

# MANEJO INTERNO/EXTERNO RECURSOS HUMANOS

Claude Richli, GC SEC  
IAD Zoom Conference – July 9, 2020

# El proceso de reclutamiento es clave

- Ninguna organización puede permitirse el lujo de descuidar esto
- Aún más importante para la Iglesia:
  - Nuestro activo más importante no es el dinero sino la gente
    - Necesidad de personas profesionales y competentes
    - Necesidad de personas comprometidas
    - Necesidad de personas que se comprometan con la misión de la Iglesia
    - Necesidad de personas que encajen en el equipo
      - Un encaje es alguien que:
        - Trae las competencias adecuadas
        - Entiende la Iglesia y cómo funciona
        - Representa bien a la iglesia
        - No está polarizando
        - Tiene una alta inteligencia social

# Proceso de reclutamiento

## Antes del reclutamiento

- ¿Nuevas posiciones?
  - ¿Reestructuración?
  - Desarrollar JD
- ¿Acción del comité?
  - ADCOM/FnCom/HR
- ¿Posiciones existentes?
  - ¿Actualizar a JD?
  - ¿Crear un comité de búsqueda? - ADCOM

## Durante el reclutamiento

- Lluvia de ideas
- Publicidad
- Comité de búsqueda y recursos humanos
- Contactando con
- Autorización
- Entrevistas

## Después del reclutamiento

- ADCOM
- Acción del EXCO
- Orientación:
  - Vida personal
  - HR - Manual, políticas
  - Entrega profesional
- Hospitales: misión e historia

# Entrevistas - Principios generales

- Realice una entrevista, no un interrogatorio
  - Poner a alguien a gusto; cuanto más a gusto, más genuinas serán las respuestas
  - Una entrevista es una calle de doble vía para explorar un futuro potencial juntos
- Planificar lo que vamos a hacer: proceso, estructura de la entrevista, quién va a participar en las entrevistas, posible calendario

# Qué buscar en una entrevista

- Personalidad
- Habilidades técnicas
- Adaptabilidad
- Nivel de energía/compromiso

## HABILIDADES BLANDAS

- Empatía
- Comunicación
- Tutoría como entrenador
- Creatividad
- Desarrollo de la personalidad
- Gestión del tiempo
- Motivación
- Negociaciones

# Lo que puedes esperar de un entrevistado

- Profesionalismo: La habilidad, el buen juicio y el comportamiento cortés que se espera de una persona que está entrenada para hacer un buen trabajo.
- Preparación: conocimiento de lo que hace.
- Interés en la organización.

# Lo que puedes esperar de un entrevistado

- Interés en la misión de la organización.
- Capacidad de relacionarse con las necesidades de la organización.
- Disposición para hablar de su filosofía guía.



Lo que puedes esperar de un  
entrevistado

# Lo que el entrevistado espera de usted

- Preparación
- Atención sin interrupciones
- Disposición para compartir las necesidades de la organización, la visión, el potencial para el futuro (y eventualmente el potencial profesional)
- Un seguimiento razonablemente rápido

# Estructura de la entrevista

- Preparación
- Desarrollo de antecedentes - ¿Qué lo impulsa?
  - Académico
  - Profesionalismo:
- Exploración de interés(s)

# Estructura de la entrevista

- Intercambio de información sobre la organización
- Exploración del "ajuste"
  - Visión, misión, potencial futuro
  - Personalidad corporativa vs. Personalidad del entrevistado

# La conciencia de la "Ventana"

- Ventana de bajo nivel vs. ventana de alto nivel, o simplemente "ventana diferente"
- Ventana de la carrera

# Entrevista del servicio de la misión

- La estructura es esencialmente la misma:
  - Poner al entrevistado a gusto
  - Explica las etapas del proceso de entrevista

# Entrevista del servicio de la misión

- La estructura es esencialmente la misma, pero con algunas diferencias importantes:
  - Discernir el plan de Dios en la vida de alguien: ¿cómo ha sido preparada esa persona para el servicio/servicio misionero
  - Comprender la naturaleza de la vocación del individuo
  - Comprensión de la preparación para la interacción intercultural
  - Comprender la "carga", la motivación y el impulso

# Entrevista del servicio de la misión

- El enfoque como entrevistador es una mezcla de cualidades profesionales y pastorales:
  - Discernir las cualidades y dones profesionales y espirituales
  - Comprender la fuerza de la vida espiritual de uno y el compromiso personal con Cristo → 2 instrumentos
    - Cuestionario sobre la experiencia espiritual diaria
    - Cuestionario sobre Líder Espiritual



# Entrevista del servicio de la misión

- Otras diferencias importantes:
  - Exploración de antecedentes explora la idoneidad para la misión; los conocimientos técnicos o profesionales están mas en segundo plano (verificación de referencias)
  - → Entrevista con el cónyuge

# Entrevista del servicio de la misión

- Debe tener lugar con el cónyuge
  - Asegúrese de que apoya los intereses del cónyuge
  - Comprensión de la dinámica y preparación de la familia: niños, padres, preocupaciones familiares y de salud
  - Aspiración y compromiso propio

# Entrevista del servicio de la misión

- Descripción de las características del nombramiento: retos, cultura, problemas y oportunidades, tratando de determinar el ajuste.

# Entrevista del servicio de la misión

- Proceso de la llamada, descripción del resto del proceso
- Descripción del apoyo de la Iglesia: pago y beneficios
- Cronología
- Cierre

# Externo

- Por la causa:
  - Fracaso moral
  - Historial documentado
  - Trabaja con un asesor legal

# Externo

- Reducción de la fuerza (RIF)
  - Revisión de los servicios: ¿de qué servicio podemos prescindir? ¿Qué es lo esencial frente a lo agradable de tener?
  - Involucrar a los jefes de departamento en las deliberaciones
  - Estudios de tiempo: ¿cuánto tiempo se tarda normalmente en realizarlos?
  - Establecer criterios: ¿la edad de jubilación? ¿Años de servicio? ¿Cantidad y calidad del trabajo? ¿Limitaciones? ¿Evaluación del desempeño? ¿Retos sociales? ¿Va a la milla adicional? ¿Qué tan difícil/fácil es difundir su trabajo?
  - Edad, raza, etnia no pueden ser criterios → la composición después de RIF debe seguir reflejando la sociedad en general

# Externo

- El Comité de Recursos Humanos es informado de las medidas que se van a tomar
- Entrevista de terminación:
  - Por el jefe de departamento
  - Inmediatamente después de eso:
    - El jefe del departamento se reúne con su personal
    - El empleado despedido se reúne con el director de Recursos Humanos:
      - Quien le explica los términos del despido.
      - Hace una cita para entrar en el edificio para empacar
  - ADCOM → EXCOM

# Externo - Algunos consejos

- Nunca hagas promesas: "Hacen muchas promesas, [...] y llegan a acuerdos; por eso los pleitos surgen como malezas venenosas en un campo arado." Oseas 10:4
- Ora, pero no uses la oración como un arma. ¡Pide permiso!
- Pregunte si hay alguna pregunta, y pregunte de nuevo. No des la impresión de que es un apuro
- Exprese su agradecimiento por los años de servicio
- Expresar confianza en la guía de Dios
- Proporcione un teléfono celular en caso de que haya otras preguntas en el futuro
- Intenta tratar mejor de lo que la política permite - Sé generoso



# Gracias!