

Sistema de Respuesta para Personas sin Hogar: Apoyo a la gestión de subvenciones: opciones del personal para la administración de ESG-CV

El programa de Subvenciones para Soluciones de Emergencia por COVID-19 (ESG-CV) proporciona una cantidad de fondos sin precedentes a los beneficiarios, en comparación con los montos de asignación anual según el programa de Subvenciones para Soluciones de Emergencia (ESG). Entre 2011 y 2019, el programa ESG se financió con un promedio anual de \$ 265,178,150, mientras que el programa ESG-CV se financió con \$ 3,960,000,000. Eso es casi 15 veces el monto anual de financiamiento ESG. La falta de capacidad a nivel de los beneficiarios puede provocar retrasos en la asignación de fondos, acuerdos contractuales, solicitudes de reembolso y actividades de seguimiento y evaluación. Los beneficiarios deberán ampliar los recursos de personal para administrar con éxito su subvención ESG-CV dado el volumen de la financiación.

Si bien las subvenciones ESG-CV tienen un límite superior de administración (del 7,5% al 10%), los beneficiarios aún pueden tener dificultades para aprovechar el personal interno existente o contratar personal nuevo para administrar su subvención ESG-CV. Además, muchos beneficiarios se enfrentan actualmente a una congelación de contrataciones que limita sus opciones para aumentar la capacidad administrativa. Los beneficiarios deben intentar convencer a los líderes que el personal administrativo para la subvención ESG-CV es un gasto fuera del presupuesto, ya que el límite administrativo incrementado del 10 % hace que la contratación de personal sea una carga menor para el presupuesto general de los beneficiarios. Este documento brinda recomendaciones sobre cómo aumentar la capacidad del beneficiario para administrar la subvención ESG-CV, las opciones de contratación y promover la equidad racial a través de la contratación.

Prácticas de Contratación

Los destinatarios deben considerar las siguientes prácticas de contratación:

- **Contratación de personal por plazo limitado:** Es posible que los beneficiarios deban contratar personal por un período limitado para administrar su subvención ESG-CV, ya que los fondos deben gastarse antes del 30 de septiembre de 2022. La contratación de personal para puestos de duración limitada es un modelo que puede desarrollar habilidades profesionales en el personal más joven que busca comenzar su carrera profesional. El uso de prácticas de contratación por tiempo limitado también permite a los beneficiarios contratar para conjuntos de habilidades específicas y experiencia relevante para las necesidades del personal administrativo a fin de administrar la subvención ESG-CV (por ejemplo, conjuntos de habilidades que respaldan la gestión de contratos; gestión financiera que incluye solicitudes de reembolso, monitoreo, capacitación y divulgación, a los subbeneficiarios). Los beneficiarios también pueden contratar personal recientemente jubilado para su retorno o contratar personal que enfrenta una licencia o cese para ayudar a administrar la subvención ESG-CV para un puesto de duración limitada. Los beneficiarios deben identificar claramente las funciones, responsabilidades y expectativas del personal de duración limitada en la contratación de documentos y acuerdos.
- **Contratación con un modelo de tutoría y coaching:** Los destinatarios pueden aprovechar al personal interno existente como mentores y entrenadores para capacitar a otros empleados a fin de minimizar el impacto de la falta de personal. Los beneficiarios deben asegurarse de que el conocimiento programático de ESG no se limite al personal seleccionado, sino que se comparta a través de tutorías o coaching. Esta estrategia permite

Ejemplos de roles de gestión de subvenciones ESG-CV

Gestión de Subvenciones

- Actividades de adquisición, revisión y adjudicación
- Creación, revisión y ejecución de contratos
- Capacitación de subbeneficiarios e intercambio de conocimientos para el anuncio ESG-CV

Gestión Financiera

- Creación, revisión y reasignación de presupuestos
- Revisión de reembolsos y recopilación e informes de datos de pago
- Coordinación con los líderes de HMIS sobre la puesta en marcha del proyecto
- Seguimiento de la presentación de informes trimestrales
- Revisión de la elegibilidad del cliente, gastos elegibles y fidelidad del contrato

a los beneficiarios difundir conocimiento y una mayor carga para administrar la subvención ESG-CV, mitigar la pérdida de conocimientos dentro de un modelo singular de dotación de personal y brindar oportunidades de crecimiento profesional a quienes reciben tutoría y orientación.

