



Apostolado de la Nueva Evangelización

Encuentro Internacional ANE-2015
25 de septiembre de 2015

Gestión Estratégica del Capital Humano por Competencias

- Gestión
 - Forma de dirigir las operaciones y realizar los procesos
- Estratégica
 - Alineada a la Misión, Visión y Valores de la Organización
 - Adecuada al Entorno en el que operamos
- Capital Humano
 - Es el más “tangible” de nuestros capitales
- Por Competencias
 - Haciendo hincapié en los Conocimientos, Habilidades y Actitudes de las personas que integran nuestro Apostolado.

Qué es, básicamente la G. E. C. H. por Competencias...

- Es un Modelo de dirección y gerenciamiento que consiste en habilitar y facultar a las personas para que se conviertan en actores protagónicos de los procesos de cambio en las organizaciones.
- Cómo se logra este propósito:
 - Difundiendo claramente los lineamientos y objetivos estratégicos de la Organización. (COMUNICACIÓN)
 - Analizando, definiendo, evaluando y promoviendo las "**Competencias Genéricas**" entre todos los integrantes y las "**Competencias Específicas**" que se requieren en cada puesto relevante de la Organización.

Competencias Genéricas...

■ Conocimientos:

– Evangelios:

- Mt capítulos 5,6,7,24 y 25.
- Jn capítulos 1 al 3 y 13 al 21
- Mc capítulos 1 al 4, 6, 7 y 13 al 16.
- Lc capítulos 1, 2 y 3.

– Epístolas

- Rom
- 1ª y 2ª Cor
- Gal
- Ef
- Fil
- Col

– Documentos del ANE

- Todos

Competencias Genéricas...

■ Habilidades:

- Formación Humana:
 - Capacidad autocrítica
 - Capacidad de interiorización de las lecturas
- Capacidad para llevar adelante (animar) una reunión de Casita
- Capacidad para explicar lo que es y lo que hace el ANE
- Capacidad para desempeñarse adecuadamente en su Ministerio

■ Actitudes:

- Deseo y búsqueda de la conversión permanente
- Disposición absoluta al amor, la misericordia y el perdón
- Humildad y obediencia
- Solidaridad y servicio.

Principales ventajas del Modelo:

- Alineación estratégica:
 - Permite alinear de manera integral el desempeño de cada uno de los integrantes de la Organización con la Estrategia y los objetivos institucionales (eslabón perdido)
- Es una herramienta poderosa para INCREMENTAR EL CAPITAL del ANE, porque trabajaremos en:
 - La formación, la capacitación y el desarrollo
 - La motivación, la participación, el compromiso y la identificación de las personas con la Obra
 - El aprovechamiento y la socialización de las “competencias” a escala organizacional.
 - Se atienden frontalmente al 73.33% de los problemas...

Cómo estamos haciéndolo...

- El Modelo se basa en tres pilares fundamentales:
 - El análisis y la evaluación de procesos y de competencias
 - La comunicación
 - La formación y el desarrollo de las personas
- Los pasos para su diseño e implantación son:
 - Desarrollo de un “catálogo o pared de competencias” genéricas.
 - El análisis y la descripción de los procesos y tareas que se realizan en los puestos “clave” de la Organización
 - El diseño del PERFIL de cada puesto.
 - La identificación de las competencias requeridas en cada puesto
 - La evaluación y detección de las brechas existentes hoy
 - El diseño e implementación de programas de desarrollo acordes con las necesidades de competencias detectadas.
 - La sensibilización y búsqueda de adhesiones (CLAVE)