

En todo el país, existe una necesidad urgente de aumentar la capacidad del personal para programas nuevos y existentes en los sistemas de respuesta a crisis de personas sin hogar de las comunidades. En respuesta a una variedad de factores emergentes relacionados con la pandemia de coronavirus, incluida la afluencia de nuevos recursos, las ausencias del personal y la necesidad de ampliar los servicios de vivienda y respuesta a crisis adicionales, muchas comunidades se están enfocando en contratar y reposicionar personal. Este recurso describe una serie de consideraciones para el liderazgo comunitario, así como para los gerentes y directores de programas involucrados en los procesos de contratación.

### Expansión y diversificación del personal

- Consulte y contrate a personas con experiencia vivida, incluidos ex participantes de programas de refugio y vivienda.
- Asegúrese de que sus métodos para anunciar puestos vacantes lleguen a una audiencia amplia y diversa (por ejemplo, expandirse a nuevos sitios de listas, periódicos locales, supermercados locales, lavanderías, despensas de alimentos y redes sociales).
- Reducir las barreras al empleo para que los solicitantes potenciales de calidad no sean excluidos innecesariamente de su grupo de solicitantes (por ejemplo, requisitos de educación o residencia).
- Involucrar a líderes locales, políticos, patrocinadores y otros partidarios para ayudar a promover las vacantes y generar interés en el empleo del sistema de respuesta a crisis para personas sin hogar.
- Atraer nuevos solicitantes de sectores no tradicionales (p. Ej., Fuerza laboral despedida del servicio de alimentos u hospitalidad, grupos de graduados de colegios y universidades, agencias temporales, organizaciones de ayuda mutua y [Cuerpo Médico de Reserva](#)).
- Evaluar y hacer un inventario de las fortalezas entre el personal existente para considerar oportunidades de reposicionamiento para satisfacer las necesidades emergentes y la cobertura del personal de apoyo en caso de ausencias debido a enfermedades o necesidades personales.
- Aproveche el personal existente del departamento de la ciudad, el condado o el estado cuyas funciones pueden estar suspendidas debido a la pandemia.

### Procesos de contratación

- Utilice las plataformas de redes sociales para promover las necesidades de personal y publicar vacantes.
- Ofrezca sesiones de información virtual orientadas al público para que los solicitantes interesados conozcan más sobre los puestos disponibles.
- Ponga en funcionamiento las prácticas de contratación remota, como el uso de procesos de solicitud de empleo virtual y herramientas de verificación de referencias.

### Incentivos de contratación y retención

- Ofrezca bonificaciones de contratación y / o bonificaciones de retención para incentivar a los solicitantes y al nuevo personal.
- Ofrezca [prestación por condiciones de vida peligrosa](#) para el personal de primera línea con mayor riesgo de exposición al coronavirus.
- Ofrezca salarios competitivos siempre que sea posible para aumentar la retención de empleados.

### Garantizar la seguridad y el bienestar del personal

- Asegure a los posibles solicitantes que su organización está comprometida con su seguridad al promover su adherencia a las directivas estatales y locales del departamento de salud, capacitarse en equipos de protección personal (PPE) y medidas de protección, examinar al personal antes del inicio del trabajo, exigir que el personal se quede en casa si está enfermo, y proporcionar EPP al personal según sea necesario, especialmente a quienes ocupan puestos de riesgo medio a alto.
- Según corresponda, asegúrese de que sus beneficios de licencia por enfermedad representan la [Ley de respuesta al coronavirus de Families First](#) e informar a los solicitantes y al personal de este importante

beneficio.

- Ofrecer alojamiento y reposicionamiento del personal con riesgos para la salud lejos de puestos de alto riesgo.
- Fomentar una cultura en el lugar de trabajo que apoye el autocuidado de los empleados y la consideración de las necesidades de salud mental.
- Adoptar y promover activamente los programas de asistencia al empleado (EAP) y los servicios relacionados que apoyan el bienestar del personal.

## **Incorporación y capacitación**

- Aproveche las oportunidades de capacitación y de incorporación remota para el personal nuevo (por ejemplo, sistema de gestión de aprendizaje en línea).
- Incorpore temas de control y mitigación de infecciones y de autocuidado en la capacitación de su personal, como el uso adecuado del equipo de protección personal, la participación efectiva con los clientes mientras se mantiene la distancia física, el trauma secundario y el cuidado de sí mismo mientras cuida a los demás.
- Capacitar al personal en roles similares a los del puesto principal para el que fueron contratados para aumentar las opciones de personal flexible en el caso de ausencias del personal o nuevas necesidades de personal del programa.
- Ponga en marcha nuevos proyectos utilizando una combinación de personal nuevo y existente para incorporar la experiencia desde el principio y acelerar el período de puesta en marcha (por ejemplo, para refugios temporales no congregados, nuevo realojamiento rápido).

## **Aprovechar las asociaciones para desarrollar la capacidad**

- Participe en asociaciones entre sistemas para garantizar el acceso de los participantes a los beneficios de salud y empleo necesarios, cuidado de niños y otra asistencia, liberando en última instancia tiempo para que el personal de viviendas y refugios se concentre en abordar las necesidades inmediatas y aumentar los esfuerzos de prevención y realojo.