

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 1 de 18

Ministerio de Energía y Minas
Dirección de Planificación y Desarrollo
Departamento de Gestión de Calidad



Preparado por el Comité de Autoevaluación

Coordinador
Rubel Matos
Evaluador (es)
Glenys Vargas
Regina De La Cruz
Evelyn Diaz
Gloria Contreras
Glasmiry Vargas
Yolanda Heredia
Jordany Muñoz Tavaréz
Julissa Matos Leon
Joel Ramirez
Daniel Galvan

Santo Domingo, D.N.
27-06-2025

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 2 de 18

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO

A razón de ser del Ministerio de Energía y Minas es la formulación y administración de políticas para el desarrollo responsable y sostenible del sector energético y de la minería nacional, metálica y no metálica.

Además de mantener una infraestructura energética confiable, nos preocupamos por preservar y propiciar una adecuada explotación de los minerales que se encuentran en el territorio nacional para beneficio de la ciudadanía.

Como órgano de la administración pública, nuestra función es ser rector del sistema energético nacional, así como de los subsectores de energía eléctrica, renovable, nuclear, gas natural y minería.

¿Qué hacemos?

El ámbito de nuestras atribuciones comprende:

- * Formular, adoptar, dirigir y coordinar la política en materia de uso racional de energía y el desarrollo de fuentes alternas de energía, así como promover, organizar y asegurar el desarrollo de los programas de uso racional y eficiente de energía.
- * Velar por la seguridad nacional en términos energéticos, desde la política del almacenamiento de suministros, infraestructura para la distribución y transmisión eficiente de los mismos, diseño de composición ideal de la matriz energética y planes para su consecución y todos los temas relacionados.
- * Diseñar planes y proyectos para la construcción de nuevas infraestructuras energéticas estratégicas relacionadas al transporte de combustibles, almacenaje, refinamiento y gasoductos, oleoductos y redes de transmisión y distribución.
- * Formular, adoptar, dirigir y coordinar la política nacional en materia de exploración, explotación, transformación y beneficio de minerales, metálicos y no metálicos.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
			Página 3 de 18

- * 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.
- * Coordinar con el Ministerio de Medioambiente los procedimientos de evaluación de las propuestas de exploración y explotación de minas y canteras.
- * Dinamizar la prospección, exploración y explotación de recursos energéticos tanto de hidrocarburos como de carbón mineral y gas natural.

I. ASPECTOS GENERALES

I.1 MARCO INSTITUCIONAL.

I.1.1. MISIÓN

Ser reconocido por el liderazgo efectivo del proceso de transición energética del país y el desarrollo de una industria extractiva sostenible en un marco de participación social.

I.1.2. VISIÓN

Formular y administrar las políticas energéticas y mineras, como órgano rector de la República Dominicana, bajo criterios de transparencia, sostenibilidad ambiental, económica y social.

I.1.3 VALORES INSTITUCIONALES

Excelencia: Actuar en todo momento de manera eficiente, eficaz, transparente, con calidad y vocación de servicio, respetando las normas internas de la Administración Pública para contribuir al éxito de la misión y visión institucional.

Transparencia: Ejercer la gestión de la institución con claridad, apego a las normas legales, y a los principios éticos, rindiendo cuentas y suministrando información completa de forma satisfactoria y oportuna.

Integridad: Actuar con ética, rectitud, transparencia, prudencia y honestidad, en coherencia con las políticas, leyes, normas, principios y procedimientos institucionales.

Innovación: Mejorar continuamente a través de la capacidad de efficientizar y perfeccionar el trabajo institucional, adaptando las tendencias del momento, contribuyendo a mejorar el desempeño propio y el desarrollo nacional.

Seguridad: Establecer y mantener medidas para la mitigación, protección, prevención, detección, recuperación y corrección, bajo un enfoque de gestión de riesgos, que permitan

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
			Página 4 de 18

a la institución cumplir la misión o funciones críticas identificadas, sus amenazas, basadas en un sistema de información, tanto para lo físico, laboral, tecnológico e infraestructura.

Trabajo en equipo: Trabajar a través de una cultura enfocada en el logro de los objetivos institucionales de manera eficiente, integrado, coordinado, participativo y planificado, donde las ideas e iniciativas individuales y colectivas obtienen un resultado en común.

