQq/?utm_source=ig_web_copy_link</p>	
<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>El ministerio de Energía y minas enfocado a las funciones de proveer y aporta al estado dominicano con líder en el sector de energía y minas se enfoca en realizar el levantamiento de las necesidades y perspectivas de los ciudadanos.</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

Durante el periodo 2022 el MEM ha convocado el encuentro con ciudadanos de comunidades rurales y sub-urbanas para el levantamiento de necesidades socioeconómicas.

Coordinación Socioeconómica					
Zona	Reunión	Juramentación de comité de vigilancia	Actualización de INF. Socioeconómica	Levantamiento	Inauguración
Enero	6	2	2	0	0
Febrero	9	3	5	0	0
Marzo	11	0	5	4	0
Abril	4	2	0	1	0
Mayo	7	1	2	4	0
Junio	5	0	0	0	0
Julio	8	1	3	0	0
Agosto	5	3	1	1	3
Septiembre	4	3	0	0	3
Octubre	4	0	2	2	0
Noviembre	1	0	1	1	0
Total	64	15	21	13	6

Frecuencia de desarrollo de las reuniones en las localidades mineras año 2022 - Inspecciones Sociales:

Minero:		
Periodo	Cantidad de Actividades	Personas Impactadas
Enero-marzo	06	48
Abril-Junio	05	61
Julio-Septiembre	11	121
Octubre-Diciembre	09	61
Total	31	291

Programa Buen Vivir año 2022

Total Cantidad de reuniones 2022: 31

Igual a 2.58% Reuniones mensual

Personas que participantes y representantes de las comunidades en las reuniones; 291

Evidencias

8.2.4. Resumen anual de actividades e imágenes.

8.2.5. Resumen de la frecuencia de reuniones de gestión social (Pendiente gestionar con gestión social).

3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).

El MEMRD mide el grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación atendiendo Evidencia:

	8.2.6. Matriz de Comunicaciones.	
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>	<p>El ministerio de Energía y Minas a través de la resolución R-MEM-ADM-004-2021 Crea unidad de Equidad de género e inclusión con el objetivo de asesorar a lo interno de la institución, en la incorporación y transversalización del enfoque de igualdad y equidad de género, ha elaborado la Política de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad Código: MEM-DPD-UEG-PI01, constituido el comité de transversalización con enfoque de género.</p> <p>Así como, ha desarrollado el fomento de una cultura de inclusión y equidad en los colaboradores del MEM, la unidad de Equidad de género realizado actividades de índoles inclusivas y ha desarrollado un plan de comunicación interna con la remisión y posteo de capsulas informativas.</p> <p>Evidencias: 8.2.7. Resolución R-MEM-ADM-004-2021 8.2.8. Política de Equidad de Género e Inclusión de personas con discapacidad Código: MEM-DPD-UEG-PI01. 8.2.9. Capsulas Informativas y actividades. 8.2.10. Publicaciones en las redes del Ministerio de energía y minas y en INTRANET del MEM. https://www.instagram.com/p/CpjFIIYrEaF/?utm_source=ig_web_copy_link</p>	
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>	<p>Durante el 2021 al 2022 El Ministerio de Energía y Minas a través del Viceministerio de Energía Nuclear a desarrollado un programa de donaciones con el auspicio del Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), Realizando las donaciones como partes de los proyectos:</p>	

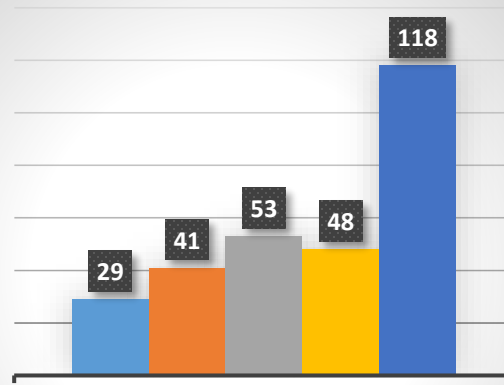
Documento Externo
SGC-MAP

- Aplicación de Técnicas Analíticas Nucleares a la ciencia Forense para analizar pruebas de Delito con Armas de Fuego, El MEM Cede y Transfiere en donación a la Dirección General de Aduanas Equipos para el laboratorio General de Aduanas.
- Mejoramiento del Manejo de Pacientes con enfermedades oncológicas, cardiovasculares y neurológicas, El MEM hace entrega de equipos de Disimetría.
- Fortalecimiento de la infraestructura reguladora y de seguridad radiológica en América Latina y el Caribe, El MEM cede y dona al Centro de Operaciones de Emergencias (COE) varios equipos y accesorios de detectores de radiación.
- Creación y fortalecimiento de las capacidades nacionales y presentación de apoyo general en ciencia y tecnología, El MEM hace entrega a la Dirección General de Ganadería (DIGEGA) insumos de laboratorio y reactivos.

