



MINISTERIO
DE ENERGÍA Y MINAS
REPÚBLICA DOMINICANA



DIRECCION GENERAL DE MINERIA

Plan Estratégico Institucional 2017-2020

Proceso de Fortalecimiento Institucional y Desarrollo Organizacional

Departamento de Planificación y Desarrollo

Tabla de Contenido

Equipos de trabajo.	3
Siglas y Acrónimos.	4
Introducción.	5
Presentación.	6
Contextualización socioeconómica del PEI.	7
Definición y Marco Legal de la DGM.	7
Retos y desafíos de la DGM.	9
Análisis de las fuerzas impulsoras y restrictivas externas e internas de la DGM.	10
Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Externas.	11
Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Internas.	13
Cultura Organizacional DGM. (Visión, Misión y Valores)	18
Alineamiento Estratégico Superior de la DGM.	19
Alineamiento Estratégico Institucional de la DGM.	20
Matriz de Resultados, Indicadores y Metas.	22

Equipos de trabajo.

Conducción General

Alexander Medina Herasme

Director General de Minería

Equipo Estratégico - Político

Alexander Medina - Director General

Ramón E. Ramírez G. – Director de Planificación y Exploración Geológica

Ramón A. Morrobel R. – Director de Catastro Minero

Domingo A. Amparo T. - Director de Fiscalización Minera y Ambiental

Eugenio Lugo G. - Subdirector General y Director de Pequeña Minería

Rafael A. Acosta T. - Enc. Fiscalización

Airlin Nerio - Consultor Jurídico

Jeannette M. Contreras M. – Enc. Administrativo y Financiero

Julissa Vásquez – Enc. Recursos Humanos

Theyder Moquete – Enc. Tecnología de la Información.

Claudia Reyes – Enc. Contabilidad

Equipo Técnico

Ramón E. Ramírez G.- Director Planificación y Exploración Geológica

Julio C. Ferreira N.– Enc. Planificación y Desarrollo

Jacqueline O. Alcántara A. – Enc. Div. Desarrollo Institucional

Ruben Matias – Analista Senior de Planificación y Desarrollo

Siglas y Acrónimos.

MEM:	Ministerio de Energía y Minas
DGM:	Dirección General de Minería
CA:	Catastro Minero
RPDM:	Registro Público de Derechos Mineros
DGCP:	Dirección General de Contrataciones Públicas.
DGII:	Dirección General de Impuestos Internos.
DO:	Desarrollo Organizacional.
END:	Estrategia Nacional de Desarrollo.
GH:	Gestión Humana.
MAP:	Ministerio de Administración Pública.
MEPyD:	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo.
PyD:	Planificación y Desarrollo.
RRHH:	Recursos Humanos.
TIC:	Tecnología de la Información y Comunicación.
MIMARENA:	Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.
MT:	Ministerio de Trabajo.
MIDE:	Ministerio de Defensa.
BCRD:	Banco Central de la República Dominicana.
MH:	Ministerio de Hacienda.

Introducción

A continuación, se presenta el Plan Estratégico Institucional (PEI) correspondiente al período 2017/2020 de la **Dirección General de Minería (DGM)**, institución adscrita al Ministerio de Energía y Minas (MEM).

El mismo tiene como propósito fundamental definir la direccionalidad y acciones que asumirá la institución para el período indicado, con el fin de continuar con el desarrollo de la minería responsable con criterio de sostenibilidad, a través de la aplicación del marco normativo y legal, para generar riquezas, empleos y desarrollo económico del país.

El Plan Estratégico se ha elaborado con los siguientes fines:

1. La direccionalidad, administración y pensamiento estratégico institucional.
2. La articulación, cohesión, consistencia e integración institucional.
3. El tránsito de lo que es actualmente, a lo que debe ser la organización para los próximos períodos.
4. La trascendencia histórica institucional.
5. Un enfoque integral y sistémico de la planeación estratégica.
6. La participación y compromiso con el sector minero.

El documento está estructurado en tres partes principales:

En una primera parte se presenta todo lo concerniente al análisis de contextualización del PEI. Como requerimiento a la definición del marco estratégico institucional de la DGM, también se realiza un análisis de las fuerzas impulsoras y restrictivas externas e internas, identificando un conjunto de variables y dimensiones que pueden favorecer o dificultar el quehacer institucional.

En la segunda parte del documento se presentan los resultados de la revisión y adecuación del Marco Estratégico Institucional, estructurado por la misión, visión, valores, ejes y objetivos estratégicos de la organización, a partir de los cuales se define el perfil de la cultura organizacional de la DGM.

