GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

MINC/DE/527/26

Santo Domingo, D.N.
23 de junio de 2026

Señor
Sigmund Freund
Ministro de Administración Pública
Su despacho.-

Vía: Señora
Anny Miosotis Fernández Núñez
Directora de Evaluación de la Gestión Institucional
Su despacho.-

Asunto: Remisión del Informe de Implementación del Plan de Acción de la Encuesta de Clima Organizacional del Ministerio de Cultura correspondiente al año 2025

Honorable ministro:

En atención a los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional correspondiente año 2025, llevada a cabo en este Ministerio de Cultura, tenemos a bien remitir anexo el Informe de Implementación del Plan de Acción de conformidad con lo establecido en el indicador 09.5.4 del Sistema de Monitoreo de la Gestión Pública (SISMAP), a fin de que sea cargado en la plataforma habilitada para estos fines.

Con sentimientos de consideración y estima,

Atentamente,

REPÚBLICA DOMINICANA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
26 JUN 2026 10:43
RECIBIDO

Roberto Ángel Salcedo
Ministro de Cultura

DESPACHO MINISTERIO DE CULTURA
SANTO DOMINGO, DISTRITO NACIONAL
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

INFORME DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

En cumplimiento de los compromisos asumidos a partir de los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional aplicada en el Ministerio de Cultura durante el año 2025, y en atención a los requerimientos establecidos en el indicador 09.5.4 del Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), se desarrollaron diversas acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo, la mejora de las relaciones laborales, el fortalecimiento del trabajo en equipo y el incremento de la motivación institucional.

Las iniciativas implementadas estuvieron dirigidas a atender las oportunidades de mejora identificadas en la encuesta, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo, participativo y alineado con los objetivos estratégicos de la institución.

I. Acciones Implementadas

1. Fortalecimiento de las capacidades de supervisores y supervisados para la mejora continua

Con el propósito de dotar a supervisores y supervisados de herramientas que les permitan resolver problemas de manera efectiva, optimizar procesos y alcanzar los objetivos institucionales, se llevó a cabo un Team Building de denominado **"Conexión Total"**, fundamentado en la metodología de Aprendizaje Experiencial.

Esta metodología garantizó que los participantes no solo vivieran las dinámicas formativas, sino que transformaran dichas experiencias en cambios conductuales aplicables a su entorno laboral, favoreciendo una cultura de mejora continua, aprendizaje permanente y trabajo colaborativo.

2. Desarrollo de competencias de liderazgo

Como parte de las acciones contempladas en el Plan de Acción, se fortalecieron las capacidades de liderazgo de los supervisores mediante el mismo Team Building con actividades orientadas a promover la integridad, la inspiración, la comunicación efectiva y el compromiso con la excelencia en la gestión de equipos.

Esta experiencia permitió generar espacios de reflexión, colaboración y aprendizaje práctico enfocados en el fortalecimiento de las competencias directivas necesarias para impactar positivamente el clima organizacional y el desempeño institucional.

La acción formativa incluyó una planificación estructurada, con cronograma, logística, recursos y materiales diseñados para garantizar una experiencia de alto impacto, orientada al fortalecimiento del liderazgo y las habilidades requeridas para mejorar el desempeño colectivo y la interacción entre las diferentes áreas organizacionales.

2. Implementación de acciones orientadas a la motivación y productividad del personal

Con el objetivo de incrementar la productividad del personal y fortalecer los niveles de motivación institucional mediante alternativas de compensación y beneficios acordes con el aporte laboral realizado por los colaboradores, fue aprobada la **Política de Compensación y Beneficios del Personal del Ministerio de Cultura.**

Esta política establece los lineamientos institucionales para la gestión de beneficios y mecanismos de reconocimiento, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar de los colaboradores, la valoración de su desempeño y el fortalecimiento de su compromiso con los objetivos institucionales.

La aprobación de esta política constituye una acción estratégica orientada a fortalecer la satisfacción laboral, incentivar el desempeño, promover la permanencia del talento humano y consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, el reconocimiento y la mejora continua.

En ese sentido, la implementación del Plan de Acción derivado de la Encuesta de Clima Organizacional 2025 ha permitido al Ministerio de Cultura avanzar en el fortalecimiento de las competencias de liderazgo, la mejora de la comunicación interna, el trabajo colaborativo y el compromiso institucional de sus colaboradores.

Asimismo, la aprobación de la Política de Compensación y Beneficios del Personal constituye un avance significativo en el fortalecimiento de las estrategias de motivación, reconocimiento y bienestar laboral, contribuyendo al incremento de los niveles de satisfacción, compromiso y productividad del personal.

Las acciones desarrolladas evidencian el compromiso de la institución con la creación de un ambiente laboral favorable, orientado al desarrollo del talento humano y al cumplimiento de los estándares establecidos por el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP), contribuyendo de manera directa al fortalecimiento de la gestión institucional y a la mejora continua de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Roberto Ángel Salcedo
Ministro de Cultura

DESPACHO MINISTERIO DE CULTURA
SANTO DOMINGO, DISTRITO NACIONAL
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DOMINICANA

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

Acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo.



Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo de supervisores y supervisados para la mejora continua.

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

Acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

Acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo.



Colaboración y aprendizaje práctico de trabajo en equipo

GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

Acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

MINISTERIO DE CULTURA

EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DERIVADO DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

Indicador 09.5.4 – Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)

Acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias de liderazgo.



Actividad práctica para habilidades requeridas para mejorar el desempeño colectivo desde la unidad y la integridad.