Organismo	Objetivo de la actividad de desarrollo	Modalidad de ejecución	Presupuesto	Financiamiento	Estado	Descripción de la actividad	Tipo de actividad	Indicador de resultado	Indicador de proceso	Cantidad de unidades	Fecha de entrega	Estado	
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	1596.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	10	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	1400.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	1	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	3.750.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	1	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	3.000.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	2	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	10.797.00	Si	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	2	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	3.294.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	2	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	10.800.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	10	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	3.700.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	10	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	8.320.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	21	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	12.200.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	4	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	1.200.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	23	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	6.370.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	6	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	9.240.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	2	10/10/2022	Finalizado
Compania Tierras del DEA	Fortalecimiento de la infraestructura de desarrollo	Asesoría	14.820.00	No	Asesoría	Asesoría de Diagnóstico de Radiación	Compañía Tierras del DEA	Equipo de Radiación	Equipo de Radiación	Unidad	3000	10/10/2022	Finalizado

	<p>El MEM realizó la adquisición de kit de útiles escolares para ser donados a niños en la cañada José Francisco Peña Gómez y sus alrededores en el municipio Santo Domingo Norte.</p> <p>Evidencias 8.2.11. Acuerdos de Donaciones Viceministerio de energía Nuclear. 8.2.12. Requerimiento de Kit de útiles escolares. 8.2.13. Publicaciones en las Redes Sociales</p>	
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas organiza actividades que propician un espacio de disertación de temas relevantes socioeconómicos y medioambiental tales como:</p>	

Conferencias organizada por el MEM
2021-2023



- Retos y Oportunidades de la operación de centrales hidroeléctricas para la seguridad energética
- Charla Enfoque del plan de expansión del sistema de transmisión eléctrica para la seguridad energética del SENI
- Presente y Futuro en el corto plazo de las energías renovables y su impacto en la seguridad energética
- Diálogo sobre estrategias de ahorro y eficiencia energética transversales a las instituciones gubernamentales
- Simposio de Eficiencia Energética 2023

Evidencias:

8.2.14. Registro de participantes.

8.2.15. Publicaciones.

7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).

El Ministerio de Energía y Minas a través de la DRH ha planificado y desarrollado actividades con el objetivo de sensibilizar a los colaboradores sobre los riesgos a la salud y prevención de accidentes:

EL 2022 se elaboró el Plan Anual de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional con el propósito de prevenir los accidentes y los daños a la salud, así

	<p>mismo, la conformación y entrenamiento de los brigadistas del MEM.</p> <p>En el marco la salud ocupacional se ha desarrollado jornadas de salud tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo Bello de Ser Mujer, en la cual se conversó sobre la Prevención del Cáncer. • La importancia de la Donación de Sangre, en la cual se realizaron también donaciones de sangre y tipificación a los colaboradores del MEM. • Taller de Sensibilización de Gestión Integral de Riesgo a Desastres, en el Club Julio Sauri dirigido a los viceministros, directores y encargados. • En el marco la salud ocupacional se ha desarrollado jornadas de salud tales como: • Jornada Cardiovascular, en el Consultorio Médico MEM dirigido a los afiliados de ARS SENASA y ARS Universal. • Jornada de Sonomamografía para afiliados de la ARS SENASA, se llevó a cabo en el consultorio del MEM impactando de manera positiva a 42 servidoras de diferentes edades. <p>Evidencias</p> <p>8.2.16. Plan Anual de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.</p> <p>8.2.17. Informe de actividades</p> <p>8.2.18. Jornadas de salud</p> <p>8.2.19. Talleres de formación brigadista</p> <p>https://www.instagram.com/p/ConYkFIPSwz/?utm_source=ig_web_copy_link</p>	
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo</p>	<p>El ministerio de Energía y minas enfocado en contribuir a la responsabilidad social realizada actividades enfocadas en aportar al consumo</p>	