En la tercera parte se incorpora una matriz de alineamiento estratégico institucional, para ayudar a determinar la consistencia y coherencia interna de los componentes fundamentales del Plan Estratégico Institucional. La matriz articula la contribución de la DGM con el logro de la Visión de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) y el Marco Estratégico del MEM. Luego se presenta la matriz del plan de desarrollo, donde se establecen el conjunto de resultados a lograr para los próximos cuatro (4) años con sus indicadores y metas.

Finalmente es importante destacar que la formulación del Plan Estratégico Institucional de la DGM para el período **2017-2020** fue un proceso que contó con la participación de todo el personal directivo, mandos medios y técnicos de la institución; así como de aliados estratégicos integrados en las diferentes fases de dicho proceso y en comisiones de trabajo que fueron requerimientos para la elaboración del Plan.

Presentación.

La Dirección General de Minería (DGM), presenta su Plan Estratégico Institucional 2017-2020, en 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 2017- 2020 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.

Este Plan Estratégico fue elaborado mediante un proceso dinámico y participativo, concentrando esfuerzos, conocimientos y experiencias motivados por la idea del trabajo en equipo.

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



Alexander Medina Herasme
Director General

Contextualización socioeconómica del PEI.

El Presupuesto General del Estado es una poderosa herramienta de planificación y de suma importancia para la toma de decisiones de orden financiero, mostrando un horizonte de mediano plazo de los posibles ingresos y su distribución.

La técnica presupuestaria es un instrumento no solo financiero, sino también para la planificación, cumplimiento de objetivos y metas gubernamentales, que la convierten en una herramienta de primer orden, para mantener en equilibrio la economía y desarrollo del país.

La Ley de Presupuesto para el Sector Público No. 423-06, establece que los presupuestos de los organismos públicos deberán contener la producción de bienes y servicios y su incidencia en los resultados esperados de las políticas de desarrollo de corto, mediano y largo plazo, vinculando la planificación a la ley no. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y los Planes Nacionales Plurianuales.

Definición y Marco Legal de la DGM.

La Dirección General de Minería es una institución creada mediante la Ley 146-71, fortalecida con su Reglamento de Aplicación No. 207/98, para promover el desarrollo minero del país y salvaguardar el interés nacional en todo lo concerniente a la industria minero-metalúrgica.

Con la Ley No. 100/13, del dos (2) de agosto del año dos mil trece (2013), fue adscrita al Ministerio de Energía y Minas.

Las principales funciones que desempeña la DGM son:

1. Recepción, revisión y evaluación de las solicitudes de concesiones mineras de exploración, explotación y plantas de beneficio, para su recomendación de otorgamiento al Ministerio de Energía y Minas.
2. Realizar la inscripción de los derechos mineros y contratos en el Registro Público.
3. Fiscalizar las actividades mineras desarrolladas en las concesiones de exploración, explotación y plantas de beneficio en cumplimiento con las leyes, reglamentos, normas y contratos especiales que rijan las actividades minero-metalúrgicas en el país.
4. Realizar investigaciones de las operaciones en la minería y disciplinas afines, que contribuyan al conocimiento y desarrollo de los recursos minerales del país, para obtener el aprovechamiento de los recursos mineros disponibles.
5. Organizar y fomentar el adiestramiento en el campo de las disciplinas y técnicas mineras, con el objeto de mejorar la capacidad científica y técnica de profesionales dominicanos.
6. Evaluar la disponibilidad comercial de los recursos minerales.
7. Estudiar y resolver factores técnicos y económicos que presenten problemas para el desarrollo de los recursos minerales.
8. Proveer asesoramiento sobre la industria minero-metalúrgica del país y velar por la higiene y seguridad de las explotaciones mineras.
9. Practicar cuantas veces lo juzgue conveniente y dependiendo si el caso lo requiera, inspecciones a trabajos en superficie o subterráneos de cualquier concesión, como, asimismo, para la identificación y verificación de linderos e hitos en el terreno.
10. Someter a consideración del Poder Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Energía y Minas, los proyectos de reglamentos que se consideren necesarios para la correcta interpretación y aplicación de esta ley.

11. Hacer cumplir las leyes, reglamentos y contratos que rijan las actividades minero metalúrgicas en el país.
12. Asistir al Gobierno, juntamente con el Banco Central y al Centro de Importación y Exportación de la Republica Dominicana (CIERD), en asuntos relativos a la comercialización y exportación de productos mineros y metalúrgicos.
13. Asistir al Ministerio de Energía y Minas en las estadísticas de producción del sector minero para la elaboración de los informes de la Iniciativa para la Transparencia de la Industria Extractiva (ITIE).
14. Asistir al Ministerio de Energía y Minas en el Fomento y desarrollo de la Minería Artesanal y Pequeña Escala.
15. Coordinar con el Ministerio de Trabajo, los aspectos de Seguridad y Salud en la Minería Artesanal y Pequeña Escala.
16. Coordinar con Ministerio de Energía y Minas y el Servicio Geológico Nacional, en Proyectos de apoyo a la Minería Artesanal y Pequeña Escala.
17. Planificar y Desarrollar Proyectos Mineros Artesanales y de Pequeña Escala, con la cooperación de agencias internacionales.
18. Asesorar al Estado en la evaluación de los recursos minerales, en las Concesiones Mineras Estatales.
19. Asistir al Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales en relación con las recomendaciones en aspectos de minería, para las autorizaciones y permisos ambientales de los Proyectos Mineros.

