



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

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Dirección General de Minería

FECHA:

01/06/2023

1

DIRECCION GENERAL DE MINERIA
INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Preparado por:
Jacqueline Alcantara

Coordinadora
Jacqueline Alcantara

Evaluadores (as)
Comité de Calidad

Supervisado por
Dpto. PPlanificacion y Desarrollo

Ciudad
Santo Domingo, Rep. Dominicana

Fecha
01/06/2023

ÍNDICE

CONTENIDO	4
RESUMEN EJECUTIVO	4
I. ASPECTOS GENERALES	5
I.1. MARCO INSTITUCIONAL	5
I.1.1. MISIÓN	5
I.1.2. VISIÓN	5
I.1.3. VALORES INSTITUCIONALES	5
I.1.4. BASE LEGAL	6
I.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	7
I.1.6. SERVICIOS	8
I.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	11
2.0. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION	11
2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS	11
2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL	14
2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES	14
2.0.1. LIDERAZGO	14
2.0.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA	14
2.0.3. PERSONAS	14
2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS	15
2.1.5. PROCESOS	15
2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS	15
2.2.1. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES	15
2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS	15
2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	15
2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO	15
3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS	16

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

La Dirección General de Minería, presenta el Informe de Autoevaluación CAF 2023, donde se detallan los puntos fuertes y áreas de mejora para todos los criterios orientados a las mejoras continua, alineado al plan estratégico Institucional 2021–2024 y en cumplimiento a los requerimiento del Ministerio de Administración Pública, establecido en el Ranking del SISMAP del Poder Ejecutivo.

La Institución orientada a las mejoras continuas, desarrolla con el apoyo del Ministerio de Administración Pública, la Autoevaluación CAF en la versión 2020. El propósito de realizar este Autodiagnóstico es para encaminarnos a la excelencia de la calidad, para mejorar el rendimiento y desempeño de la institución y brindar un servicio eficiente y de calidad.

El autodiagnóstico es realizado por el comité de calidad de la organización., con su respectivo informe, que es el resultado de la autoevaluación y luego le sigue el plan de mejora con dos informes con los resultados de las áreas subsanadas. Después de realizar el autodiagnóstico y evaluar los puntos fuertes y áreas de mejora se procede a realizar el informe del autodiagnóstico con el propósito de presentar de forma resumida y clara los resultados obtenidos de la autoevaluación. El informe está compuesto por una descripción general de la institución, marco institucional, base legal, estructura organizativa, servicios que ofrece, entre otros.

I. ASPECTOS GENERALES

I.I. MARCO INSTITUCIONAL.

I.I.I. MISIÓN

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

I.I.2. VISIÓN

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

I.I.3. VALORES INSTITUCIONALES

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

I.1.4. BASE LEGAL

La Dirección General de Minería, fue fundado el 04 de junio del año 1971, mediante la Ley 146-71, Emitido por el presidente Dr. Joaquín Balaguer por la necesidad de otorgar los títulos mineros, fiscalizar, supervisar y ofrecer asistencia técnica posterior a las concesiones otorgadas a las compañías mineras y el Decreto No. 207-98, de fecha 3 de junio del año 1998, que establece el Reglamento de Aplicación.

Esto con el objetivo de ser el promotor y ente precursor de la eficiencia en el otorgamiento de los títulos mineros de los recursos mineros metálicos y no metálicos.

Tiene como propósito de promover el desarrollo del país y de salvaguardar el interés nacional en todo lo concerniente a la industria minero-metalúrgica en la República Dominicana, basado en una política de concesiones de exploración y explotación de recursos metálicos y no metálicos, complementadas con una política de fiscalización y supervisión ambiental.

Para septiembre del 1957, mediante el Decreto Núm. 3116, se suprime la Dirección de Minería y sus atribuciones pasan al Departamento Técnico de Recursos Hidráulicos y Minería, de la Secretaria de Estado de Fomento. Al promulgarse en 1966 la Ley Núm. 290, Ley Orgánica del Ministerio de Industria y Comercio, se coloca bajo la dependencia de este Ministerio la Dirección General de Minería.