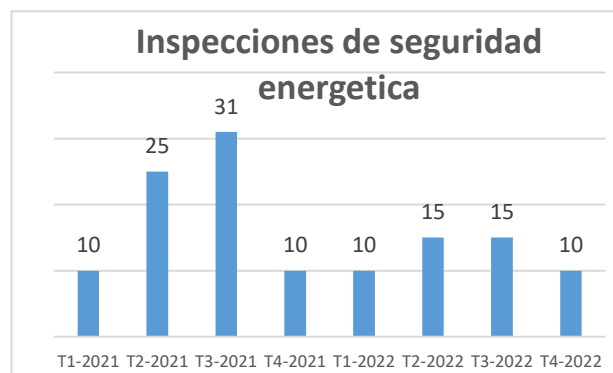
Documento Externo
SGC-MAP

de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).

responsable de los recursos energéticos y mineros y salvaguardar las operaciones del sector que rige.

Durante el periodo 2021 al 2022 el viceministerio de ahorro y eficiencia energética realizó 6 auditorías energéticas con el objetivo de evaluar los desempeños energéticos de instituciones gubernamentales y elaborar las recomendaciones para mejorar su gestión de la energía.

Así como, se llevó a cabo a través del viceministerio de seguridad e infraestructura el Plan Anual de Mantenimiento de las Infraestructuras Energéticas las persigue garantizar el abastecimiento del suministro energético nacional, mediante la inspección, supervisión y fiscalización a las infraestructuras energéticas. Durante el año 2021 al 2022, el VSEI elaboró un total de 128 Informes de visitas de IE's, y en este 2023 ha desarrollado unos 10 informes de las visitas de inspecciones en el trimestre enero- marzo 2023.



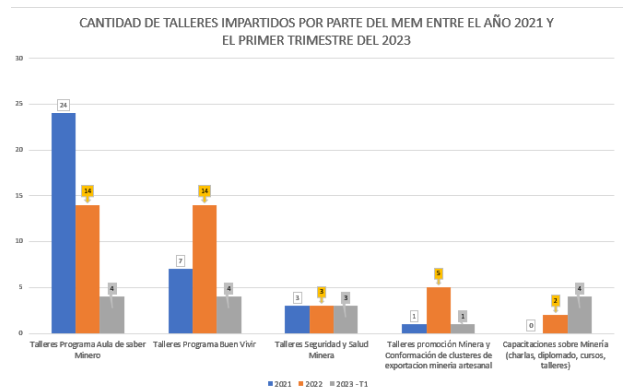
	Evidencias: 8.2.20. Informes de auditorías. 8.2.21. Informe de inspecciones de seguridad energética.	
--	--	--

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

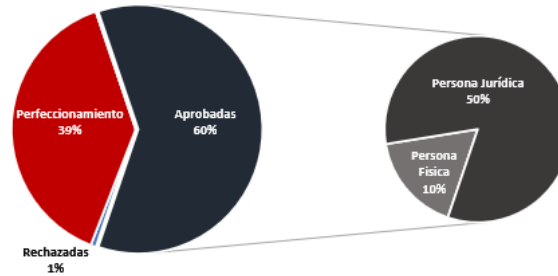
Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>I) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p>	<p>El MEMRD ha llevado a cabo un total de 11 proyectos durante el período comprendido entre 2022 y 2023. Estos servicios ejecutados incluyen la electrificación a través de energías renovables, tales como la fotovoltaica y la hidroeléctrica.</p> <p>Dentro de esos 11 proyectos ejecutados, se han realizado también rehabilitaciones en las redes eléctricas ya existentes para mejorar su eficiencia y seguridad. Con estas acciones, el MEM demuestra su compromiso con el desarrollo sostenible y la promoción de fuentes de energía más limpias y renovables en beneficio de la sociedad y el medio ambiente.</p> <p>El MEMRD ha demostrado un compromiso con la promoción y la mejora de la industria minera. Entre el año 2021 y el primer trimestre del 2023, el MEM ha llevado a cabo un total de 89 talleres especializados en temas relacionados con la minería, seguridad, salud y conformación de clústeres de exportación y otros temas relevantes. Estos talleres han sido una oportunidad única para que los participantes obtengan información valiosa y actualizada sobre la industria minera.</p>	