I.1.4 BASE LEGAL

La base legal del Ministerio de Energía y Minas (MEM) de República Dominicana se sustenta principalmente en la Ley 100-13 que crea el ministerio y define sus funciones. Adicionalmente, la Ley 146-71 establece la Ley Minera de la República Dominicana. Otras leyes relevantes incluyen la Ley 125-01 (General de Electricidad), la Ley 112-00 (sobre Hidrocarburos) y la Ley 4532-56 (sobre exploración, explotación y beneficio del petróleo).

En detalle:

- **Ley 100-13:**

Esta ley es fundamental porque crea el MEM como órgano de la Administración Pública, dependiente del Poder Ejecutivo, y le asigna la responsabilidad de formular y administrar la política energética y la de minería.

- **Ley 146-71:**

Esta ley regula las actividades mineras en el país, incluyendo la exploración, explotación y procesamiento de minerales.

- **Ley 125-01:**

Regula el sector eléctrico, estableciendo las bases para la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

- **Ley 112-00:**

Regula los hidrocarburos, incluyendo la exploración, explotación y refinación de petróleo y gas natural.

- **Ley 4532-56:**

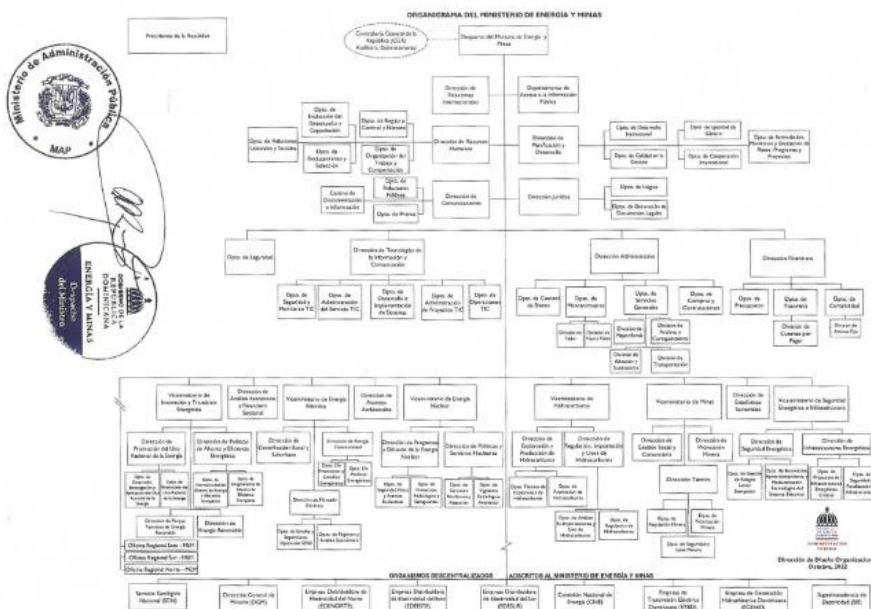
Especifica los detalles de la exploración, explotación y beneficio del petróleo.

- **Otras leyes:**

Existen otras leyes que también afectan a las operaciones del MEM, como la Ley 57-07 sobre Incentivo al Desarrollo de Fuentes Renovables.

Además de estas leyes, el MEM también puede emitir reglamentos, resoluciones y otras normativas que regulan las actividades específicas dentro de su ámbito de competencia.

1.1.5 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



1.1.6 SERVICIOS

Servicios del Viceministerio de Seguridad Energética e Infraestructura

- Visitas técnicas de seguridad energética e infraestructuras

Servicios del Viceministerio de Innovación y Transición Energética

- Formación sobre ahorro y eficiencia energética (talleres, charlas, simposios, conferencias, etc.)
- Parque Temático de Energía Renovable: Actividades educativas y culturales: Charla educativa sobre energía renovable y recorrido guiado por las instalaciones del Parque Temático de Energía Renovable
- Parque Temático de Energía Renovable: actividades educativas y culturales: Utilización de espacios para actividades educativas, culturales e inclusivas
- Auditorías energéticas

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
			Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Página 6 de 18