Retos y desafíos de la DGM.

1.- Modernizar el catastro minero, para agilizar y transparentar los procesos de gestión de concesiones mineras, mediante la tecnología de la información.

2.- Gestionar un modelo integral para la Fiscalización efectiva de las concesiones mineras otorgadas, incluyendo plan de minado que optimice el depósito, buenas prácticas de extracción y beneficios de minerales.

3.- Fomentar las buenas prácticas de extracción minera, seguridad, salud y ambiente en la minería artesanal en pequeña escala.

4.- Ejecutar el plan de capacitación del personal, para lograr el fortalecimiento técnico institucional.

5.- Gestionar una mayor asignación presupuestaria para la implementación de los objetivos estratégicos de la institución.

6.- Evaluar el potencial de la minería artesanal y pequeña escala (ámbar, larimar y oro aluvial), para la creación de empleo y el desarrollo económico de las comunidades rurales.

7.- Gestionar los recursos para la determinación de las reservas mineras de ámbar, larimar y oro aluvial.

Análisis de las fuerzas impulsoras y restrictivas externas e internas de la DGM.

Las fuerzas impulsoras y restrictivas externas suponen el conjunto de factores políticos, sociales, económicos, culturales y ecológicos que se producen en el medio ambiente de una institución, los cuales representan riesgos y oportunidades que le demandan esfuerzos de adaptación a las nuevas circunstancias.

Las fuerzas impulsoras y restrictivas internas buscan la identificación de las capacidades de respuesta de la organización, a partir de las percepciones de los actuales líderes.

Las fuerzas impulsoras internas son activos de la organización que se destacan favorablemente. Es necesario realizar un inventario de tales activos como nivel de desarrollo tecnológico, desarrollo de los recursos humanos, habilidades, posición e imagen institucional, calidad de los servicios, historial de éxitos, recursos, posición financiera, ambiente de trabajo positivo, etc.

Estos activos son fuerzas impulsoras existentes para el logro de la misión y visión.

Las restrictivas internas son condiciones que actúan como débitos y afectan el desempeño de la organización.

Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Externas.

Matriz de fuerzas impulsoras y restrictivas externas					Prioridad		
Repercusiones en la DGM					A	B	C
Variables y Dimensiones	Indicadores	Fuerzas Impulsoras Externas	Fuerzas Restrictivas Externas	Postura Estratégica de Respuestas (¿Qué deberíamos hacer?)	A	B	C
Políticas							
Nuevas autoridades en la gestión gubernamental.	Creación o supresión de nuevas posiciones en la estructura organizacional.	No obtención de los resultados proyectados en las metas con eficiencia en la gestión institucional.	Aprobación de la nueva estructura organizacional por el órgano rector. (MAP).	Plantear estructuras funcionales alineadas a la misión y visión de la institución, en cumplimiento con el marco legal y normativo del sector minero.	X		
Propuesta de eliminación de la DGM, por Anteproyecto de ley minera.	Promulgación de la Ley Minera Nacional.	Ministerio de Energía y Minas.	Sociedad civil, concesionarios, SODOGEO y CAMIPE.	Justificar ante el Poder Ejecutivo y el Congreso Nacional la permanencia de la DGM como unidad técnica y operativa del Sector Minero.	X		
Ley de ordenamiento territorial, en cuanto a posibles limitaciones a las actividades mineras.	Promulgación de la Ley de ordenamiento territorial.	Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo e Instituciones relacionadas del sector.	Sociedad Civil, Inversionistas.	Gestionar por ante el Congreso Nacional y el poder ejecutivo, la adecuación del ordenamiento territorial, sin que afecte el desarrollo del Sector Minero.	X		

