



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA
DOMINICANA

ENERGÍA Y MINAS

INFORME DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
(En base al Modelo CAF, de Excelencia en la Gestión)

Preparado por Comité de Calidad Institucional:

Rubel Matos Tejeda
Coordinador

Glenys Vargas
Yolanda Heredia
Geovanny Mazara
Jenniffer Hidalgo
Julissa Matos
Jordany Muñoz
Jorge Cayetano
Angel Mercedes
Mirbelia Peguero
Ana Patricia Brazoban
Claudia Alonzo
Evaluadores

Santo Domingo, Rep. Dom.
30 de junio del 2026

CONTENIDO

1.	RESUMEN EJECUTIVO	3
2.	ASPECTOS GENERALES.....	4
2.1.	MARCO INSTITUCIONAL	4
2.1.1.	MISIÓN.....	4
2.1.2.	VISIÓN.....	4
2.1.3.	VALORES INSTITUCIONALES	4
2.1.4.	BASE LEGAL.....	4
2.1.5.	ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	7
2.1.6.	SERVICIOS	8
2.2.	SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	9
3.	RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL	10
3.1.	ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES.....	10
3.1.1.	LIDERAZGO.....	10
3.1.2.	ALIANZAS Y RECURSOS	11
3.2.	ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS	11
3.2.1.	RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	11
3.2.2.	RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO	11
4.	CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS.....	12
5.	RESUMEN DE PUNTUACIONES	13

1. RESUMEN EJECUTIVO

El Ministerio de Energía y Minas (MEM) valora y asume el autodiagnóstico institucional en base a los criterios del Marco Común de Evaluación (CAF), como un instrumento de gestión que promueve y facilita la implantación de herramientas y técnicas de gestión de la calidad para optimizar el uso de los recursos disponibles, lograr los objetivos propuestos y garantizar los resultados esperados sobre el rendimiento global institucional.

La autoevaluación CAF realizada en el MEM, constituye el resultado del esfuerzo asumido por los miembros del Comité Institucional de la Calidad, orientado a analizar e identificar los puntos fuertes y las oportunidades de mejora, a fin de mejorar el desempeño y la productividad de las áreas.

Al concluir este diagnóstico, se pasa a la fase de definición y desarrollo de las acciones dirigidas a mejorar la gestión institucional a partir de los lineamientos contenidos en cada criterio, de este reconocido modelo de excelencia.

2. ASPECTOS GENERALES

2.1. MARCO INSTITUCIONAL

2.1.1. MISIÓN

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

2.1.2. VISIÓN

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.

2.1.3. VALORES INSTITUCIONALES

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.

Compromiso: Realizamos nuestras funciones con dedicación, esmero y responsabilidad.

2.1.4. BASE LEGAL

- **Marco Legal y Definición del MEM**

El Ministerio de Energía y Minas, creado mediante la promulgación de la Ley No. 100 del 30 de julio de 2013, es una unidad básica del Poder Ejecutivo, del cual depende. Ejerce la rectoría del Sector Energético y Minero de la República como órgano de planificación, dirección, coordinación y ejecución de la función administrativa del Estado.

Su misión fundamental consiste en la formulación, adopción, seguimiento, evaluación y control de las políticas, regulaciones, estrategias, planes generales, programas, proyectos y servicios en las materias de su competencia y sobre las cuales ejercen su rectoría.

Tiene bajo su responsabilidad el establecimiento de la Política Energética y Minera Nacional y la formulación y administración de los planes estratégicos de desarrollo, bajo criterios de sustentabilidad económica, social y ambiental, así como, supervisar su cumplimiento de conformidad a la Estrategia Nacional de Desarrollo y el marco legal vigente. Se coordina con las instituciones que les están adscritas y sobre las cuales ejerce la tutela administrativa, otras instituciones públicas, empresas y organizaciones privadas nacionales y extranjeras, agentes económicos del sector energético y minero, y organismos de cooperación externa y financieros internacionales relacionados con la actividad del sector.