- Charlas sobre transición energética
- Consulta de Licencias para Gestores Energéticos
- Charlas de concientización uso racional de la Energía «Ahorra, Es Tu Futuro»

Servicios del Viceministerio de Energía Nuclear

- Asesoría en la utilización de tecnología nuclear
- Charlas sobre utilización y aplicación de la energía nuclear

Servicios del Viceministerio de Energía Eléctrica

- Servicio de electrificación rural y suburbana (Instalación de redes eléctricas)
- Sensibilización sobre la importancia de la Energía para el Desarrollo

Servicios del Viceministerio de Minas

- Charlas de concientización en Energía y Minas
- Emisión de certificación de NO objeción para exportación de ámbar y larimar
- Emisión de resolución de concesión minera para exploración o explotación minera
- Talleres de capacitación en materia de seguridad y salud minera
- Asesoría en materia de seguridad y salud minera
- Servicios del Viceministerio de Hidrocarburos
- Autorización de exploración o explotación de hidrocarburos
- Otorgamiento de permiso para construcción de gasoducto tradicional para Gas Natural
- Otorgamiento de permiso para construcción de gasoducto tradicional para Gas Natural

Otros Servicios:

- Solicitud de Concesión de Exploración Minera
- Solicitud de Concesión de Explotación Minera
- Autorización para Instalación de Planta De Beneficio

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
			Página 7 de 18

- Certificación de No Objeción para Exportación de Minerales Metálicos y No Metálicos
- Consulta Base Nacional de Datos de Hidrocarburos
- Atención de denuncias ciudadanas de incidentes a infraestructura energética
- Gestión de charlas de sensibilización sobre seguridad energética e infraestructuras
- Auditorías energéticas
- Charla de concientización en energía y minas a través de la Dirección de Gestión Social: Programa «aula del saber»
- Otorgamiento de permisos de construcción de gasoducto tradicional de gas natural
- Consulta de la Base Nacional de Datos de Hidrocarburos
- Certificación de No Objeción para la Exportación de Ámbar y Larimar

1.2 SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

(Principales Objetivos y Líneas Estratégicas).

El presente documento corresponde con el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Energía y Minas de la República Dominicana (MEMRD) para el período 2025-2028. El mismo establece los lineamientos estratégicos y programáticos que guiarán el quehacer de la institución para los próximos cuatro años, de cara a garantizar el logro de las Metas Priorizadas y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2025-2028 (PNPSP), referente a los sectores energético y minero de la República Dominicana.

La formulación del presente plan conllevó la realización de diferentes actividades, con la participación de los directivos, mandos medios y técnicos de las distintas áreas de la institución, a los fines de identificar los lineamientos que aseguren un plan bien estructurado que nos acerque a los objetivos establecidos.

En primer lugar, se realizó un análisis situacional de la institución que sirvió de base para la definición de los lineamientos estratégicos y programáticos del PEI, estructurado desde tres (3) perspectivas diferentes y complementarias:

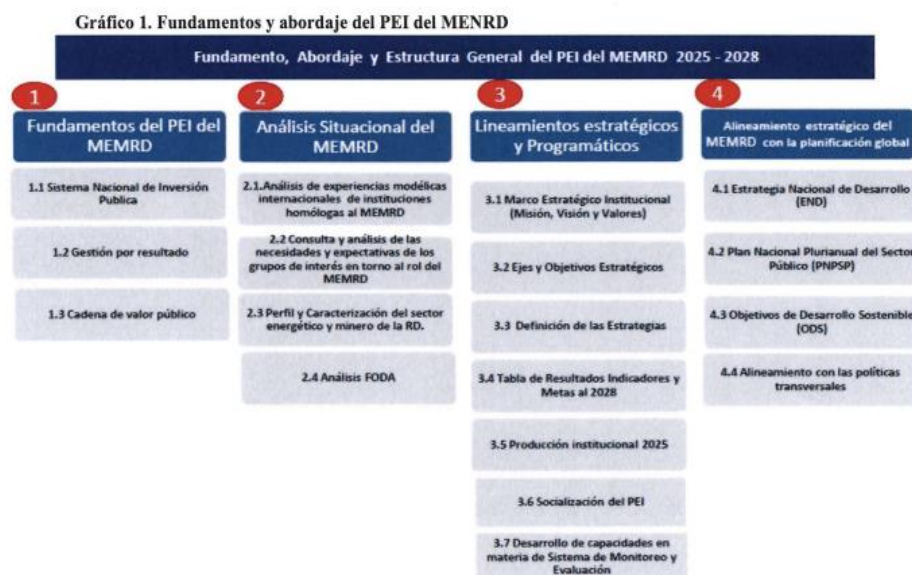
1. Indagación de experiencias modélicas a nivel internacional, de instituciones homólogas al MEMRD.
2. Elaboración del perfil y caracterización del sector energético y minero de la República Dominicana.
3. El análisis FODA del MEMRD.