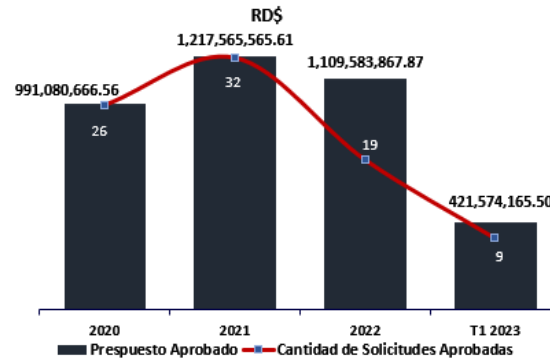


Por otro lado, en cuanto a las concesiones de exploración y explotación minera, el MEM ha recibido un total de 144 solicitudes entre el año 2020 y el 2023. De esas, 86 fueron aprobadas, lo que representa una tasa de aprobación del 59.7%, el MEMRD lleva a cabo un riguroso proceso de evaluación y selección de solicitudes, con el objetivo de garantizar que las personas físicas y jurídicas que obtengan las concesiones cumplan con los requisitos legales y ambientales necesarios para llevar sus actividades a cabo de manera responsable y sostenible.

Dirección de Análisis Económico y Financiero Sectorial (DAEFS)
Resultados de Evaluaciones de Capacidad Económica y Financiera
De las Solicitudes de Concesión Minera
 2020 - 2023



Total de Inversiones de Proyectos Aprobados
Destinado al Sector Minero
 2020 - 2023



Evidencias:

9.1.1. Informe de evidencias talleres Viceministerio de Minas.

2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).

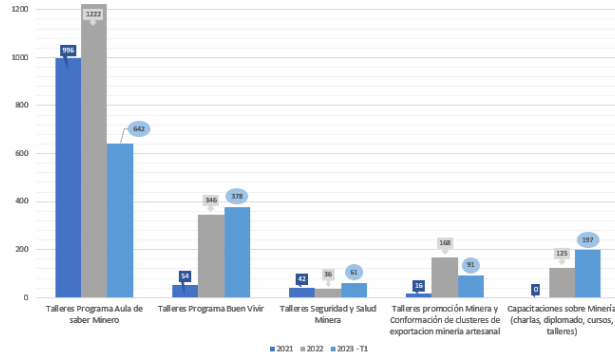
Entre el año 2022 y el 2023 se realizaron 11 inauguraciones de proyectos que benefician a 783 familias, a quienes se les suministra por primera vez energía. Estas familias se benefician de energía tanto convencional como renovable, como es el caso de la comunidad de Las Albahacas en Higüey, donde se

instalaron paneles solares fotovoltaicos para abastecer energía y los Limoncitos en Constanza con un híbrido de micro central hidroeléctrica y paneles solares fotovoltaicos.

INAUGURACIONES AÑO 2022 - 2023					
ITEM	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD DE FAMILIAS	UBICACIÓN DEL PROYECTO	FECHA	MONTO INVERTIDO
1	Extensión de redes comunidad La Manga y Don Juan	55			3,432,030.38
2	Extensión de redes comunidad Parroquia Sagrado Corazón de Jesús, La Gina	33	Yamasí, Monte Plata.	19/08/2022	915,423.36
3	Rehabilitación y extensión de redes El Homillo	120	Villa Mella, Santo Domingo Norte.	27/08/2022	2,846,821.96
4	Rehab. Y Extensión de redes Barrio Los Texanos	132	Paráiso, Barahona	02/09/2022	3,424,018.75
5	Rehab. Y Extensión de redes Barrio La Malanga	112			2,956,967.35
6	Construcción de Micro Central Hidroeléctrica, Extensión de redes e Instalación de paneles fotovoltaicos en viviendas comunidad Los Limoncitos	84	Constanza, La Vega.	09/09/2022	25,055,779.41
7	Extensión de redes comunidades: El Puente, La Pascuala y Los Calcaño	73	Arroyo Barril, Samaná.	18/09/2022	2,565,263.63
8	Proyecto Fotovoltaico Comunidad Las Albahacas	32	Higüey, La Altagracia	26/01/2023	3,666,378.35
9	Extensión de redes Zona Mejía y Batey 1, Secc. Don López	47	Mata Palaco, Hato Mayor	10/02/2023	4,795,395.87
10	Extensión de redes comunidad La Culebra	22	Vicentillo, Provincia El Seibo.	11/03/2023	5,304,099.31
11	Extensión de Redes Piedra Grande	73	Provincia El Seibo.	26/03/2023	11,307,164.56
	Totales	783			66,009,922.98