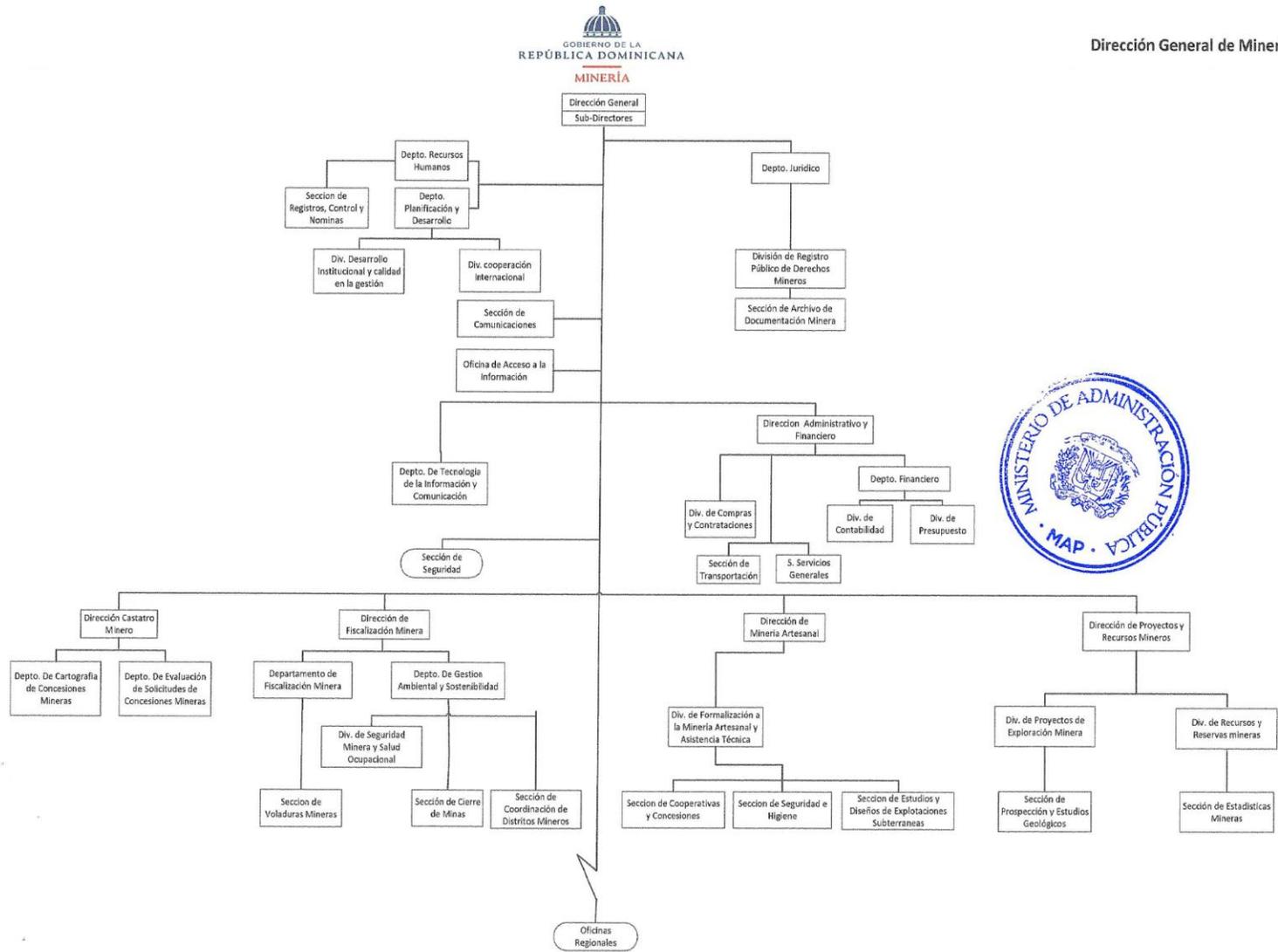
Mediante el artículo No. 9 de la Ley No. 100-13 de fecha 30 de julio del 2013, la Dirección General de Minería paso a ser una entidad adscrita al Ministerio de Energía y Minas.

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

Las funciones principales que desempeña la Dirección General de Minería son:

- Realizar investigaciones dentro de campo de la geología y disciplinas afines, que contribuyan al conocimiento, desarrollo y conservación de los recursos minerales del país.
- Coordinar labores en relación con las investigaciones señaladas precedentemente que lleven a cabo entidades nacionales, internacionales o extranjeras, para alcanzar la más efectiva utilización de estas.
- Alcanzar la más efectiva utilización de las investigaciones, con el objeto de obtener el aprovechamiento científico e intensivo de los recursos minerales.
- Organizar y fomentar el adiestramiento en el campo de las disciplinas y técnicas geológicas, con el objeto de mejorar la capacidad científica y técnica de profesionales jóvenes dominicanos entre otras.

