

CLAC/CE/65-NE/20
09/10/03

LXV REUNIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO DE LA CLAC

(Buenos Aires, Argentina, 5 y 6 de noviembre de 2003)

Cuestión 5 del Orden del Día:

Capacitación profesional del personal de la aviación civil y de las líneas aéreas.

Tarea Nro. 23 del Programa de Trabajo de la CLAC

(Nota de estudio presentada por Argentina)

Plan de carrera profesional para el personal de seguridad y protección al vuelo

Antecedentes

1. El cambio de paradigma organizativo afecta también a la política general de los Factores/Recursos humanos, dentro de la cual se inscribe la gestión de la política formativa. La gestión de los Factores/Recursos humanos, sobre todo cuando quiere inscribirse en la perspectiva de la gestión del conocimiento, ha de contribuir, fundamentalmente, a adecuar las competencias de los empleados/especialistas/profesionales a la misión de la organización/administración.
2. El objetivo de la formación es optimizar la calificación de los empleados/especialistas/profesionales para que puedan adquirir sus competencias, gracias a las cuales desarrollarán su actividad profesional y alcanzarán los rendimientos esperados.

3. Toda actividad formativa ha de servir para mejorar las actividades de las organizaciones y debe transmitir a sus integrantes todo aquello que se espera de ellos.

Desarrollo

Una nueva visión de la Formación

4. Para que el proceso enseñanza/aprendizaje pueda desarrollar un nuevo papel en las organizaciones es necesario adoptar un nuevo punto de vista.

5. Cuando una organización/administración se plantea esta cuestión está estableciendo cuáles son las calificaciones que se necesitan ahora y en un futuro próximo para desarrollar adecuadamente las competencias de sus empleados en cada una de las ocupaciones.

6. Una competencia es una “característica subyacente de la persona que está causalmente relacionada con un criterio de referencia de actuación exitosa en el puesto de trabajo o en otra situación”. Por ello se la considera como una característica fundamental de una persona que tiene una relación de causalidad con determinados criterios y que permite obtener unos rendimientos eficaces y/o superiores en un trabajo o ante una situación concreta.

7. Esta visión establece una importante diferenciación entre competencias y calificaciones que resulta clarificadora para los propósitos formativos. “Competencia” y “calificación” son dos términos que, aunque muy interrelacionados, se refieren a conceptos distintos.

8. El término “competencia” se construye en relación con una actividad laboral concreta. Se puede resumir diciendo que una competencia es el conjunto de capacidades necesarias para realizar los roles que permiten desarrollar eficazmente las actividades de una ocupación.

9. Se reserva el término “calificación” para referirse, fundamentalmente, al nivel determinado de formación que debe tener una persona. Ligando ambos conceptos puede decirse que se califica a las personas para alcanzar un nivel de formación que permita lograr una determinada competencia profesional.

10. La formación en competencias se orienta a aportar conocimientos relacionados, de manera genérica también, con familias ocupacionales, pero, en la práctica, vinculados con aquellas actividades concretas necesarias para desarrollar eficazmente una ocupación.

Contribución de las competencias a la formación

11. La formación por competencias debe ser el nuevo marco de referencia para orientar la capacitación continua tanto en el sector público como en el privado. Ante el desafío de modernizar las Administraciones Públicas la formación de los empleados públicos debe organizarse a partir de un modelo basado en el desarrollo de sus competencias profesionales.

12. Algunas de las contribuciones de este método son las siguientes:
- *Enfocar el desempeño laboral y no exclusivamente los contenidos de los cursos.*
 - *Mejorar la relevancia de lo que se aprende.*
 - *Evitar la fragmentación tradicional de los programas magistrales.*
 - *Facilitar la integración de contenidos aplicables en el trabajo.*
 - *Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.*
 - *Favorecer la autonomía de las personas.*
 - *Transformar el papel de los formadores/docentes hacia una concepción más próxima al facilitador y provocador.*
13. La nueva lógica formativa plantea también la cuestión de los diferentes intereses que intervienen en el desarrollo del sistema formativo.
14. La capacitación continua debe aportar las calificaciones necesarias que hagan posible alcanzar estas competencias.
15. Todo el sistema formativo descansa sobre una doble responsabilidad: la organizativa y la personal. La responsabilidad de la organización se fundamenta en la necesidad de mejorar los siguientes aspectos:
- *su eficacia y eficiencia;*
 - *la gestión del conocimiento y las capacidades de los especialistas; y*
 - *la necesidad de mantener actualizadas sus competencias.*
16. Desde la perspectiva de las personas, se pide que la formación sirva para *el desarrollo y el crecimiento personal* de un proyecto profesional y permita la adaptación de todos los integrantes a los cambios emergentes.
17. Este esquema de doble responsabilidad replantea algunas de las cuestiones nucleares de las políticas de Factores/Recursos Humanos: **los planes de carrera.**
18. De acuerdo con la nueva perspectiva de la formación los planes de carrera personal y el desarrollo profesional de los participantes deberían:
- *Fomentar el proceso de enseñanza/aprendizaje.*
 - *Asegurar la formación laboral específica para desarrollar correctamente la ocupación actual.*
 - *Asesorar a los empleados para que puedan crear un plan de carrera personal.*
 - *Armonizar el plan de carrera profesional para que sea coherente con las necesidades de la organización/administración.*

Acciones emprendidas en el C.I.P.E.

19. Aceptando el desafío del nuevo paradigma en la Formación por Competencias y al ser este Centro de Instrucción una Unidad Académica asociada al Instituto Universitario Aeronáutico –

I.U.A. -, con la experiencia de ya estar desarrollando la Carrera de Grado “Licenciatura en Gestión del Tránsito Aéreo”, la Dirección del CIPE está trabajando desde el año 2000 con el análisis, diseño y desarrollo de un Plan de Carrera Profesional para el Personal de Seguridad y Protección al Vuelo de la Administración de Aviación Civil, tanto de planta permanente como todo aquel que se incorpore a la misma.

20. Los resultados hasta ahora arrojados por este trabajo nos permiten anunciar que a partir del nuevo ciclo lectivo del año 2004 comenzará a plasmarse el tan ansiado Plan de Carrera que básicamente cubrirá los dos aspectos más importantes en esta nueva etapa de formación: La Competencia y la Calificación de cada uno de los integrantes de los distintos Servicios Técnicos Operativos de apoyo a la Aviación Civil y que será el corolario de todo este gran esfuerzo de cambio que proyecta no sólo en esta etapa de formación sino también en el futuro con la capacitación continua.

21. La competencia otorgará la certificación y/o habilitación aeronáutica, mientras que la calificación profesional colmará las expectativas y ambiciones de crecimiento personal; ambas permitirán contar con un plantel más eficiente y comprometido con los objetivos de la organización, en este caso la Administración de Aviación Civil.

22. El Plan de Carrera definido otorgará una Calificación de Técnico Universitario en Seguridad y Protección al Vuelo y prevé tres orientaciones referidas a las áreas de “Control de Tránsito Aéreo”, “Información Aeronáutica” y “Sistemas de Ayuda a la Navegación Aérea”, y las competencias que se irán alcanzando paulatinamente a medida que cada participante vaya alcanzando las metas intermedias y pueda acceder a la Certificación de la Autoridad Aeronáutica de Aplicación.

Medidas propuestas al Comité Ejecutivo

23. Se invita al Comité Ejecutivo a tomar conocimiento de la presente nota de estudio y considerar la aplicación de la capacitación bajo la modalidad “Competencias y Certificación” según lo expresado en el punto “**DESARROLLO**” y aprobar las acciones que se juzguen apropiadas.