- Contratación de personal con experiencia vivida: HUD ha dejado en claro que las personas que han experimentado la falta de vivienda deben ser incluidas en el proceso de toma de decisiones de Continuos de Cuidado (CoC). Los beneficiarios deben considerar contratar a personas con experiencia vivida de falta de vivienda para administrar la subvención ESG-CV. Las personas con experiencia vivida aportan una visión valiosa y realismo al trabajo. Los beneficiarios deben evaluar los requisitos de empleo, como títulos de educación superior, para garantizar que no haya barreras innecesarias para contratar personas con experiencia en la administración de subvenciones. La experiencia previa y los requisitos educativos deben ser los mínimos necesarios para llevar a cabo el trabajo de manera eficaz y otros tipos de experiencia deben ser iguales a la educación y capacitación formal.
- Contratación con firmas consultoras de servicios profesionales: La consultoría de servicios profesionales podría ampliar la capacidad para administrar la subvención ESG-CV. Hay empresas que ayudan a los beneficiarios con diversas actividades de administración de subvenciones, incluido el desarrollo del plan local consolidado. Estas empresas pueden contratar a los beneficiarios para proporcionar capacidad inmediata y conocimientos del programa. Este modelo elimina la necesidad de reasignar o cesar al personal después de que terminen las actividades financiadas por ESG-CV; sin embargo, puede resultar más costoso.
- Promoción de la equidad racial mediante la contratación: El personal que administra las subvenciones ESG-CV puede carecer de diversidad racial y étnica. HUD apoya centrar la equidad racial en todos los aspectos del sistema de servicios para personas sin hogar, incluida la administración del programa ESG. Los beneficiarios deben interactuar con las poblaciones afrodescendientes e indígenas (BIPOC) durante los procesos de reclutamiento, entrevista, selección y contratación. Los beneficiarios deben orientar el reclutamiento a las poblaciones BIPOC dentro de su comunidad que han dejado de ser personas sin hogar. Revisar el [Fortalecimiento de la capacidad de equidad: contratación, supervisión, capacitación](#) para obtener información más específica sobre las prácticas y procedimientos de contratación que promueven la equidad racial. Recuerde ser reflexivo y premeditado sobre las prácticas de contratación para promover con éxito la equidad racial y hacer un plan para retener al personal de BIPOC cuando se trate de la financiación de ESG-CV.

Consideraciones sobre la dotación de personal en el lugar de trabajo

Los beneficiarios deben considerar implementar las siguientes disposiciones del personal en el lugar de trabajo:

- Trabajo remoto durante el COVID-19: Los beneficiarios deben considerar el uso de acuerdos de trabajo remoto al contratar personal para respaldar las actividades de administración de ESG-CV. Los avances tecnológicos han hecho posible trabajar de manera eficiente en un ambiente remoto con horarios no tradicionales. Esta flexibilidad es particularmente relevante durante la pandemia del COVID-19 en lo que respecta a la escolarización virtual, cuidado de niños y cuidado de personas con discapacidad. Esta flexibilidad también puede eliminar la necesidad de financiar pagos por riesgo o crisis. El trabajo remoto brinda flexibilidad a las comunidades que podrían estar experimentando aumentos repentinos en los casos de COVID-19 o restableciendo los pedidos para quedarse en casa.
- Administración remota de ESG-CV: La pandemia del COVID-19 ha obligado a muchos beneficiarios a cambiar su postura sobre el personal en la oficina frente al personal en el hogar. Los beneficiarios han demorado más que las empresas para adoptar un modelo de trabajo en casa más flexible. Los beneficiarios pueden tener dificultades para administrar los programas de subvenciones federales sin la infraestructura que permita un ambiente de oficina (salas de conferencias, archivadores, reuniones presenciales, etc.). Los beneficiarios deben considerar contratar y mantener una fuerza laboral que tenga flexibilidad durante y después de la pandemia. Es posible que los beneficiarios deban considerar el desarrollo de una infraestructura de trabajo en casa que pueda incluir:
 - Tecnología: computadoras, laptops, teléfonos, impresoras, escáneres, acceso a la red privada virtual (VPN) y a los datos y sistemas financieros de los beneficiarios, licencia para software de administración de documentos, software de contratación que elimina la necesidad de procesamiento tradicional en papel y software que admite solicitudes de reembolso electrónico.
 - Supervisión remota: [Consejos de supervisión remota para proveedores de servicios para personas sin hogar.](#)

- Gestión remota de casos: [Qué esperar de la gestión remota de casos](#); [Consideraciones de privacidad: Personal de servicio directo - Trabajo remoto](#).
- Inspecciones de habitabilidad virtual.
- Otros recursos:
 - [Cómo operar como un lugar de trabajo remoto durante una crisis de salud pública](#).
 - [Prácticas recomendadas para la defensa móvil](#).
 - [Uso de la tecnología para comunicarse con sobrevivientes durante una crisis de salud pública](#).