I.1.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



I.1.6. SERVICIOS

SERVICIOS	DESCRIPCION DEL SERVICIO
Servicio de Gestión de Conflictos.	Consiste en fungir como árbitro en las controversias surgidas entre solicitantes, concesionarios y cualquier persona o entidad involucrada o con intereses en el conflicto.
2. Consulta Área Geográfica Disponible para Solicitud de Concesión.	Consiste en el acceso a verificar las áreas geográficas, disponibles para solicitudes de concesión, mediante las hojas topográficas del catastro minero.
3. Informe de Evaluación y Recomendación de las Solicitudes de Concesión para Exploración Minera Metálica y no Metálica.	Es el proceso mediante el cual, la Dirección General de Minería, realiza un escrutinio técnico – legal de las solicitudes de concesiones de Exploración y su perfeccionamiento, para su posterior recomendación de otorgamiento al Ministerio de Energía y Minas.
4. Informe de Evaluación y Recomendación de las Solicitudes de Concesión para Explotación Minera Metálica y no Metálica.	Es el proceso mediante el cual, la Dirección General de Minería, realiza un escrutinio técnico – legal de las solicitudes de concesiones de Explotación y su perfeccionamiento, para su posterior recomendación de otorgamiento al Ministerio de Energía y Minas.
5. Certificación de No Concesión Minera.	Consiste en la emisión de una certificación donde se hace constar que, en el área indicada, no ha sido otorgada ninguna concesión de Explotación a un Concesionario, a los fines de obtener el permiso ambiental en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
6. Registro y Evaluación de Denuncias de Sustancias Minerales.	Consiste en asentar en el libro de Denuncias del Registro Público de Derechos Mineros, las indicaciones sobre la presencia de sustancias minerales, para su posterior evaluación cartográfica.
7. Asesorar sobre el Proceso de Formalización	Consiste en asesorar sobre el proceso de identificar y clasificar las sustancias minerales según su naturaleza, relativa a la Minería Artesanal y Pequeña Escala, (MAPE).

a los Mineros de Pequeña Minería (MAPE).	
8. Carta de No Objeción de Voladuras.	Consiste en la entrega de una carta al concesionario, firmada por el Director General de Minería, donde se expresa la No Objeción, para realizar una voladura, después que los técnicos de la Dirección General de Minería hayan verificado que la voladura a realizar no se vaya a efectuar en áreas protegidas, zonas de amortiguamiento, o que impliquen algún tipo de peligro público.
9. Solicitud de Datos Estadísticos del Sector Minero.	Entregar datos estadísticos sobre concesiones mineras de exploración y explotación mediante la solicitud previa por el interesado.
10. Emisión de Certificaciones.	Es el documento mediante el cual se certifica y se hace constar que cierto Derecho Minero figura inscrito en el libro según corresponda.
11. Servicio de Gestión, Aprobación e Inscripción de Transferencia de Derechos Mineros	Es cuando se transfieren los derechos mineros.
12. Servicio de Inscripción de Contratos Diversos de Actuaciones Mineras.	Consiste en inscribir en el Libro de Registro de Contratos Diversos, los diferentes actos relativos a concesiones mineras.
13. Copia Certificada de los Documentos Inscritos en los Archivos del Registro Público de Derechos Mineros.	Es el documento mediante el cual se certifica y se hace constar que cierto Derecho Minero figura inscrito en el libro según corresponda y la condición en la cual se encuentra el mismo, en cuanto a cargas y gravámenes.
14. Servicio de Consulta de Libro en el Registro Público.	Consiste en la revisión de los libros y los archivos.

15. Solicitud de Identificar y Clasificar las Sustancias Minerales de la Minería Artesanal (MAPE).	Consiste en clasificar las sustancias minerales de la minería artesanal (MAPE). Por medio a la solicitud recibida.
16. Capacitación y Asistencia Técnica a los Mineros Artesanales en Ámbar, Larimar, Oro Aluvional y Piedras Preciosas.	Consiste en gestionar formación técnica y operacional a los Mineros Artesanales, en Ámbar, Larimar, Oro Aluvial y Rocas Ornamentales.
17.Verificación y Clasificación de Ámbar y Larimar para Exportación.	Consiste en la verificación y clasificación técnica de Ámbar, Larimar y otras Sustancias Minerales para la obtención de la certificación de No-objeción de exportación por parte del Ministerio de Energía y Minas.