Segundo, se definió el nuevo marco y lineamiento estratégico del MEMRD para el período 2025-2028, esbozando los cambios y transformaciones en materia del desarrollo minero y energético, que debe impulsar el MEMRD para los próximos años.

Tercero, se elaboró la tabla de alineamiento estratégico superior en donde se vinculan los compromisos institucionales definidos en el marco estratégico del PEI con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 (END), el PNPS y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) al 2030.

Finalmente, se elaboró la tabla de resultados, indicadores y metas al 2028 que permitirán definir, medir y cuantificar las transformaciones que debe lograr el MEMRD, los cuales ponemos a su disposición en este plan.

Con el objetivo de facilitar la comprensión del diseño y abordaje del Plan Estratégico Institucional del MEMRD, para el período 2025-2028, presentamos el esquema de los fundamentos, abordaje metodológico y estructuración general del mismo. (Ver Gráfico).



2. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACION.

2.1 PRINCIPALES FORTALEZAS IDENTIFICADAS.

El MEM revisó y reformuló su Misión y Visión Institucional, en el marco de la formulación del Plan Estratégico Institucional 2025-2028, involucrando a viceministros y directores existentes en el ministerio, en el mismo se incluyó las normativas vigentes tales como: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 9 de 18

Los valores institucionales se encuentran definidos en el Plan Estratégico Institucional 2025 -2028, la Misión, Visión, valores están alineados a las estrategias nacionales teniendo en cuenta la naturaleza de la institución, también ha socializado de los objetivos estratégicos y operativos a viceministros y directores existentes en el ministerio.

La revisión de la misión, visión y valores se realiza desde la perspectiva estratégica cada 4 años, siendo su última revisión en el 2025, cuenta con documentaciones para la gestión de la prevención de comportamientos no éticos, conflictos de intereses, corrupción como apoyo para situaciones presentadas, así como también refuerza la confianza, lealtad y respeto entre los niveles jerárquicos altos directivos y empleados.

El MEM tiene identificadas las condiciones que debe cumplirse para alcanzar los objetivos que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos y definición de las propiedades a través de la alienación 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 cual se desprenden los objetivos estratégicos, planes plurianuales y planes estratégicos y planes estratégicos sectoriales.

A través del análisis regular del entorno como insumo para planes y proyectos y con la realización de un análisis para planes y proyectos y con la realización de un análisis de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), tomando en consideración el análisis político, económico, social, tecnológico y legal en el 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) 2025-2028, dichos análisis han permeado a toda la planificación en diferentes indicadores, entre ellos relativos a la tecnología. También se han formulado instrumentos normativos con políticas y procedimientos para la elaboración del PEI y POA, SISPOA (plataforma para el seguimiento al POA), así como la identificación y gestión de los riesgos y oportunidades de la institución en base a los análisis del entorno interno y externo, existiendo matrices para esta gestión.

El MEM a través de una matriz tienen identificados todos los grupos de interés relevantes, que contiene las necesidades y expectativas de estos. Mediante Jornadas de Planificación de 2024 y 2025 se han realizado levantamientos periódicos para detectar las necesidades y expectativas. Además, en dicha jornada se desarrolla el Análisis del Contexto Organizacional enriquecido con los aportes de la mirada externa de los representantes de los grupos de interés participantes. También en el mapa de proceso, se tienen identificadas las entradas y salidas con las Necesidades y Expectativas de las Partes Interesadas. En adición se realizan encuestas de satisfacción y de expectativas a usuarios externos, así como también se apertura el buzón de quejas y sugerencias mediante las cuales se conocen necesidades y expectativas. Producto de las auditorías externas e internas del Sistema ISO 50001:2018, 9001:2015, 27001:2022, 37001:2025 y 37301:2021 de nuestras partes interesadas AENOR Dominicana, S.R.L. y Concepta como empresas certificadoras. Se aplicaron mejoras a las matrices de partes interesadas, la matriz de comunicación y al sistema de gestión de riesgos.

