GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA
RIEGO

DE-0757-2026 23 de junio de 2026

Señor
Sigmund Freund
Ministro
Ministerio de Administración Pública
Su despacho.

Asunto: Remisión de Plan de Acciones de mejora del Clima Institucional 2026-2027

Distinguido señor ministro,

Luego de un cordial saludo, nos dirigimos a usted con la finalidad de remitir adjunto a esta comunicación el Plan de Acciones de Mejora del Clima Institucional 2026-2027, luego de haber realizado la encuesta de Clima y Cultura Institucional en el presente año y que el mismo haya sido revisado y validado por la Dirección de Evaluación de la Gestión Institucional.

Solicitamos amablemente la carga de dicho documento en el SISMAP Gestión Pública, en cumplimiento del indicador 9.5.3 - Plan de Acción de Clima Laboral.

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

Atentamente,

Claudio Caamaño Vélez
Director ejecutivo

RIEGO
DIRECCIÓN
EJECUTIVA

Anexos: Plan de Acciones de Mejora de Clima Institucional 2026-2027

Ministerio de Administración Pública
República Dominicana
Correspondencia
10:53
23 JUN 2026
Fco. Alm
RECIBIDO

Tecnificación Nacional de Riego

REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad: Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

Responsable Recursos Humanos

Fecha Elaboración: junio 2026

Fecha Revisión: Diciembre 2026

Líder: Indhira Guerrero González

ACCIÓN A EJECUTAR	DIMENSIÓN	OBJETIVO	PRODUCTO	INDICADOR	META	INICIO	TÉRMINO	RESPONSABLE	ESTATUS	OBSERVACIONES
Rediseñar el esquema de reuniones institucionales, incorporando agenda previa, control del tiempo, minuta ejecutiva, matriz de acuerdos y seguimiento.	Comunicación y Transparencia / Planificación y Organización / Empoderamiento y Participación	Mejorar la efectividad de las reuniones institucionales para fortalecer la coordinación, la toma de decisiones y el seguimiento de compromisos.	Formato institucional de reuniones, plantilla de minuta ejecutiva y matriz de acuerdos.	% de reuniones priorizadas que utilizan agenda, minuta y matriz de acuerdos.	80% de las reuniones priorizadas implementando el nuevo esquema.	01-07-2026	31-08-2026	Dirección Ejecutiva Planificación RRHH	Pendiente de Iniciar	
Diseñar e implementar un protocolo simple para consulta a las áreas involucradas previo a la toma de decisiones y la socialización y la comunicación de cambios institucionales.	Comunicación y Transparencia / Planificación y Organización / Empoderamiento y Participación	Asegurar que las áreas impactadas sean consultadas antes de decisiones relevantes y que los cambios se comuniquen de forma clara y oportuna.	Protocolo de consulta previa y gestión de cambios socializado.	Protocolo elaborado y socializado; % de cambios relevantes gestionados conforme al protocolo.	Protocolo aprobado y 70% de los cambios relevantes gestionados conforme al mismo.	01-07-2026	31-08-2026	Dirección Ejecutiva Planificación RRHH Comunicaciones	Pendiente de Iniciar	
Desarrollar una estrategia de Inclusión y Vinculación para Oficinas Regionales, garantizando la participación equitativa del personal del territorio en los planes de capacitación especializada, actividades de bienestar laboral, iniciativas de desarrollo y eventos de integración institucional.	Equidad, Diversidad e Inclusión / Bienestar y Calidad de Vida Laboral / Desarrollo y Crecimiento	Fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión cultural de los colaboradores de las oficinas regionales, asegurando un acceso justo y homogéneo a la oferta de valor de Gestión Humana, minimizando la brecha de percepción de bienestar respecto a la sede central.	Plan anual de capacitación y bienestar institucional con cuotas de participación y presupuesto asignado y garantizado para traslados/logística de las regionales. Calendario de actividades de integración y reconocimiento con participación o réplica formal en el territorio.	% de colaboradores de oficinas regionales incluidos activamente en el plan de capacitación anual. Índice de favorabilidad en la dimensión Equidad, Diversidad e Inclusión y Bienestar, específicamente en los segmentos de las Oficinas Regionales en la próxima medición.	Al menos un 60% de los planes de capacitación, bienestar, desarrollo e integración del periodo ejecutados con mecanismos formales de inclusión, participación o réplica efectiva para los colaboradores de las oficinas regionales.	01-08-2026	31-08-2026	RRHH Dirección Ejecutiva Encargados Regionales	Pendiente de Iniciar	
Realizar un levantamiento de condiciones operativas críticas por área, incluyendo carga laboral, distribución de funciones, disponibilidad de personal, recursos, equipos, herramientas, espacios y logística, con el fin de presentar una propuesta de mejora e implementación progresiva conforme a la viabilidad técnica, disponibilidad presupuestaria y capacidad institucional.	Condiciones y Recursos de Trabajo / Planificación y Organización / Bienestar y Calidad de Vida Laboral	Identificar brechas operativas que afectan la ejecución del trabajo y priorizar acciones de mejora viables.	Informe diagnóstico y matriz priorizada de condiciones operativas críticas por área.	% de áreas levantadas; propuesta de mejora presentada.	100% de las áreas levantadas y 1 propuesta institucional presentada.	01-09-2026	30-09-2026	RRHH Planificación Encargados de Área	Pendiente de Iniciar	
Identificar oportunidades de mejora en beneficios monetarios y no monetarios, incluyendo viáticos, trabajo híbrido, flexibilidad laboral, incentivos y otras alternativas viables, para presentar propuesta de implementación progresiva conforme a la normativa, disponibilidad presupuestaria y capacidad institucional.	Compensación y Beneficios / Bienestar y Calidad de Vida Laboral / Equidad, Diversidad e Inclusión	Revisar alternativas viables de mejora en beneficios y condiciones asociadas a la experiencia del colaborador.	Propuesta de mejora en beneficios monetarios y no monetarios con implementación progresiva.	Diagnóstico realizado; cantidad de mejoras viables priorizadas e iniciadas.	Diagnóstico realizado y al menos 2 mejoras viables priorizadas para implementación progresiva.	01-10-2026	31-10-2026	RRHH	Pendiente de Iniciar	
Fortalecer el programa de reconocimiento institucional, mediante la actualización de la política y procedimiento, incorporando consulta interna sobre los criterios y metodología de selección de colaboradores reconocidos.	Reconocimiento / Equidad, Diversidad e Inclusión / Compromiso Organizacional	Mejorar la percepción de transparencia, equidad y meritocracia en el reconocimiento institucional.	Consulta interna realizada, criterios revisados y mecanismo actualizado.	Consulta realizada; criterios actualizados y socializados; ciclo de reconocimiento aplicado con los nuevos criterios.	1 consulta interna, criterios actualizados y 1 ciclo aplicado con el mecanismo revisado.	01-11-2026	30-11-2026	RRHH	Pendiente de Iniciar	