Económicas						
Asignación presupuestaria	Monto presupuestario asignado.	Impacto por la disminución de la asignación presupuestaria.	Disminución de la asignación presupuestaria para lograr el cumplimiento del PEI y el POA.	Hacer los ajustes de lugar en cuanto a objetivos y metas del POA.		X
Cooperación internacional	Cantidad de Proyectos desarrollados.	Impacto de la cooperación internacional en el desarrollo del sector minero (BM, BID, IGF, CIRD, IISD, BGR.)	Disminución de la cooperación internacional en el desarrollo del sector.	Identificar y proponer nuevas opciones de cooperación.	X	
Inversión extranjera en la exploración minera.	Cantidad de solicitudes recibidas para concesiones de exploración metálica.	Política minera del gobierno y el MEM.	Disminución en la inversión extranjera.	Desarrollar un plan para la promoción internacional del país como destino de inversión minera.		X
Tecnológicas						
Implementación del Sistema de Gestión de concesiones Mineras.	% de cumplimiento en la implementación del Software y Hardware para la Gestión de Concesiones Mineras.	Alineación con los objetivos del Proyecto de la República Digital, para que los ciudadanos puedan tener interacción con los servicios en línea de la DGM.	No disponibilidad de los recursos para la implementación del sistema.	Gestionar los recursos necesarios.	X	
Socio-Culturales						
Cumplimiento de los compromisos con las comunidades de los Concesionarios Mineros.	Nivel de satisfacción por medio de las encuestas a las comunidades de los proyectos mineros.	Demandas y reclamos de las comunidades y la sociedad civil, para garantizar la explotación responsable de los recursos mineros y desarrollo económico.	Incumplimientos de obligaciones de los concesionarios Mineros.	Promover las buenas relaciones entre los concesionarios y las comunidades, e implementar un plan para divulgar los proyectos comunitarios, apoyados por los concesionarios mineros.	X	

Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Internas.

Matriz de Fuerzas Impulsoras y Restrictivas Internas					Prioridad		
Repercusiones en DGM					A	B	C
Variables y Dimensiones	Indicadores	Fuerzas Impulsoras Internas	Fuerzas Restrictivas Internas	Postura Estratégica de Respuestas (¿Qué deberíamos hacer?)	A	B	C
Calidad del Servicio							
Eficiencia en los servicios brindados en la DGM.	Porcentaje del Nivel de satisfacción del (Ciudadano)	Personal técnico capacitado en servicio al público y uso de tecnología de punta. (GPS, Drones y Software)	Retrabajos en las actividades de las unidades departamentales de la DGM. - Falta de entrenamiento del personal.	Optimización de los procesos internos, para eliminar retrabajos. Establecer sistema de monitoreo de procesos, su documentación, aprobación y divulgación al personal. Ejecutar el plan de entrenamiento al personal.	X		
Accesibilidad de los servicios para el Ciudadano / Cliente.	Cantidad de quejas por no disponibilidad del servicio	Todos los servicios están disponibles de manera presencial.	No accesibilidad de servicios por medio de la Web.	Incorporar los servicios con acceso mediante la Web.	X		
Portal Web y redes sociales, para la publicación de información de la DGM.	Nivel de satisfacción de los usuarios con la información publicada.	Cumplimiento con los estándares de transparencia de la información, según la OPTIC.	Estructuración y formalización del departamento de Información y Comunicación.	Realizar encuesta de satisfacción de los usuarios que accedan a la página Web de la DGM. Lograr que la institución ponga en operación el departamento de Información y Comunicación.	X		

Credibilidad Externa.	% de credibilidad del usuario externo.	Entrega de los servicios al ciudadano con transparencia y en cumplimiento con la normativa establecida.	Retraso en la entrega de los servicios, atención adecuada al ciudadano.	Implementar un sistema de Gestión de servicios, oportunos, veraz y transparente para los ciudadanos. Realizar encuestas de nivel de satisfacción, incluyendo la variable de la credibilidad y capacitar al personal en atención al cliente / ciudadano.	X		
Planes y políticas							
Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual.	Porcentaje de cumplimiento de las metas institucionales.	Apoyo de la Dirección General para la Ejecución de ambos planes, así como el monitoreo de las metas presidenciales.	Falta de presupuesto para la implementación de los planes, programas y actividades.	Gestionar la asignación presupuestaria necesaria para ejecutar los planes, programas y actividades previstos en el PEI y el POA.	X		
Desarrollo organizacional							
Estructura Organizacional	Resolución de aprobación de la estructura organizacional, por el MAP.	Incorporación de nuevas actividades funcionales en las unidades Staff, administrativa o apoyo y las sustantivas.	Retraso en la obtención de la versión final del documento.	Agilizar la elaboración del oficio de remisión al MAP.	X		
Identificación institucional	% de empleados identificados con la institución.	Mejorías en las condiciones de trabajo y escala salariales.	Falta de un programa de reconocimiento por desempeño.	Diseñar y establecer un programa de reconocimiento por desempeño.		X	