Anualmente, la organización realiza una planificación estratégica de sus necesidades de recursos humanos. Esto se lleva a cabo con el objetivo de garantizar que se cuente con el personal adecuado para alcanzar las metas institucionales trazadas. El Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación juega un papel fundamental en este proceso. Este departamento elabora informes

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 10 de 18

técnicos donde se detallan las necesidades de los colaboradores en términos de conocimiento y aptitudes. Esta información se utiliza para diseñar un Plan de Capacitación específico, que busca brindar a los empleados las herramientas necesarias para un mejor desempeño laboral.

El MEM a través de la Dirección de Recursos Humanos diseña Planes de Capacitación basados en las necesidades identificadas a partir de las evaluaciones de desempeño realizadas a todos los colaboradores de la institución y del Formulario de Detección de Necesidades de Capacitación. Estos planes incluyen programas orientados al desarrollo de habilidades gerenciales y de liderazgo, además de capacitaciones específicas solicitadas por las distintas áreas. Con esta estrategia, se garantiza una formación integral que fortalece el talento humano y optimiza el desempeño institucional.

En el MEM se mantienen relaciones con organizaciones claves del sector público, privado y de la sociedad civil.

El MEM tiene identificado su mapa de procesos el cual describe los procesos de entradas y salidas de los servicios asegurando la eficiencia y eficacia en la implementación de sus procesos. La institución aprovecha las oportunidades de digitalización a través del proyecto “DOCUWARE”, programa de digitalización de documentos, que inició con el Viceministerio de Energía Eléctrica y se ha ido extendiendo a otras áreas del Ministerio, como la Dirección Administrativa.

Se ha actualizado la matriz de riesgos institucional, además y se hace presente en los POA's la identificación de los riesgos de los productos identificado en el mismo. Ha implementado la norma “ISO 9001:2015” para impulsar los procesos institucionales esta norma es un estándar internacional de buenas prácticas para la mejora de los procesos. Cuenta con su Carta Compromiso al Ciudadano esta se busca presentar a los ciudadanos/clientes los servicios que ofrece la institución, el tiempo de atención, documentación necesaria para el servicio y demás puntos de interés para los ciudadanos.

También ha sido priorizada para la implementación de la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) metodología que evalúa todos los indicadores de Gestión, políticas transversales e indicadores de resultados. Garantiza la protección de los datos en el cumplimiento de las normas OGTIC a través de los servidores y nuestro Data Center, cuenta con un procedimiento y políticas que garanticen la protección de datos.

Ha implementado la norma “ISO 27001:2022” el cual ha dado inicio con la capacitación del comité piloto, conformado por el área de “Calidad en la Gestión” y el “Departamento de Seguridad y Monitoreo TIC”. También, se hacen respaldo de las informaciones de los usuarios diariamente en nuestro sistema de back up.

El MEM facilita la participación de forma activa a los ciudadanos-clientes en el diseño y mejora de los productos y servicios mediante a la aplicación de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana, Buzón de Sugerencias, el 311 del portal mem.gob.do.

De igual forma, la institución ha coordinado con el MAP para el establecimiento de la Carta Compromiso al Ciudadano, a fin de dar a conocer a los ciudadanos los plazos de los servicios y las acciones a realizar en caso de que se tenga alguna sugerencia o queja del servicio recibido.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 11 de 18

La accesibilidad se promueve a través de diferentes medios como son: murales, página web redes sociales, también cuenta con una unidad de igualdad de género demostrando su compromiso a través de la realización de charlas, capacitaciones de género. También cuentan con acciones realizadas, tales como programas permanentes de capacitación, comité, política, capsulas informativas en temas de genero otras. Como órgano rector del sector energético y minero coordina los procesos con las unidades adscritas las cuales, dentro de nuestra estructura aprobada por el MAP,

La institución maneja una estrategia de interoperabilidad para facilitar el intercambio de datos a través de la optimización de los procesos de concesiones de explotación y exploración minera, con la Dirección General de Minería.