I.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

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

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

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

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

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

2.0. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1. PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

1.1.2 La Dirección General de Minería dispone de misión y visión alineada con la estrategia nacional del desarrollo (Ley 1-12), a los 17 objetivos de desarrollo sostenible y el marco legal de la institución, Se divulgaron mediante, correos electrónicos, comunicaciones en el mural informativo y se socializaron al

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

1.1.3 La institución estableció 4 valores fundamentales alineados a la misión y visión de la institución apegada a la ley de función pública 41-08, que es el marco general del sector público. Se divulgaron mediante, correos electrónicos, comunicaciones en el mural informativo y se socializaron al personal, con el objetivo dar a conocer a todos los empleados y grupos de interés. De igual modo se encuentra disponible en el portal de transparencia de nuestra Institución.

1.1.5 La Dirección General de Minería dispone de un plan estratégico institucional, el plan operativo anual y presupuesto para dar respuesta a los nuevos desafíos, los cuales se revisan periódicamente.

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

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

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

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

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

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

2.1.4 La DGM ha implementado el CAF como sistema de evaluación de calidad, además analizamos de forma sistemática las debilidades y fuerzas internas, incluyendo análisis FODA.

3.1.4 La DGM cuenta con un manual de cargos, el cual describe de manera clara las competencias y requisitos que debe de cumplir el candidato.

4.2.2 La institución incentiva la participación a través de encuestas de satisfacción ciudadana, reuniones de los comités de ética y comité de calidad.

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

5.1.4 El departamento de planificación y desarrollo identifica los procesos de las diferentes áreas, se analizan las oportunidades de mejora de los diferentes procesos y se asignan las competencias a los responsables correspondientes según el manual de procedimientos.

6.1.1 Mediante la encuesta de satisfacción ciudadana se obtuvo un resultado favorable en cuanto a la percepción de la imagen global de la institución de 98%.

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

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

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

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

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

2.2. ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

Se puede observar claramente que las áreas responsables de encaminar los procesos de la mejora continua institucional son el Departamento de Planificación y Desarrollo, Departamento de Tecnología de la Información y Comunicación, el Departamento de Recursos Humanos y la Dirección Administrativa y Financiero.

De igual modo todas las áreas misionales y de apoyo juegan un papel primordial en la obtención de los objetivos trazados en los planes de desarrollo institucional para alcanzar la eficiencia y eficacia de los servicios otorgados.

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.0.1. LIDERAZGO

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

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

2.0.2. PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

2.0.3. PERSONAS

3.1.2 No se cuenta con una política redactada de gestión de recursos humanos.

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

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

2.1.4. ALIANZAS Y RECURSOS

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

2.1.5. PROCESOS

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.1. RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

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

2.2.2 RESULTADOS EN LAS PERSONAS

7.1.2.6 No hemos reconocido actualmente por medio de motivación a los colaboradores.

2.2.3 RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.

2.2.4 RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

7.2.2.4 No tenemos frecuencia de reconocimiento individual y de equipos.

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

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

En este trabajo de autoevaluación se desarrollaron todos y cada uno de los criterios y subcriterios de la guía de autodiagnóstico CAF, suministrada por el MAP, consiguiendo focalizar las fortalezas con que cuenta la institución para lograr los objetivos trazados y detectar las debilidades que aún persisten, logrando hacer un plan de mejoras con el firme propósito de elevar los niveles de calidad en la gestión pública y mantener los niveles de prestación de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Es importante resaltar el avance institucional y los logros alcanzados en las mejoras propuestas en el autodiagnóstico CAF de los años anteriores, los cuales han sido mejorado en gran parte. Los servicios prestados por la institución a los ciudadanos/clientes alcanzaron una gran valoración quedando evidenciado en los índices de aceptación obtenidos en la encuesta de satisfacción ciudadana, obteniendo un 100% de satisfacción en los servicios ofertados, así como la incorporación de líneas de acción para crear políticas del sector minero que tienen como propósito modernizar y robustecer el marco jurídico que regula la exploración y explotación minera del país.

I. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	136	138
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	138	140
3: Personas (100 puntos)	96	100
4: Alianzas (100 puntos)	99	100
5: Procesos (120 puntos)	119	120
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	100	100
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	99	100
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	95	98
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	93	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	975	996