Gestión Humana

Talento Humano	Porcentaje de empleados que cumplen con las competencias requeridas para el perfil del puesto.	Empleados reclutados de acuerdo con el perfil del puesto.	Inadecuada motivación, capacitación y redefinición de roles al talento humano.	Revisión y actualización del plan general de capacitación al talento humano, de acuerdo con el perfil del puesto, y sus roles. Implementar un plan de entrenamiento cruzado a todos los niveles de puestos de trabajo.	X		
Capacidad técnica y científica en minería del personal técnico.	Cantidad de empleados con niveles de maestrías o experiencia con más de cinco años en la industria minera.	Designación de la DGM como la institución de apoyo técnico minero del Estado, de acuerdo con el literal e, del artículo no. 195 de la Ley Minera.	Falta de personal joven experimentado en ciencias de la tierra.	Elaborar y ejecutar un plan de entrenamiento interno e impulsar que jóvenes técnicos e ingenieros realicen maestrías en universidades reconocidas en ciencias de la tierra.	X		
Imagen Institucional							
Cooperación y motivación del personal.	Nivel de satisfacción del personal en la realización del trabajo.	Ambiente adecuado de trabajo y el Clima laboral de la institución.	Baja armonía y tolerancia entre el personal.	Entrenamiento de trabajos en equipos y relaciones interpersonales.	X		

Infraestructura física y tecnológica

Planta Física	% de satisfacción del empleado con el ambiente y calidad de la Planta Física.	Amplitud y confort de las áreas de trabajo.	Falta de adecuación de la planta física.	Elaborar un proyecto de adecuación de la planta física.	X		
Distribución del Espacio	Distribución del espacio por actividad desarrollada.	Alta disponibilidad de espacios en la planta física.	Distribución inadecuada del espacio físico, que afecte el flujo de la función operativa y staff.	Revaluación de los espacios para distribuirlos en función del flujo de los procesos existentes según la relación de trabajo cliente - proveedor interno y externo.	X		
Mobiliario	Mobiliarios reemplazados versus el total de mobiliario existente.	Reemplazo y adecuación del mobiliario actual.	Mobiliario en mal estado y otros no práctico y no ergonómico.	Establecer plan de reemplazo, para sustituir los mobiliarios en la medida en que se agote su vida útil.			X
Tecnología de la información	% de disponibilidad de los equipos de TI	Revisiones periódicas de las necesidades de las unidades con relación a los equipos.	Equipos y sistemas de TI inadecuados y obsoletos.	Elaborar inventario de necesidades de equipos, sistemas y licencias, indicando las prioridades para la adquisición conforme a los requerimientos y disponibilidad de recursos.	X		
	Nivel de capacidad de los equipos de TI.		Baja integración en los sistemas de apoyo.	Hacer plan de integración de los sistemas de apoyo en la gestión.			

Gestión y Liderazgo							
Gestión del cambio	% de resistencia Cantidad de empleados que se resisten al cambio.	Gestión de procesos, procedimientos y la implementación de las NOBACI, Carta Compromiso y CAF.	Resistencia al cambio por parte del personal.	Establecer programa de divulgación de las acciones identificadas, en la evaluación de riesgos, la diagramación de los procesos y las encuestas, así como impartir entrenamientos de Manejo y gestión del cambio.		X	
Liderazgo institucional	Cantidad de metas alcanzadas.	Involucramiento de la Dirección General con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y sistema de monitoreo y seguimiento de la gestión.	Delegación y desconcentración de las funciones específicas de las unidades.	Revisar las funciones y niveles de autoridad y realizar adecuaciones del nivel de responsabilidad.		X	
Sostenibilidad Financiera							
Presupuesto en cumplimiento con los objetivos y metas institucionales.	% de cumplimiento de la ejecución presupuestaria de acuerdo con el plan.	Planificación y programación de la ejecución presupuestaria.	Formulación deficiente del presupuesto.	Mejorar el proceso de formulación presupuestaria.	X		

Cultura Organizacional DGM. (Visión, Misión y Valores)



Alineamiento Estratégico Superior de la DGM.

Matriz de alineamiento estratégico superior

Visión END	Eje y objetivos de la END	Visión y misión del MEM	Visión y misión de la DGM
República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa, que garantiza el Estado Social y Democrático de Derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global.	Tercer Eje Procura una Economía Sostenible, Integradora y Competitiva. - “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que crea y Desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global”.	Misión Formular y administrar políticas públicas para el aprovechamiento integral de los recursos energéticos y mineros de la República Dominicana, bajo criterios de transparencia y sostenibilidad ambiental, económica y social.	Misión Desarrollar el sector minero a través de la aplicación del marco normativo y legal, para generar riquezas, empleos y desarrollo económico en el país, recomendando el otorgamiento de concesiones mineras de Exploración, Explotación y Plantas de Beneficio, a concesionarios, asegurando el cumplimiento legal, mediante la fiscalización de las concesiones mineras.
	Objetivo General 3.1 Economía articulada, innovadora y ambientalmente sostenible con una estructura productiva que genera crecimiento alto y sostenido, con trabajo digno, que se inserta de forma competitiva en la economía global. Objetivo Especifico 3.5.6 Consolidar un entorno adecuado que incentive la inversión para el desarrollo sostenible del sector minero.	Visión Ser una entidad pública de excelencia en la formulación y ejecución eficiente, responsable y transparente de políticas públicas de desarrollo, para el aprovechamiento integral y la gestión sostenible de los recursos energéticos y mineros, en beneficio de las presentes y futuras generaciones de dominicanos.	Visión Ser una institución pública de alto nivel de capacidad técnica y operativa del sector minero nacional, para impulsarlo como un pilar del desarrollo económico del país, de manera responsable, competitiva y aportes al desarrollo sostenible, modernizando el sistema de gestión de concesiones mineras y estableciendo un sistema de fiscalización integral, para asegurar cumplimiento de sus obligaciones con el país.