La DERS, la Dirección de Asuntos Ambientales y la Dirección de Asuntos Sociales y el Departamento de ASFL, son algunas de las unidades internas que han colaborado a nivel de gobierno para prestar servicios coordinados. Cuenta una coordinación de las Asociaciones sin Fines de Lucro del Sector de competencia con los sectores de prestación.

A través de la encuesta de satisfacción el MEM conoce la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos.

Mediante la encuesta de clima el MEM a conocer la satisfacción de las necesidades y expectativas de los empleados.

Mediante las acciones y algunas de las mediciones identificadas en puntos fuertes se ha percibido el cumplimiento de la responsabilidad social.

El MEM alineado a la misión, ha logrado una serie servicios y productos detallando a continuación algunos de los logros acumulados durante el año 2024, diseñado mediante su sistema de gestión documental, procedimientos tanto para el monitoreo, análisis y mejora, así como las oportunidades de mejora, contribuyendo de forma directamente a la mejora de nuestros procesos. Otra de la metodología implementada en el MEM es la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI) que evalúa la gestión institucional a través del cumplimiento de ciertos indicadores que evidencien los resultados esperados en términos de eficacia, eficiencia y calidad de los servicios que ofrece la institución a los ciudadanos-clientes.

También contamos con las siguientes certificaciones Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, Certificación de la norma ISO 50001, la norma ISO 27000, Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y en proceso la norma ISO 37001 es un estándar internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión antisoborno e ISO 37301 sobre el Sistema de Gestión de Compliance.

La institución ha desarrollado el Concurso “Somos Ahorro”, con el objetivo de fortalecer la cultura de la eficiencia energética en el personal del MEM, y sensibilizar sobre la importancia del ahorro, teniendo una participación de veinte y cuatro (24) colaboradores.

Creación sub-portal Centro de documentación virtual de tecnología nuclear.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 12 de 18

Derecho a voto ante el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA), actualmente se mantienen al día los compromisos asumidos por el país con el OIEA, permitiendo esto recuperar y conservar vigente el derecho a voto ante el organismo.

Posicionamiento de la mujer en materia de energía nuclear.

Elaboración de Guía de Protocolo de Garantía de Calidad para Sistemas de Tomografía Computarizada por Emisión de Positrones PET-CT, que fomenta la protección radiológica y propicia el aumento en los controles de calidad para optimizar el uso del PET-CT.

Como resultados de las evaluaciones o auditorías internas contamos con las siguientes certificaciones: Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015, Certificación de la norma ISO 50001, la norma ISO 27000, Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) y en proceso la norma ISO 37001 es un estándar internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión antisoborno e ISO 37301 sobre el Sistema de Gestión de Compliance.

Las ASFL en cumplimiento a la evaluación anual obtuvo una puntuación de 95 puntos, quedando en la 2da. posición en el ranking sectorial y 1er. lugar en mejora continua, como una institución sectorial que ha incrementado su calificación progresivamente.

El MEM recibió un reconocimiento Anual a la Transparencia y Rendición de Cuentas de las ASFL, otorgado en el mes de abril 2024, el Instituto Dominicano de Desarrollo Integral fue premiado en la categoría de Ministerio u Órgano Sectorial

La institución fue reconocida con medalla de bronce a través de la Guía CAF Poder Ejecutivo 2020 la versión 2023 del Premio Nacional de la Calidad.

El MEM recibió el reconocimiento del Ministerio de la Mujer por sus aportes en la implementación de políticas de igualdad de género e inclusión.

El Departamento de Evaluación del Desempeño Institucional y Capacitación en el año 2023 recibió una exaltación por el INAP por el nivel de cumplimiento del plan de capacitación y los acuerdos entre las 2 instituciones.

El MEMRD recibió una certificación especial con la ISO 50001:2018, siendo la primera institución de la región del caribe en Latinoamérica en haber logrado obtener este tipo de certificación. Esta norma busca reducir el consumo de energía y hacer un uso racional de la energía.

2.2 ÁREAS QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL.