Durante el 2021 y el primer trimestre del 2023 el MEM ha impartido diversos talleres relacionados con la minería en distintas regiones del país. Gracias a esto se ha logrado impactar un total de 4,374 personas. Cabe destacar que, tan solo en el primer trimestre del año 2023 se ha llegado a un total de 1,369 personas capacitadas. Estos talleres tienen como objetivo promover una cultura de responsabilidad y compromisos social en las empresas mineras del país.

CANTIDAD DE PERSONAS IMPACTADAS POR TALLERES IMPARTIDOS POR PARTE DEL MEM ENTRE EL AÑO 2021 Y EL PRIMER TRIMESTRE DEL 2023



Evidencias:

9.1.2. Informe de inauguraciones DERS 2022-2023.

3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.

En el MEMRD como parte del compromiso de la mejora continua, se evidencia que el benchmarking ha sido una estrategia que da lugar a la identificación de oportunidades de mejora y a logros tales como la puesta en marcha de la Certificación ISO 9001:2015 y el logro de la certificación de la ISO 50001:2018 en cuanto a la valoración del portal transparencia el MEMRD mantiene un alto nivel de cumplimiento con resultados promedios de 96% en el 2022 y en el 2023 un 99.65%

Evidencias:

9.1.3. Matriz de indicadores para Procesos y Servicios.

9.1.4. Relación de Servicios.

9.1.5. Resultados del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública.

4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.

En el MEMRD se monitorea y da seguimiento al cumplimiento de los acuerdos a través de una matriz que incluye las informaciones relacionadas con cada acuerdo, contrato, memorando de entendimiento. Como mejora a partir del presente

	<p>año, se incluyeron indicadores y metas asociados a los compromisos y objetivos establecidos, lo cual ha permitido conocer la eficacia en el cumplimiento.</p> <p>Evidencias:</p> <p>9.1.6. Matriz de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos institucionales.</p> <p>9.1.7. Acuerdos firmados.</p>	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>En el MEMRD a través de la DPD, fueron evaluados todos los procesos y se estableció un plan de mejora para subsanar los hallazgos. El promedio del MEMRD en el SMMGP se mantiene por encima de 80.6% puntos, posiciones del ranking. Como parte del SISTAP, el IDOPPRIL ha realizado una (1) inspección. El cumplimiento de este indicador es de 100%. Evidencias:</p> <p>9.1.8. Informe EDI</p> <p>9.1.9. Programa Auditoría Interna.</p> <p>9.1.10. Informe IDOPPRIL</p>	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	<p>Como parte de los resultados de innovación de los servicios y productos que ofrece el MEMRD se inició al proyecto Burocracia Cero con el MAP, OGTIC y CNC con la finalidad de modernizar los procesos institucionales, participando activamente en la formulación, desarrollo e implementación.</p> <p>Evidencias:</p> <p>9.1.11. Informe de Resultado del proceso simplificado de Burocracia Cero.</p> <p>9.1.12. Proyecto de Digitalización.</p>	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	<p>En el MEMRD se evidencia el esfuerzo en el fortalecimiento de los estándares de transparencia y gobierno abierto a nivel gubernamental y las herramientas que garanticen la participación electrónica de los ciudadanos en los portales web, los procesos y Cero.</p> <p>Evidencias:</p>	

	9.1.13. Procedimiento para la Autorización de Concesión Minera.	
--	---	--

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	<p>El Ministerio de Energía y Minas (MEMRD) tiene como objetivo gestionar sus instalaciones de manera óptima, para lo mismo, nos encontramos en proceso de reestructuración, así como también, la remodelación de las instalaciones del edificio principal.</p> <p>Se evidencia en: 9.2.1. Plan Operativo Dirección Administrativa. 9.2.2. Readecuación del edificio.</p>	
2) Mejoras e innovaciones de procesos.	<p>El MEMRD, en su compromiso con la mejora continua, ha reconocido la importancia de los acuerdos de servicio entre las diferentes unidades institucionales. Estos acuerdos implican un compromiso mutuo para cumplir con las peticiones involucradas en los procesos y procedimientos del día a día en la institución. Por lo tanto, a modo de garantizar una atención eficiente y oportuna, mejorando así, la coordinación entre áreas se ha añadido una casilla de acuerdos de servicios a los procedimientos.</p> <p>Mediante la certificación de la ISO 50001:2018 se mejoraron procesos para las áreas administrativas y sustantivas, como mantenimiento, compras y sus indicadores de gestión.</p> <p>Evidencia: 9.2.3. Plantilla normativa de procedimientos.</p>	