Alineamiento Estratégico Institucional de la DGM.

Alineamiento Estratégico institucional		
Misión	Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos
Desarrollar el sector minero a través de la aplicación del marco normativo y legal, para generar riquezas, empleos y desarrollo económico en el país, recomendando el otorgamiento de concesiones mineras de Exploración, Explotación y Plantas de Beneficio, a concesionarios, asegurando el cumplimiento legal, mediante la fiscalización de las concesiones mineras.	1. Gestión eficaz de solicitudes de concesiones mineras END: 3.5.6.1	1.- Recomendar el otorgamiento de las solicitudes de concesiones mineras de exploración, explotación, plantas de beneficio, y reservas fiscales, de la mediana y gran minería, al Ministerio de Energía y Minas, para su operación, creación de empleos y el aporte al desarrollo económico del país.
		2.- Fiscalizar las concesiones mineras de exploración y de explotación otorgadas, así como las operaciones de plantas de beneficios de minerales, para asegurar el cumplimiento con el marco legal del sector.
	2. Apoyo al Desarrollo de la Minería Artesanal y Pequeña Escala. END: 3.5.6.4	1.- Capacitar técnicamente los mineros en las operaciones de la minería artesanal y pequeña escala, para mejorar el desarrollo de sus capacidades técnicas, ambiental y de seguridad.
		2.- Formalizar las operaciones de la minería artesanal y pequeña escala, para lograr su regularización y cumplimiento de sus obligaciones ambientales, laborales y fiscales.
		3.- Identificar las áreas mineralizadas y evaluar los recursos y reservas de Ámbar, Larimar y Oro Aluvial en el país, para el sostenimiento de la actividad en la minería artesanal y pequeña escala.

Alineamiento Estratégico institucional

Misión	Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos
Ser una institución pública de alto nivel de capacidad técnica y operativa del sector minero nacional, para impulsarlo como un pilar del desarrollo económico del país, de manera responsable, competitiva y aportes al desarrollo sostenible, modernizando el sistema de gestión de concesiones mineras y estableciendo un sistema de fiscalización integral, para asegurar cumplimiento de sus obligaciones con el país.	3. Fortalecimiento Institucional END: 3.5.6.1	1. Modernizar el catastro minero, para agilizar y transparentar los procesos de gestión de concesiones mineras, mediante el uso de tecnología moderna. (adquisición e instalación de un nuevo software.)
		2. Fortalecer las capacidades técnicas profesionales del personal de la institución, para obtener un desempeño eficiente al momento de brindar los servicios al ciudadano.
		3. Contratar personal técnico para reforzar las actividades de ingeniería de minas, geología, evaluaciones y las actividades de fiscalización.
		4. Dotar la institución de equipos de alta tecnología y de transporte, para mejorar el desempeño de la gestión de las solicitudes de concesiones y proyectos mineros.
		5. Implementar y desarrollar las normas de tecnología de la información y comunicación (TIC).
		6. Fortalecer las relaciones interinstitucionales entre el MEM, MIMARENA, MT, MIDE y MH, para lograr los objetivos del sector minero.

Matriz de Resultados, Indicadores y Metas.