Elaborar y validar el Manual de Cargos institucional, incorporando la descripción, requisitos, responsabilidades y valoración de los cargos, como base para fortalecer la claridad funcional, la distribución del trabajo y la equidad interna.	Planificación y Organización / Equidad, Diversidad e Inclusión / Desarrollo y Crecimiento / Compensación y Beneficios	Fortalecer la claridad de funciones, apoyar la distribución equitativa del trabajo y sentar base técnica para decisiones de gestión humana.	Manual de Cargos institucional y matriz de valoración de cargos.	% de cargos levantados y validados.	100% de los cargos levantados y manual validado institucionalmente.	01-07-2026	31-12-2026	RRHH	Pendiente de Iniciar	
Sensibilizar al equipo directivo sobre liderazgo, delegación, autonomía y gestión efectiva, a partir de los hallazgos del clima organizacional.	Liderazgo Estratégico / Supervisión Inmediata / Empoderamiento y Participación	Promover prácticas de liderazgo más efectivas, con mayor delegación, coordinación y autonomía responsable.	Jornada o sesión de sensibilización realizada.	% de participación de directivos y encargados.	1 jornada realizada con 90% de participación de directivos y encargados.	01-09-2026	31-12-2026	RRHH	Pendiente de Iniciar	
Diseñar e implementar un programa institucional de Transferencia y Gestión del Conocimiento, que incluya la creación de un repositorio digital accesible de herramientas, plantillas, manuales y procedimientos, acompañado de sesiones breves de inducción/actualización por área.	Planificación y Organización / Desarrollo y Crecimiento / Empoderamiento y Participación	Sistematizar el conocimiento interno y asegurar que todos los colaboradores conozcan y dominen las herramientas y normativas vigentes necesarias para la correcta ejecución de sus funciones.	Repositorio digital de herramientas activo; cronograma de capacitaciones/socializacion es ejecutado por los encargados.	% de encargados que socializan las herramientas actualizadas; % de colaboradores que declaran conocer el acceso al repositorio.	80% de los reglamentos y plantillas clave indexados; al menos 1 sesión de alineación de herramientas realizada por departamento en el año	01-01-2027	30-06-2027	Recursos Humanos Planificación y Desarrollo Tecnología de la Información Encargados de Área	Pendiente de Iniciar	
Realizar encuentros generales semestrales con colaboradores para compartir avances institucionales, reforzar políticas y procedimientos clave, escuchar inquietudes y fortalecer la alineación organizacional.	Comunicación y Transparencia / Compromiso Organizacional / Bienestar y Calidad de Vida Laboral	Fortalecer la comunicación institucional, la escucha activa y la cercanía con los colaboradores.	Encuentros generales realizados con acta breve o registro de temas tratados.	Cantidad de encuentros realizados.	2 encuentros generales realizados en el periodo.	01-06-2026	31-12-2027	RRHH Dirección Ejecutiva Planificación y Desarrollo	Pendiente de Iniciar	
Publicar un boletín institucional bimensual con informaciones sobre logros, prioridades, cambios, avances, recordatorios y temas de interés para los colaboradores.	Comunicación y Transparencia / Compromiso Organizacional	Mantener informados a los colaboradores de manera periódica y sencilla.	Boletín institucional bimensual.	Cantidad de boletines publicados según programación.	6 boletines publicados en el periodo.	01-08-2026	31-12-2027	Dirección Ejecutiva Comunicaciones Planificación RRHH	Pendiente de Iniciar	

RIEGO
DPTO. RECURSOS HUMANOS