

# 102 Reclutamiento Servicios Centrales Solamente

## 102 RECLUTAMIENTO (SERVICIOS CENTRALES SOLAMENTE)

---

La Arquidiócesis de Baltimore y los Servicios Centrales reconocen la importancia de procesos de reclutamiento consistentes, justos y efectivos.

### 102.1 PROCESO Y SELECCIÓN DE RECLUTAMIENTO

#### **Política:**

El Dpto. de Recursos Humanos será responsable de revisar y determinar los procesos de reclutamiento apropiados y ayudar a identificar a los candidatos calificados, pero las decisiones de contratación las tomará el gerente de contratación de la división/ departamento correspondiente.

#### **Procedimiento:**

- A) Cuando un puesto queda vacante o se crea, el director del Departamento que va a contratar debe presentar un formulario de solicitud para el puesto a Recursos Humanos para su aprobación por el Vicario general.
- B) Recursos humanos deberá revisar la descripción del puesto y la publicidad del trabajo.
- C) Recursos Humanos y el gerente del departamento del puesto a cubrir determinarán la clasificación apropiada, estrategia de reclutamiento y salario inicial para el puesto

D) Recursos Humanos será responsable de publicar el anuncio de trabajo internamente. Recursos Humano debe aprobar cualquier publicidad externa.

E) Las decisiones finales con respecto a qué candidato calificado elegir para el puesto serán tomadas por el Director del departamento que contrata.

F) Todas las ofertas de empleo deben hacerse en consulta con Recursos Humanos.

## **102.2 IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO**

### **Política:**

La Arquidiócesis garantiza igualdad de oportunidades de empleo en todas sus políticas y prácticas de empleo, incluyendo el reclutamiento y la selección.

### **Procedimientos:**

A) El proceso de reclutamiento y selección se administrará sin distinción de raza, color, sexo, nacionalidad de origen, orientación sexual, identidad de género, edad, estado civil, afiliación política, condición de veterano de guerra, información genética, discapacidad o impedimento que no afecten la capacidad de la persona para realizar las funciones esenciales del trabajo.

B) Hay ciertos puestos para los cuales se puede requerir o preferir que los puestos se llenen con personas dentro de la fe católica o personas comprometidas y / o que se adhieran personalmente a los valores Católicos y las enseñanzas religiosas. Además, ciertos puestos pueden requerir personal por parte de un miembro de una comunidad religiosa.

## **102.3 EMPLEO DE FAMILIARES**

### **Política:**

Los Servicios Centrales aceptarán y considerarán a los solicitantes de empleo que sean familiares de empleados actuales, sujetos a las siguientes restricciones:

- Un solicitante no puede ser contratado en un puesto donde el padre del solicitante, hijo, cónyuge, hermano u otra relación familiar cercana sea el supervisor o empleado subordinado del solicitante.
- Un solicitante no puede ser contratado para un puesto en el que el solicitante tenga acceso a la información confidencial del padre, el hijo, el cónyuge, el hermano u otra relación familiar cercana del solicitante.

---

## **102.4 NUEVO PERIODO DE ORIENTACIÓN DE EMPLEADOS**

### **Política:**

Los empleados de Nuevos Servicios Centrales deben completar un Período de Orientación de 3 meses, durante el cual el empleado y la Arquidiócesis pueden determinar si las habilidades y aptitudes del empleado coinciden con los requisitos de la posición y si se están cumpliendo las expectativas del empleado y de la Arquidiócesis.

### **Procedimiento:**

A) Un empleado normalmente será despedido durante el Período de Orientación si el empleado no está cumpliendo con las expectativas debido a un desempeño deficiente, violaciones de la política o porque el empleado no posee las habilidades y conocimientos requeridos para el puesto.

B) El Periodo de Orientación puede extenderse a discreción del Director Ejecutivo del empleado y Recursos Humanos.

C) Antes de completar el Período de Orientación, el supervisor directo del empleado completará por lo general una evaluación de desempeño. Se enviará una copia de cualquier evaluación completada al Departamento de

Recursos Humanos.

D) Una vez habiendo completado satisfactoriamente el Periodo de Orientación no altera los términos de ningún empleado a voluntad, y el empleado puede ser despedido en cualquier momento a la discreción de la Archidiócesis.