



REPÚBLICA DOMINICANA
DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTROL DE DROGAS

17522

Santo Domingo, D.N.

26 DIC 2023

SEGUNDO ENDOSO:

Al : Licenciado
DARÍO CASTILLO LUGO,
Ministro de Administración Pública,
= Su Despacho =

Asunto : Remisión Plan de Acción Clima Organizacional 2024.

Anexo : Oficio No.5439, de fecha 19-12-2023, del Director de Recursos Humanos, DNCD; y anexo.

1.- REFERIDO cortésmente, en solicitud de su valiosa disposición ante el departamento correspondiente, a los fines de que, dentro de lo posible, pueda ser deferida la solicitud a que se refiere el oficio consignado en el anexo.


JOSÉ MANUEL CABRERA ULLOA,
Vicealmirante, ARD,
Presidente Dirección Nacional de Control de Drogas.

CU-MF
Arciniega

Copia al: Director de Recursos Humanos, DNCD.





REPÚBLICA DOMINICANA
DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTROL DE DROGAS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Santo Domingo, D.N.
19 de diciembre del 2023.

RR-HH-5439

PRIMER ENDOSO:

Al : Presidente Dirección Nacional de Control de Drogas.
Del : Director de Recursos Humanos, DNCD.
Asunto : Remisión Plan de Acción de Clima Organizacional 2024.
Anexo : Oficio No.042, de fecha 19-12-2023, de la Encargada de la División de Evaluación de Desempeño, RR.HH, DNCD.

REMITIDO, respetuosamente para su elevado conocimiento, con la intención de que salvo su mejor parecer, el contenido del oficio especificado en el anexo, sea encaminado al Ministerio de Administración Pública (MAP), para los fines que ese Ministerio estime de lugar.

SEGUNDO ANT. GONZÁLEZ TORRES
Capitán de Navío, ARD. (DEMN) (MN)





REPÚBLICA DOMINICANA
DIRECCIÓN NACIONAL DE CONTROL DE DROGAS
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Santo Domingo, D.N.
19 de diciembre del 2023.

RR-HH-DEDL-042

Al : Director de Recursos Humanos, DNCD.
De la : Encargada de la División de Evaluación del Desempeño Laboral, DNCD.
Asunto : Remisión Plan de Acción de Clima Organizacional **2024**.
Anexo : Plan de Acción de Clima Organizacional **2024**.

RESPETUOSAMENTE, remítote el “**Plan de Acción de Clima Organizacional 2024**”, a fin de que dentro de las posibilidades existentes y salvo su mejor parecer, esta correspondencia sea encaminada por ante las instancias de lugar, con el objetivo priorizar la intervención de acciones de mejoras para planificar a corto, mediano y largo plazo según sea el caso, visualizando las posibles inversiones de recursos financieros y no financieros en procura del mejoramiento de la eficiencia y eficacia del plan de acción de mejora, a su vez dar cumplimiento al subindicador **09.4** del **Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SISMAP)**.


ERIDANIA E. JIMENEZ G, M.A
Agente primero, DNCD.

Despacho del Presidente DNCD

Recibido por:

Cabrera

Fecha:

19-12-23

Hora(s):

2:30 Pm

Dirección Nacional de Control de Drogas

Fecha Elaboración: 18/12/2023

Fecha Revisión:

REGISTRO DE PLAN DE ACCIÓN

Actividad:

Area: Dirección RRHH

Plan de Acción de Mejora Clima Organizacional

Líder:

OBJETIVO Plan de Acción de mejora clima org-2024	AREA DE MEJORA	PRODUCTO	INDICADOR	ACTIVIDADES	PERIODO DE EJECUCIÓN		ESTATUS	META	RESPONSABLE
					FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO			
Establecer una escala salarial acorde con las funciones desempeñadas, a fin de estandarizar los salarios y con ellos el mejoramiento del desempeño laboral.	Establecer una escala salarial acorde a las funciones desempeñadas, a fin de estandarizar los salarios y con ello el mejoramiento del desempeño laboral	0	Propuesta de escala salarial definitiva elaborada y enviada a la MAE	1. Convocar mesa de trabajo para elaborar propuesta de escala salarial definitiva, de acuerdo a la estructura organizativa aprobada y al manual de cargos aprobado y refrendado por la MAE - DNCD y el MAP.	01/06/2024	30/09/2024	Sin iniciar	Minutas de la reunión.	1. D
				2. Elaborar mesa de trabajo para elaborar la propuesta de escala salarial definitiva a la MAE.	03/06/2024	05/10/2024	Sin iniciar	Borrador de la propuesta de escala salarial	Finan Plan
				3. Enviar a la MAE-DNCD propuesta de escala salarial	03/06/2024	05/10/2024	Sin iniciar	Acuse de recibo del informe de propuesta enviado a la MAE, para su aprobación.	1.
Determinar el volumen de trabajo que se de Recursos Humanos deriva del desarrollo de los diferentes procesos y procedimientos de las dependencias o unidades que conforman la estructura organizacional de la institución, a fin de determinar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización del mismo, evitando con ello la sobrecarga del personal, y por ende las consecuencias negativas, tanto para el miembro como para la institución.	Establecer un plan de mejora con la finalidad de crear un clima organizacional orientado a mejorar la percepción.	Informe de carga laboral realizado	Propuesta de tratamiento de analisis de carga laboral DNCD.	Realizar analisis de carga laboral en las áreas de nivel consultivo o asesor	01/12/2024		Sin iniciar		1. Dir Finan Juríd Desa 2. Dir Hum 3. Dir Dire