



DE-0192-2026

13 de febrero del 2026

Señor
Sigmund Freund
Ministro
Ministerio de Administración Pública
Su despacho.

Asunto: Acompañamiento para aplicación de Encuesta de Clima Institucional

Distinguido señor ministro,

Luego de un cordial saludo, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar el acompañamiento del personal técnico de ese ministerio para aplicar la encuesta de clima institucional correspondiente al presente año, en cumplimiento con el subindicador 9.5, Encuesta de Clima Laboral del SISMAP.

En esta ocasión, la institución realizará el levantamiento de la información mediante la plataforma digital **SurveyMonkey**, garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas, utilizando un instrumento diseñado tomando como referencia las dimensiones tradicionalmente evaluadas por ese Ministerio e integrado con buenas prácticas en medición de clima organizacional. Las dimensiones que serán evaluadas son las siguientes:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. Liderazgo Estratégico | 7. Desarrollo y Crecimiento |
| 2. Planificación y Organización | 8. Equidad, Diversidad e Inclusión |
| 3. Condiciones y Recursos de Trabajo | 9. Compensación y Beneficios |
| 4. Supervisión Inmediata | 10. Bienestar y Calidad de Vida Laboral |
| 5. Comunicación y Transparencia | 11. Empoderamiento y Participación |
| 6. Reconocimiento | 12. Compromiso Organizacional |

Anexo a esta comunicación encontrará un documento del Modelo Institucional de Encuesta de Clima Organizacional diseñado, explicando la Alineación Metodológica con el Ministerio de Administración Pública (MAP).

Sin otro particular por el momento, con sentimientos de alta consideración y estima, le saluda atentamente,

Claudio Caamaño Vélez
Director ejecutivo



Tecnificación Nacional de Riego
Claudio Antonio Duarte Caamaño Velez (13/02/2026 07:29 AST)

Documento firmado digitalmente por Claudio Caamaño Vélez, Centro de los Héroes, Santo Domingo, R.D.
<https://buzon.firmagob.gob.do/inbox/app/riego/v/dd02d390-29a4-40b6-8c27-e96762415732>
(829) 893-3504 | Email: info@riego.gob.do | www.riego.gob.do | RNC 4-30-31284-3

Modelo Institucional de Encuesta de Clima Organizacional Alineación Metodológica con el Ministerio de Administración Pública (MAP)

1. Fundamentación

La institución aplicará la Encuesta de Clima Organizacional correspondiente al presente período mediante un instrumento propio, diseñado tomando como referencia las dimensiones tradicionalmente evaluadas por el Ministerio de Administración Pública (MAP), en el marco del Indicador 09 del SISMAP, Subindicador 9.5: Encuesta de Clima Laboral.

El modelo adoptado garantiza la cobertura temática histórica del instrumento MAP, asegurando comparabilidad conceptual con mediciones anteriores realizadas mediante el Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP).

Asimismo, incorpora buenas prácticas internacionales en medición de clima y cultura organizacional, fortaleciendo dimensiones relacionadas con liderazgo, compromiso, compensación, bienestar integral y empoderamiento, con el objetivo de contar con un diagnóstico más integrado y orientado a la mejora continua.

2. Dimensiones Evaluadas y Definición Conceptual

1. Liderazgo Estratégico

Evalúa la percepción del personal sobre la capacidad de la alta dirección para definir y comunicar la visión institucional, establecer prioridades claras, actuar con coherencia y ética, tomar decisiones oportunas y orientar a la organización hacia el cumplimiento de su misión y objetivos estratégicos.

2. Planificación y Organización

Mide el grado en que la institución cuenta con objetivos definidos, procesos estructurados, roles claramente establecidos y mecanismos de coordinación que faciliten la eficiencia operativa y la mejora continua.

3. Condiciones y Recursos de Trabajo

Evalúa la disponibilidad y adecuación de herramientas, infraestructura, tecnología y recursos necesarios para el desempeño efectivo de las funciones.

4. Supervisión Inmediata

Analiza la percepción sobre el liderazgo ejercido por los supervisores directos, incluyendo trato respetuoso, claridad en expectativas, retroalimentación constructiva y justicia en la gestión del equipo.

5. Comunicación y Transparencia

Mide la efectividad de los canales de comunicación institucional y la claridad y oportunidad de la información compartida.

6. Reconocimiento

Evalúa el grado en que la institución y los líderes valoran el desempeño, esfuerzo y logros del personal.

7. Desarrollo y Crecimiento

Mide las oportunidades de capacitación, aprendizaje continuo y crecimiento profesional, así como la adecuada gestión del conocimiento.

8. Equidad, Diversidad e Inclusión

Evalúa la percepción de trato justo, igualdad de oportunidades y respeto a la diversidad, incluyendo enfoque de género.

9. Compensación y Beneficios

Analiza la percepción de justicia y transparencia en salarios y beneficios ofrecidos por la institución.

10. Bienestar y Calidad de Vida Laboral

Mide el equilibrio entre vida laboral y personal, la carga de trabajo y las condiciones que favorecen el bienestar integral.

11. Empoderamiento y Participación

Evalúa el nivel de autonomía y participación en decisiones institucionales.

12. Compromiso Organizacional

Mide el nivel de motivación, orgullo institucional, identificación con valores y disposición de permanencia.

3. Matriz de Correspondencia Conceptual

Dimensión MAP	Dimensión equivalente en el Modelo Institucional
Reconocimiento Laboral	Reconocimiento
Capacitación y Desarrollo	Desarrollo y Crecimiento

Mejora y Cambio	Planificación y Organización / Empoderamiento y Participación
Equidad y Género	Equidad, Diversidad e Inclusión
Comunicación	Comunicación y Transparencia
Disponibilidad y Recursos	Condiciones y Recursos de Trabajo
Calidad de Vida Laboral / Balance Trabajo-Familia	Bienestar y Calidad de Vida Laboral
Beneficios / Salarios	Compensación y Beneficios
Identidad con la Institución y Valores	Compromiso Organizacional

4. Enfoque Metodológico

La encuesta será aplicada mediante modalidad digital utilizando la plataforma SurveyMonkey, garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La aplicación se realizará bajo modalidad de censo institucional, invitando a la totalidad de la población laboral.

Se utilizará una escala tipo Likert de cinco (5) puntos: Muy en desacuerdo (1) a Muy de acuerdo (5).

El análisis se realizará mediante el Índice de Favorabilidad (respuestas 4 y 5), presentando resultados agregados y segmentados por área, nivel jerárquico y antigüedad, garantizando un mínimo de cinco respuestas por corte.

5. Conclusión

El diseño metodológico adoptado asegura la comparabilidad conceptual con mediciones anteriores realizadas mediante el Sistema de Encuesta de Clima para la Administración Pública (SECAP), garantizando continuidad en el análisis histórico de los resultados, al tiempo que fortalece el alcance del diagnóstico institucional bajo estándares técnicos actualizados.