La mejora institucional es impulsada por un conjunto de áreas clave que, desde sus funciones estratégicas, operativas y de apoyo, contribuyen a fortalecer la gestión pública, elevar los niveles de desempeño organizacional y generar valor para los ciudadanos. En el contexto del Ministerio de Energía y Minas (MEM), estas áreas constituyen los motores que permiten implementar de manera efectiva los procesos de evaluación, planificación, control y aprendizaje organizacional

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 13 de 18

El Despacho del Ministerio de Energía y Minas es el principal motor de la mejora institucional, al definir la visión, las prioridades estratégicas y el compromiso con la calidad. Desde esta instancia se impulsa el liderazgo participativo, se aprueban los planes de mejora y se asignan los recursos necesarios para la implementación de acciones orientadas a fortalecer la eficiencia y efectividad institucional.

La Dirección de Planificación y Desarrollo coordina los procesos de planificación estratégica institucional y seguimiento de metas, asegurando la alineación entre los objetivos organizacionales, los planes operativos anuales y los compromisos asumidos en el marco de la gestión por resultados. Asimismo, articula la formulación de indicadores de desempeño y lidera los ejercicios de autoevaluación CAF.

La Dirección de Recursos promueve el desarrollo de capacidades internas para la mejora continua. Su rol es clave en la identificación de brechas de competencias, la formación del personal en temas de calidad y gestión institucional, y la implementación de mecanismos de evaluación del desempeño individual y colectivo.

La Dirección de Tecnología ha participado automatización de procesos, la gestión de datos, y la mejora de la toma de decisiones basada en evidencia. Esta unidad impulsa plataformas digitales que facilitan el monitoreo de indicadores, la trazabilidad de los procesos y la integración de sistemas para mayor eficiencia institucional.

La Oficina de Acceso a la Información promueve una cultura de rendición de cuentas, apertura institucional y confianza ciudadana. Su trabajo fortalece la mejora institucional al identificar oportunidades para aumentar la calidad y disponibilidad de la información pública, promover la integridad y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de la gestión.

En el marco de la autoevaluación institucional, el Comité de Calidad CAF lidera la implementación del modelo, coordinando diagnósticos, levantamiento de evidencias, elaboración de informes y planes de mejora. Su labor interconecta distintas áreas y promueve un enfoque sistémico de mejora organizacional.

Las áreas responsables de las funciones principales del MEM, como el Viceministerio de Energía, de Minas, Hidrocarburos, entre otra que aportan una visión técnica y de servicio directo a la ciudadanía. Su participación en la mejora institucional garantiza que los cambios implementados respondan a las necesidades reales del entorno y al cumplimiento de los objetivos estratégicos sectoriales.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 14 de 18

2.2.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.

2.2.1.1.LIDERAZGO

- No evidenció la participación de los grupos de interés en la formulación y desarrollo institucional de la misión, visión y valores.
- No existe evidencia que se garantice una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.
- No existe un sistema para la gestión la prevención de comportamientos no éticos.
- No existe un 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.
- No se ha socializado la política de participación social.
- No se existe evidencia de que se comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a “A TODOS” los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de estos.
- No se evidencia que el MEM evalúe a grupos de interés para conocimiento de sus expectativas y necesidades para la elaboración del marco estratégico institucional pudiendo definir acciones que permitan la cobertura de esas necesidades de manera satisfactoria.
- No se evidencia la se divulgan todas las leyes, decretos, normativa, resoluciones, etc. que impacten en el que hacer institucional.
- No se evidencia que el MEM promueve la conciencia pública, la reputación desarrollada bajo un concepto de marketing/publicidad centrada en las necesidades de los grupos de interés.

2.2.1.2.PLANIFICACIÓN Y ESTRATEGIA

N/A

2.2.1.3.PERSONAS

N/A

2.2.1.4.ALIANZAS Y RECURSOS

- No se evidenció los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Versión: 01
			Página 15 de 18

- No evidenció la identificación de las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.
- Para tales fines el MEM no evidencio la creación de un aprendizaje centrado 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.
- No evidenció monitorear la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.

2.2.1.5.PROCESOS

- Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.
- Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.
- No evidencia la utilización de métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.
- Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.
- 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.
- 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.