Para una mayor comprensión, a continuación, se detallan los alcances de sus competencias, facultades y atribuciones.

- **Dispositivos legales relacionados con el sector energético y la minería metálica y no metálica nacional:**
- **Ley Orgánica del Ministerio de Industria y Comercio No. 290 del 30 de junio de 1966**, y el Reglamento Orgánico y Funcional del Ministerio de Industria y Comercio, No. 186 del 12 de agosto de 1966. Todas las competencias en materia de energía y minas, consignadas en esta ley, fueron transferidas al MEM por disposición expresa de la Ley No. 100-13.
- **Ley Minera de la República Dominicana No. 146 del 4 de junio de 1971**, y su Reglamento de Aplicación, No. 207-98, del 3 de junio de 1998. La Dirección General de Minería pasa a ser un organismo dependiente del MEM.

- **Ley 520, del 25 de mayo de 1973** que permite la importación de Gas Licuado de Petróleo por Insuficiencia de la Refinería de Haina.
- **Ley 112-00, del 29 de noviembre de 2000 y sus modificaciones** que establece un Impuesto al Consumo de Combustibles Fósiles y Derivados del Petróleo.
- **Ley General de Electricidad No. 125-01 del 26 de julio de 2001** que establece la CDEEE, la Superintendencia de Electricidad y la Comisión Nacional de Energía. Entidades que a partir de la Ley 100-13 quedan adscritas al MEM.
- **Ley No. 57-07 del 7 de mayo de 2007** sobre Incentivo al Desarrollo de Fuentes Renovables de Energía y de sus Regímenes Especiales.
- **Ley No. 66-07 del 22 de mayo del 2007** que declara la República Dominicana como un Estado Archipelágico.
- **Ley No. 186-07 del 6 de agosto de 2007** que introduce modificaciones a la Ley General de Electricidad No. 125-01.
- **Dispositivos legales vinculados al Desarrollo Institucional, Gestión de la Calidad, Planificación, Medio Ambiente y Asesorías en temas determinados:**
- **Ley No. 64-00 del 18 de agosto del 2000** sobre Medio Ambiente y Recursos Naturales que crea el Ministerio con competencias en esos ámbitos y establece las normas para la conservación, protección, mejoramiento y restauración del medio ambiente y los recursos naturales, asegurando su uso sostenible.
- **Ley No. 41-08 del 16 de enero de 2008 de Función Pública** que crea el Ministerio de Administración Pública. Tiene por objeto regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por autoridad competente para desempeñar los cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en el

- **La Ley No.166-12**, del 19 de junio de 2012 que crea el Sistema Dominicano para la Calidad (SIDOCAL) con competencias en normalización, metrología (mediciones) y certificación de la calidad. El INDOCAL, uno de los institutos del Sistema, tiene funciones asesoras en materia de reglamentación técnica y es un instrumento técnico-institucional de vital importancia para asegurar la calidad, las normas y reglamentos, así como las mediciones confiables en el marco de las actividades del sector energético y minero.
- **Ley Orgánica No. 247-12 de Administración Pública** del 9 de agosto de 2012 que establece los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

[illegible]

2.1.6. SERVICIOS

1. Servicio de electrificación rural y suburbana (Instalación de redes).
2. Atención de denuncias ciudadanas de incidentes a infraestructura.
3. Gestión de charlas de sensibilización sobre seguridad energética e infraestructuras.
4. Formación sobre ahorro y eficiencia energética (talleres, charlas, simposios, conferencias, etc.)
5. Parque Temático de Energía Renovable: actividades educativas y culturales.
6. Auditorías energéticas.
7. Charlas sobre transición energética.
8. Asesoría en la utilización de la energía nuclear.
9. Charlas sobre utilización y aplicación de la energía nuclear.
10. Sensibilización sobre la importancia de la Energía.
11. Certificación para exportación de Ámbar y Larimar.
12. Emisión de resolución de concesión minera para la exploración o explotación minera.
13. Talleres de capacitación de materia de seguridad y salud minera.
14. Asesoría en materia de seguridad y salud minera.
15. Otorgamiento de permisos de construcción de gasoducto tradicional.
16. Charla de concientización en energía y minas a través de la Dirección de Gestión Social: Programa “Aula del saber”.
17. Consulta de la Base Nacional de Datos de Hidrocarburos.
18. Inspecciones de Mantenimiento de Infraestructuras Energéticas.
19. Autorización de exploración de hidrocarburos