<p>3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).</p>	<p>9.2.4. Manual del SGen.</p> <p>La unión entre el MEMRD y Chile ha permitido la implementación la cooperación en el sector energético. Gracias al acuerdo de cooperación triangular entre Chile, Alemania y Republica Dominicana, este último ha tenido la oportunidad de adquirir conocimientos en el campo de las energías renovables.</p> <p>Se evidencia: 9.2.5. Delegación de Energía y Minas recoge experiencia en Chile y Alemania sobre Energía Renovable.</p>	
<p>4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).</p>	<p>El MEMRD dentro de sus acuerdos y convenios firmados, ejecuta las acciones descritas dentro de los mismos, de acuerdo con lo pactado entre una parte y otra.</p> <p>Evidencia: 9.2.6. Matriz de acuerdos y convenios. 9.2.7. Delegación de Energía y Minas recoge experiencia en Chile y Alemania sobre Energía Renovable</p>	
<p>5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).</p>		
	<p>En el MEMRD se han impartido charlas sobre el ahorro y reducción de costos. Programa Burocracia Cero. Uso de redes y monitores para evitar el uso de papel donde se colocan las informaciones al día.</p> <p>Evidencias: 9.2.8. Informe resultados Burocracia Cero</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.

9.2.9. Informe de resultado de reducción de ahorro y eficiencia energética.

En el MEMRD se han realizado varias evaluaciones y auditorías.

Resultados Encuesta Clima Organizacional 2022

Muestra: 232 colaboradores del MEM

Resultado General:

- Positivo: 80%
- Negativo: 20%

Fortalezas:

- Nos sentimos identificados con la Institución y sus Valores.
- Reconocemos que en la institución se trabaja con Austeridad y se combate la Corrupción
- Valoramos positivamente la relación con los empleados o compañeros.

Oportunidades de Mejoras:

- Se motive el Servicio Profesional de Carrera.
- Se den a conocer los resultados de la encuesta en la Institución
- Salarios sean más competitivos y justos

¡Trabajemos juntos para lograr el cambio que deseamos!

Evidencias:

- 9.2.10. Encuesta de Clima Laboral.
- 9.2.11. Informe de Auditoría Interna y de la ISO 50001.
- 9.2.12. IDOPRIL.

Documento Externo
SGC-MAP

<p>7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.</p>	<p>Se evidencia que el MEMRD ha recibido reconocimientos en premios y concursos, tal es el Certificado de la ISO 50001:2018, primera certificación del Caribe y parte de Latinoamérica, dicha norma busca reducir el consumo de energía y hacer un Uso Racional de la Energía.</p> <p>Se evidencia: 9.2.13. Reconocimiento Gestión de las ASFL. 9.2.14. Certificación de la ISO 50001:2018. 9.2.15 Certificado de la OGTIC.</p>	
<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>Se monitorean los niveles de eficiencia anuales y se toman las medidas correctivas de lugar, para lo cual, la organización cuenta en su planificación presupuestaria, el cual se ha ejecutado con los planes operativos mediante el fortalecimiento de los procesos administrativos y financieros que contribuyen a lograr una gestión más transparente y equilibrada.</p> <p>Evidencias: 9.2.16. Presupuesto Anual 2023. 9.2.17. Ejecución Presupuestaria.</p>	
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>El Ministerio de Energía y Mina asegura con el Sistema de Información de la Gestión Financiera del Estado (SIGEF) y el Portal Transaccional una gestión, eficaz de los recursos financieros.</p> <p>Evidencias: 9.2.17. Informe de ejecución presupuestaria 2023. 9.2.15. Informe de evaluación de Metas Físicas Financieras 2022-T-4.</p>	

--	--	--

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.