Marco Estratégico Institucional DGM

Eje Estratégico 1	END: 3.5.6.1 Gestión eficaz de las solicitudes de concesiones mineras y su fiscalización.										
Objetivo Estratégico 1	Recomendar el otorgamiento de las solicitudes de concesiones mineras de exploración, explotación, plantas de beneficio, y reservas fiscales, de la mediana y gran minería, al Ministerio de Energía y Minas, para su operación, creación de empleos y el aporte al desarrollo económico del país.										
1	2	3	4	5	6	7	8			9	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Aplicar la Ley Minera No. 146/71 y su reglamento de aplicación No. 207/98.-	Generación de empleos y desarrollo económico.	1. Cantidad de Concesiones de Exploración recomendadas para su otorgamiento y puesta en operación.	135	Expedientes recomendados, enviadas al MEM.	Dirección de Catastro Minero, Evaluación de Solicitudes de Concesión y legal.	Departamento Jurídico DGM/Dirección de Catastro Minero y Evaluación.	30	35	35	35	Cumplido el marco legal para el recibo, registro y evaluación de las solicitudes de Concesiones de Exploración, Explotación y Plantas de Beneficio, para recomendación de otorgamiento al Ministerio de Energía y Minas.
		2. Cantidad de Concesiones de Explotación recomendadas para su otorgamiento y puesta en operación.	21	Expedientes recomendados, enviadas al MEM.	Dirección de Catastro Minero y Evaluación de Solicitudes de Concesión	Departamento Jurídico DGM/Dirección de Catastro Minero y Evaluación.	4	5	6	6	
Objetivo Estratégico 2	Fiscalizar las concesiones mineras de exploración y de explotación otorgadas, así como las operaciones de plantas de beneficios de minerales, para asegurar el cumplimiento con el marco legal del sector.										
1	2	3	4	5	6	7	8			9	
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Elaborar plan y programa de fiscalización	Confirmar el cumplimiento legal del Concesionario con relación a la operación	Cantidad de Concesiones Mineras de Exploración Fiscalizadas	54	Visita y reporte de Fiscalización de la DGM	Dirección de Fiscalización Minera y Ambiental	Concesionarios y Dirección de Fiscalización Minera y	10	18	16	10	Cumplido el marco legal para los Concesionarios, en cuanto a la Operación, envío

	de las concesiones otorgadas.	Cantidad de Concesiones Mineras de Explotación Fiscalizadas	320			Gestión Ambiental	80	80	80	80	de reportes semestrales, pago de la Patente Minera y la gestión ambiental.
--	-------------------------------	---	-----	--	--	-------------------	----	----	----	----	--

Eje Estratégico 2	END: 3.5.6.4 Apoyo al desarrollo de la Minería Artesanal y Pequeña Escala.										
Objetivo Estratégico 1	Capacitar técnicamente los mineros en las operaciones de la minería artesanal y pequeña escala, para mejorar el desarrollo de sus capacidades técnicas, ambiental y de seguridad.										
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Ejecutar el plan y programa de Capacitación y acuerdos inter-institucionales	Aumento de la productividad y eficacia y disminución de accidentes y fatalidades.	Cantidad de Mineros Artesanales Capacitados.	1350	Registros de participantes en las capacitaciones	Dirección de Minería Artesanal y Pequeña Minería. (MAPE)	Dirección de Pequeña Minería. / Mineros Artesanales y Ministerio de Trabajo.	350	350	350	300	Cumplido del Plan y Programa de Capacitación.

Objetivo Estratégico 2	Recomendar la formalización de las operaciones de mineros informales de la minería artesanal, para mejorar su calidad de vida, regularizarlos para lograr el cumplimiento de sus obligaciones ambientales, laborales y fiscales.										
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Recomendando al MEM la formalización de operaciones mineros artesanales.	Remisión de expedientes para formalización.	Total de expedientes enviados al MEM para su formalización.	80	Expedientes recomendados, enviadas al MEM.	Dirección de Minería Artesanal y Pequeña Minería (MAPE), Dirección de Catastro Minero y Legal.	Dirección de Minería Artesanal y Pequeña Minería (MAPE), Dirección de Catastro Minero y Legal / Oficina Regional de Santiago	20	24	23	13	Recomendada al MEM la formalización de operaciones mineros artesanales.

Objetivo Estratégico 3		Identificar las áreas mineralizadas y evaluar los recursos y reservas de Ámbar, Larimar y Oro Aluvial en el país, para el sostenimiento de la actividad en la minería artesanal y pequeña escala.									
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma Años				Supuestos
							2017	2018	2019	2020	
Realizando estudios de investigación de los recursos de ámbar, larimar y oro aluvial.	Áreas identificadas, recursos y reservas evaluadas.	Cantidad de hectáreas identificadas con potencial de recursos de ámbar, larimar y oro aluvial	40 Km² ámbar	Informe final de los 700 mts de perforación, y	Dirección de Planificación y Exploración Geológica	Dirección de Minería Artesanal, Dirección de Planificación y Exploración Geológica, y Contratistas.		27	13		Cumplido el Plan y Programa de realización de Sondeos.
		Numero de extractos detectados de ámbar, larimar y oro aluvial.	10 Km² Larimar. 10 Km² Oro aluvial 1 inf. Final mts.	Evaluación de los recursos de ámbar en El Valle.				6	4		