2.2. SÍNTESIS DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional 2025-2028 del Ministerio de Energía y Minas constituye el principal instrumento de planificación de la institución, mediante el cual se organiza y orienta el accionar institucional para el cumplimiento de su rol rector en materia energética y minera, conforme a las atribuciones establecidas en la Ley núm. 100-13 y demás disposiciones legales aplicables.

A través de este plan, el MEMRD define sus lineamientos estratégicos para el período 2025–2028, procurando fortalecer la rectoría institucional, impulsar la transición energética, promover el aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos, mejorar la eficiencia institucional y contribuir al desarrollo nacional bajo criterios de transparencia, sostenibilidad ambiental, económica y social.

El PEI 2025–2028 se encuentra alineado con los principales instrumentos de planificación nacional, entre ellos la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público 2025–2028, las metas priorizadas del Gobierno dominicano y las políticas transversales de la Administración Pública. Esta articulación permite vincular la gestión institucional con las prioridades nacionales y sectoriales, especialmente en lo relativo a energía permanente y de calidad, eficiencia energética, transición energética y fortalecimiento institucional.

El plan incorpora resultados estratégicos e intermedios, productos, indicadores, metas, responsables, medios de verificación, cronogramas, riesgos y supuestos, los cuales sirven de base para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional. Estos elementos son desplegados anualmente a través del Plan Operativo Anual (POA), permitiendo monitorear los avances, identificar desviaciones y adoptar acciones de mejora.

En este sentido, el PEI 2025–2028 orienta la gestión del MEMRD hacia una administración pública eficiente, transparente, participativa y enfocada en resultados, contribuyendo al fortalecimiento de la planificación institucional, la mejora continua de los procesos, la toma de decisiones basada en evidencias y la generación de valor público para la ciudadanía y los grupos de interés.

3. RESULTADOS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN QUE IMPULSAN A LA MEJORA INSTITUCIONAL

Como resultado del autodiagnóstico se han identificado numerosas acciones de mejora, tanto para los criterios facilitadores como de resultados, las cuales serán incluidas en un plan de mejora. Éste será desplegado e implementado en las áreas correspondientes. A continuación, un resumen de las acciones de mejora más relevantes, identificadas en función de los criterios facilitadores:

3.1. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS FACILITADORES

3.1.1. LIDERAZGO

- Aunque la institución cuenta con una política de innovación formalmente establecida, esta aún no ha sido implementada de manera efectiva. Asimismo, no se dispone de una cultura organizacional orientada a fomentar y motivar la innovación entre los colaboradores, lo que limita la generación de iniciativas y propuestas que contribuyan al fortalecimiento institucional, la mejora de los procesos y la creación de valor para la organización.
- No se evidencia de manera clara y sistemática la comunicación de las iniciativas de cambio, ni de los efectos esperados de su implementación a todos los servidores públicos y grupos de interés relevantes. Asimismo, no se dispone de mecanismos que permitan verificar el nivel de conocimiento, comprensión y aprovechamiento de dichas iniciativas por parte de los actores involucrados, lo que puede limitar su adopción efectiva y el logro de los resultados previstos.

- Se evidencia que algunas unidades del MEM delegan temporalmente responsabilidades y funciones a colaboradores cuando los superiores se encuentran ausentes, requiriendo posteriormente informes de rendición de cuentas sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos. No obstante, esta práctica no se aplica de manera homogénea en todas las áreas, por lo que representa una oportunidad de mejora para fortalecer su estandarización, el desarrollo del talento humano y la continuidad operativa institucional.