2.2.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

2.2.2.1.RESULTADOS EN LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

N/A

2.2.2.2.RESULTADOS EN LAS PERSONAS

- No se evidencia que la organización involucra a los grupos ocupacional IV, III, II y I en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
		Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Página 16 de 18

- No se evidencia la apertura de la organización para el cambio y la innovación.
- No se evidencia el impacto de la digitalización en la organización.

No se evidencia la frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento de los equipos.

2.2.2.3.RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se evidenció la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad.
- No se evidenció mediciones de las acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones.
- No se evidenció mediciones del 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.
- No se evidenció mediciones en este ejemplo del 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.
- No contamos con una matriz de medición que mida la frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.

No se evidencia mediciones en los resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución.

2.2.2.4.RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO.

- No hubo resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.

No se evidenció un análisis comparativo del Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones.

3. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.

El proceso de autoevaluación institucional ha permitido identificar de manera objetiva importantes oportunidades de mejora en la gestión estratégica, la participación de los grupos de interés y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Se evidenció la necesidad de establecer mecanismos más robustos para la formulación participativa de la misión, visión y valores, así como garantizar su socialización efectiva con todos los niveles ocupacionales y partes interesadas.

	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL	PR-GDP-012-01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024	Versión: 01 Página 17 de 18

Asimismo, resultó evidente la falta de un sistema estructurado de prevención de comportamientos no éticos y de acciones concretas orientadas al fortalecimiento de la responsabilidad social, sostenibilidad y reputación institucional. La limitada implementación de herramientas de medición, seguimiento de alianzas estratégicas, acciones de reconocimiento al personal, y la ausencia de benchmarking comparativo, revelan una brecha significativa entre los enfoques deseados por el modelo CAF y la práctica institucional actual.

Una de las lecciones más relevantes del proceso ha sido la importancia de institucionalizar una cultura de mejora continua basada en evidencias, diálogo interdepartamental y apertura al cambio. Se comprendió que los procesos de evaluación no deben ser concebidos como fines en sí mismos, sino como herramientas vivas que orienten la transformación real de la organización. La experiencia también permitió reconocer que la mejora institucional requiere no solo del liderazgo directivo, sino de la participación de todo el personal, incluyendo los grupos ocupacionales de todos los niveles. La adopción plena del Modelo CAF supone un compromiso transversal con la calidad, la ética, la innovación y la sostenibilidad, como pilares fundamentales para una gestión pública efectiva, transparente y orientada al servicio de los ciudadanos.

4. RESUMEN DE PUNTUACIONES:

Institución:		
Criterios y Ponderación Actual	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	85	95
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	90	100
3: Personas (100 puntos)	90	95
4: Alianzas (100 puntos)	85	95
5: Procesos (120 puntos)	80	95
6: Resultados orientados a los Clientes/ Ciudadanos (100 puntos)	85	95
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	85	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	85	90
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	85	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	855	860

La ponderación de los Criterios realizada por el impacto de los mismos en las siguientes variables:

 GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL		PR-GDP-012-01
			Versión: 01
	Fecha de emisión: 23 de mayo de 2024		Página 18 de 18

1. Alineación de Planes Estratégicos y Planes Operativos en las organizaciones con Prioridades Estratégicas de Políticas Públicas promovidas por parte del Gobierno, asegurando que los ejemplos se adapten a los nuevos desafíos y reflejen las políticas públicas actuales.
2. Consolidación de los avances, por parte de los líderes, en la gestión del empleo público y la profesionalización de la administración pública dominicana.
3. Implementación de una administración eficaz de los Recursos Humanos, por parte de los líderes de la organización y el fortalecimiento de relaciones efectivas con todos los grupos de interés, en particular con la jerarquía política.
4. Promoción de ejemplos catalizadores de cambio, que impulsan la Innovación en Políticas Públicas, con la incorporación de nuevas ideas y enfoques que pueden transformar el panorama de la gestión pública en nuestro país.
5. Impulso a la Excelencia en la Gestión y la Calidad de los Servicios Públicos, apuntando a la mejora continua en el funcionamiento de la administración pública y el incremento de la satisfacción de la ciudadanía con las políticas y servicios públicos.