Eje Estratégico 3		END: 3.5.6.1 Fortalecimiento Institucional									
Objetivo Estratégico 1		Adquirir un nuevo software y hardware, para Modernizar el Catastro Minero para lograr una gestión eficiente y confiable de las solicitudes y licencias mineras en beneficio del Ciudadano solicitante, entidades gubernamentales y partes interesadas.									
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Preparando el proyecto e iniciar el proceso de licitación y selección del Software y Hardware.	Adquisición e instalación del Software para modernizar la gestión del Catastro Minero	% de implementación del Software y Hardware	100%	Informe y documentación de cada fase de avance del proceso de implementación	Dirección de Catastro Minero. -	Dirección de Catastro, Planificación y Desarrollo, Tecnología de Información, Ministerio de Energía y Minas.	10%	20%	40%	30%	Instalado el Software y Hardware, así como entrenado el personal en los procesos del nuevo sistema.-
Objetivo Estratégico 2		Fortalecer las capacidades técnicas profesionales del personal de la institución, para obtener un desempeño eficiente al momento de brindar los servicios al ciudadano.									
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Elaborando y ejecutando un plan de capacitación y entrenamiento del personal.	Personal entrenado y capacitado. -	Horas hombres en entrenamiento y capacitación.	19,780	Informe o reporte del personal entrenado y capacitado con sus certificados de participación	Recursos Humanos, Planificación y Desarrollo	Recursos Humanos, Planificación y Desarrollo, Directores y Encargados de Unidades y la MAE	3,041	4,574	6,530	5,635	Certificados de participación archivados en el Record del personal e informe de RRHH sobre los entrenamientos y capacitaciones completadas
Objetivo Estratégico 3		Contratar personal adecuado para labores técnicas de ingeniería de minas, estudios geológicos, legal, cartografía, evaluaciones y fiscalizaciones de operaciones mineras.									
1	2	3	4	5	6	7	8				9
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma				Supuestos
							Años				
							2017	2018	2019	2020	
Ejecutar el plan de las necesidades de personal técnico por unidad funcional.	Personal técnico incorporado a las actividades de la DGM.	Cantidad de personal contratado	16	Acción de personal y circular de nombramiento del personal contratado	Recursos Humanos, directores y Dirección General.	Directores, encargados de unidades de la DGM	4	4	4	4	Personal reclutado y con inducción realizada y su inclusión en la nómina de la institución.

Objetivo Estratégico 4 Dotar la institución de equipos de alta tecnología y de transporte, para mejorar el desempeño de la gestión de las solicitudes de concesiones y proyectos mineros.										
1	2	3	4	5	6	7	8			
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma Años			
							2017	2018	2019	2020
Solicitar los recursos financieros para la adquisición de los equipos requeridos.	Equipos adquiridos para las unidades técnicas funcionales.	Cantidad de equipos adquiridos.	20	Certificado de apropiación de fondos del presupuesto y equipos recibidos	Dirección de Catastro Minero, Planificación, Exploración y Proyectos Mineros, MAE	Dirección de Proyectos Mineros y Dirección de Catastro Minero, Compras y suministro	3	5	6	6
										Certificada la apropiación de fondos del presupuesto para la adquisición de los equipos y equipos entregados a la unidad requisitoria

Objetivo Estratégico 5 Mejorar la infraestructura tecnológica, para garantizar la estabilidad en el uso de las TIC y aumentar la capacidad de respuesta en los servicios internos y ofertados al ciudadano.										
1	2	3	4	5	6	7	8			
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma Años			
							2017	2018	2019	2020
Plan estructurado y aprobado con los recursos financieros.	Procesos y calidad en el servicio mejorado.	% de procesos evaluados % de cumplimiento de los indicadores del ITCGE.	100% 100%	Informe sobre proceso mejorados con reducción de tramites y tiempo. Informe anual de OPTIC sobre ITCGE.	Departamento de Tecnología de la información, Planificación y Desarrollo y la Dirección General.	Unidades transversales y sustantivas de la DGM.	10% 60.3%	30% 15.1%	30% 11.5%	30% 13.1%
										Recibido del reporte de cumplimiento de la OPTIC y la DGEIG

Objetivo Estratégico 6 Fortalecer las relaciones interinstitucionales entre el MEM, DGM, MIMARENA, MT, MIDE, BC y MH, para lograr los objetivos del sector minero.										
1	2	3	4	5	6	7	8			
Estrategia Derivada	Resultados Esperados	Indicador(s)	Meta	Medios de Verificación	Responsable	Involucrados	Cronograma Años			
							2017	2018	2019	2020
Mesas de trabajo integrada con los diferentes sectores y creación de comité	Protocolos, políticas y controles coordinados e implementados.	Cantidad de protocolos y políticas desarrollados	7	Documento final, aprobado, firmado y distribuido.	Director General de Minería	Ministros, Viceministros, Directores Generales, Directores, Encargados y Técnicos, de las instituciones		2	3	2
										Firmados y publicados los Protocolos entre las instituciones interrelacionadas.