3.1.2. ALIANZAS Y RECURSOS

- Fortalecer la gestión del impacto ambiental asociado al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), mediante la implementación de procedimientos formales para la gestión y disposición final de residuos tecnológicos, incluyendo cartuchos de impresión, equipos informáticos obsoletos, dispositivos electrónicos y otros residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE), promoviendo prácticas de reciclaje, reutilización y disposición ambientalmente responsable en coordinación con los organismos competentes

3.2. ÁREAS DE MEJORA EN LOS CRITERIOS DE RESULTADOS

3.2.1. RESULTADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- No se evidencia mediciones en los resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad del medio ambiente, política de residuos y de reciclaje).

3.2.2. RESULTADOS CLAVE DEL RENDIMIENTO

- No se evidencian evaluaciones de resultados relacionados al costo-efectividad

4. CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

La aplicación del Modelo CAF permitió al Ministerio de Energía y Minas realizar un ejercicio de autoevaluación institucional orientado a identificar los principales avances alcanzados, así como las oportunidades de mejora que deben ser abordadas para continuar fortaleciendo la gestión pública, la calidad de los servicios y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

Como resultado del proceso, se evidencia que la institución cuenta con importantes fortalezas en materia de planificación estratégica, sistemas de gestión, gestión documental, seguimiento institucional, transparencia, integridad, alianzas, gestión de recursos y orientación a resultados. No obstante, las oportunidades de mejora identificadas reflejan la necesidad de continuar consolidando prácticas institucionales que permitan fortalecer la innovación, la comunicación interna y externa de los cambios, la estandarización de mecanismos de delegación y rendición de cuentas, así como la gestión ambiental asociada al uso de las tecnologías.

En los criterios facilitadores, las principales oportunidades de mejora se concentran en el criterio de Liderazgo, especialmente en la implementación efectiva de la política de innovación, el fortalecimiento de una cultura organizacional que motive la participación de los colaboradores y la comunicación sistemática de las iniciativas de cambio y sus efectos esperados. Asimismo, se identifica la necesidad de estandarizar la delegación temporal de responsabilidades en todas las áreas, como mecanismo para fortalecer el desarrollo del talento humano y asegurar la continuidad operativa institucional.

En el criterio de Alianzas y Recursos, se destaca la necesidad de fortalecer la gestión del impacto ambiental asociado al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, mediante procedimientos formales para la gestión y disposición final de residuos tecnológicos, promoviendo prácticas de reciclaje, reutilización y disposición ambientalmente responsable.

En cuanto a los criterios de resultados, las oportunidades de mejora se orientan hacia la necesidad de fortalecer las mediciones de responsabilidad social, incluyendo evidencias relacionadas con sostenibilidad, procura del medio ambiente, políticas de residuos y reciclaje. De igual forma, se identifica la necesidad de incorporar evaluaciones vinculadas al costo-efectividad, a fin de valorar con mayor precisión la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos.

Entre las principales lecciones aprendidas se destaca la importancia de mantener una cultura permanente de autoevaluación, medición y mejora continua; fortalecer la disponibilidad de evidencias que sustenten los avances institucionales; asegurar la participación de las áreas en la identificación de oportunidades de mejora; y vincular los resultados del proceso CAF con la planificación estratégica, el seguimiento institucional y la toma de decisiones basada en datos.

5. RESUMEN DE PUNTUACIONES

Institución:		
Criterios	Puntos Totales Actual	Puntos Totales Propuesto
1: Liderazgo (140 puntos)	90	95
2: Estrategia y Planificación (140 puntos)	90	100
3: Personas (100 puntos)	90	95
4: Alianzas (100 puntos)	90	95
5: Procesos (120 puntos)	90	95
6: Resultados orientados a los Clientes/Ciudadanos (100 puntos)	90	95
7: Resultados en las Personas (100 puntos)	90	95
8: Resultados en la Sociedad (100 puntos)	90	95
9: Resultados Clave de Rendimiento (100 puntos)	95	100
Puntuación Total (sobre 1000 puntos)	815	865