

I. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: Oficina para el Reordenamiento del Transporte (OPRET)

Número de empleados: 1,703

Datos de contacto que responde el formulario (persona, número telefónico, correo electrónico):

Ing. Manuel Antonio Saleta García- Director Ejecutivo/809-333-2670 Ext. 16401-16402/
 Msaleta@opret.gob.do

II. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

CARACTERÍSTICAS GENERALES		SI	NO
¿El proceso de selección es realizado por la misma compañía?		X	
¿Se realizan procesos de selección por competencias?		X	
¿Cuál es el número aproximado de procesos al año? (internos y externos)	Entre 0 y 50	Entre 50 y 100 X	Más de 100
¿Se realizan visitas domiciliarias durante el proceso de Selección?			X
¿Se realiza verificación de las referencias laborales?		X	
¿Se utiliza el polígrafo en los procesos de selección?			X

III. PRINCIPALES ESTRATEGIAS QUE UTILIZA LA EMPRESA PARA LA BÚSQUEDA DE CANDIDATOS.

<i>Estrategia</i>	SI	NO
Medios impresos		X
Internet (Página Web propia)	X	
Internet (Páginas de empleo)	X	
Bancos de hojas de vida – Bases de datos	X	
Cazatalentos		X

Medios de comunicación		X
Referidos (Recomendados)	X	
Otro (¿cuál?) Traslados desde otras Instituciones del Estado (personal de Carrera Administrativa)		

IV. ¿QUÉ METODOLOGÍA UTILIZAN PARA PRESELECCIONAR LOS CANDIDATOS A EVALUAR?

<i>Estrategia</i>	SI	NO
<i>Pruebas de conocimientos</i>	X	
<i>Pruebas psicotécnicas</i>	X	
<i>Entrevistas técnicas</i>	X	
Entrevista Basada en Competencias	X	
Entrevistas telefónicas	X	
Entrevistas grupales		X
Otro (¿cuál?)		

V. ¿QUE BATERIA DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS Y/O ACTITUDINALES UTILIZAN?

- 16 FPC – 16 Factores de Personalidad forma C
- Batería PIC
- C.P.F. -Factores de Contacto de la Personalidad
- N.P.F.- Factores Neuróticos de la Personalidad
- E.Q. – Emotional Intelligence Report
- IPL- Inventario de Personalidad Laboral
- IPV- Inventario de Personalidad para Vendedores
- KUDER- Test de Preferencias Vocacionales
- PIO- Perfil de Integridad Ocupacional
- TCD- Test de Competencias Directivas

VI. ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS O FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

1. Se presenta la vacante en el área.
2. El responsable del área, solicita a Recursos Humanos cubrir la vacante.
3. Recursos Humanos solicita autorización para cubrir vacante al Ministerio de Administración Pública (Institución Rectora de los procesos de Recursos Humanos del Estado).
4. El Ministerio de Administración Pública (MAP), autoriza el proceso que podrá llevar a cabo Recursos Humanos de: Promoción Interna, contratación directa o Concurso Público de acuerdo con el Reglamento No. 251-15 de Reclutamiento y Selección.
5. Se evalúan los candidatos de acuerdo con la vacante del puesto.
6. Se aplican las pruebas psicométricas y técnicas.
7. Se realiza entrevista por competencias y técnicas.
8. Se contrata personal por periodo probatorio de 6 meses.
9. Se capacita durante dicho periodo.

VII. ¿SE REALIZA RETROALIMENTACIÓN A LOS CANDIDATOS VALORADOS?

Si No

¿Cómo se lleva a cabo este procedimiento?

A través de correo electrónico se va informando a los candidatos para ocupar el puesto, el estatus en que se encuentra cuando finaliza cada una de las fases. Asimismo, se informa a través de correo electrónico a los candidatos que no pasan las fases.

VIII. ¿QUÉ POLITICAS TIENEN ESTABLECIDAS PARA LOS MOVIMIENTOS INTERNOS DE PERSONAL?

Los movimientos internos son aprobados por el Ministerio de Administración Pública (MAP), de acuerdo con lo establecido en Reglamento No. 251-15 de Reclutamiento y Selección. Son aprobados los movimientos internos, siempre que sean dentro de un mismo grupo ocupacional, en caso de que sea un grupo ocupacional superior, se requiere que se realice un Concurso.

“Los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales son cinco: Estatuto Simplificado/ Apoyo Administrativo/ Técnico/Profesional y Directivo”.

IX. ¿CUÁLES SON LOS TIEMPOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA CUBRIR UNA VACANTE?

El proceso **puede durar dos meses**, desde que se genera la vacante y se obtiene la aprobación del MAP hasta que se formaliza la contratación.

X. ¿CUÁLES SON LAS NUEVAS PRACTICAS O TENDENCIAS QUE EN MATERIA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS ADOPTO LA EMPRESA EL ÚLTIMO AÑO?

La Institución en el último ha implementado un entrenamiento previo a la contratación, donde se involucra el área interesada. Este entrenamiento tiene una parte teórica y una práctica, lo que ha permitido realizar una mejor selección de los candidatos a ocupar los puestos vacantes.