



COMISIÓN LATINOAMERICANA DE AVIACIÓN CIVIL • COMISSÃO LATINO-AMERICANA DE AVIAÇÃO CIVIL • LATIN AMERICAN CIVIL AVIATION COMMISSION

CLAC/GEPEJTA/54-NE/07
09/08/23

**QUINCUAGÉSIMA CUARTA REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS EN ASUNTOS POLÍTICOS,
ECONÓMICOS Y JURÍDICOS DEL TRANSPORTE AÉREO
(GEPEJTA/54)**

(Lima, Perú, 23 - 24 de agosto de 2023)

Cuestión 4 del

Orden del Día: Capacitación

Estudio continuo de la demanda de capacitación de los Estados miembros de la CLAC

(Nota de estudio presentada por República Dominicana)

1. El punto focal de la Macrotarea Capacitación (República Dominicana), adjunta la presentación referida a: Estudio continuo de la demanda de capacitación de los Estados miembros de la CLAC.

Medidas Propuestas:

2. Se invita al GEPEJTA a tomar nota de la presentación y deliberar sobre ella.

CLAC/GEPEJTA/54-NE/07

ADJUNTO

09/08/23

QUINCUAGÉSIMA CUARTA REUNIÓN DEL GRUPO DE EXPERTOS EN ASUNTOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS Y JURÍDICOS DEL TRANSPORTE AÉREO

(GEPEJTA/54)

(Lima, Perú, 23 al 25 de agosto de 2023)





Cuestión 4 del Orden del día:

Capacitación

Estudio continuo de la demanda de capacitación
de los Estados miembros de la CLAC.




Proceso de Capacitación y Desarrollo

- La Junta de Aviación Civil de la República Dominicana posee tres objetivos estratégicos :
 - Impulsar la reactivación y el desarrollo ordenado y sostenible del transporte aéreo nacional e internacional, a través de la planificación, promoción e implementación de políticas aerocomerciales .
 - Promover la aplicación de normas, métodos y recomendaciones sobre facilitación incluidas en las reglamentaciones aplicables en beneficio del transporte aéreo.
 - Desarrollar prácticas sostenibles y responsables para la disminución del impacto ambiental en nuestro entorno .
2. Estos objetivos son tomados en cuenta para cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo a los cargos .
3. Los perfiles están establecidos en el Manual de Cargos por competencia .
4. La Junta de Aviación Civil está certificada bajo la Norma ISO 9001-2015, por lo que, ha diseñado un proceso para la capacitación y desarrollo de los servidores públicos de la institución .



FORMULARIO DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DEPARTAMENTO O ÁREA

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA  JUNTA DE AVIACION CIVIL RECURSOS HUMANOS	F-DRH-08 DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR DEPARTAMENTO O AREA
---	---

NOMBRE DEL ENCARGADO DE AREA:

PUESTO O CARGO QUE DESEMPEÑA:

DEPTO. O AREA A QUE PERTENECE:

TIEMPO EN EL CARGO:

En el punto "B" cada Supervisor o Encargado de Depto. o Área, desde la perspectiva de los objetivos estratégicos de su área y de la Institucion debe marcar con una "X" el nivel de importancia que asigne a las necesidades de capacitación, correspondiente a los servidores a su cargo y puede agregar otras que considere pertinentes.

A) PRINCIPALES OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL AREA A LA QUE PERTENECE

1	
2	
3	

B) SEÑALE AREAS DE CONOCIMIENTOS O TIPOS DE CAPACITACIONES REQUERIDAS PARA EL MEJOR CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS SEÑALADOS Y JUSTIFIQUE (MARCAR CON X NIVEL DE IMPORTANCIA)

no.	CAPACITACIÓN REQUERIDA	NIVEL DE IMPORTANCIA			NOMRES DE LOS PARTICIPANTES	JUSTIFICACION
		Baja	Media	Alta		
1						
2						
3						
4						
5						

Definición de Nivel de Importancia:


Alta: Es imprescindible, y a que no puede realizar las tareas asignadas al desempeño de sus funciones.

Media: Afecta su desempeño pero puede realizar las tareas asignadas.

Favor de completar en el punto "B" las capacitaciones requeridas para cada supervisor a su cargo, con el fin de desempeñar mejor el trabajo asignados a su cargo, desde las perspectivas de los objetivos

c) OTROS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O ACTITUDES QUE DEBEN FORTALECERSE EN EL EQUIPO A SU CARGO (JUSTIFIQUE)

FORMULARIO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DEPARTAMENTO O ÁREA

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA  JUNTA DE AVIACION CIVIL RECURSOS HUMANOS	F-DRH-08 DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR DEPARTAMENTO O AREA
--	--

NOMBRE DEL ENCARGADO DE AREA:

PUESTO O CARGO QUE DESEMPEÑA:

DEPT O. O AREA A QUE PERTENECE:

TIEMPO EN EL CARGO:



FORMULARIO DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR DEPARTAMENTO O ÁREA

En el punto "B" cada Supervisor o Encargado de Depto. o Área, desde la perspectiva de los objetivos estratégicos de su área y de la Institución debe marcar con una "X" el nivel de importancia que asigne a las necesidades de capacitación, correspondiente a los servidores a su cargo y puede agregar otras que considere pertinentes.

A) PRINCIPALES OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL AREA A LA QUE PERTENECE	
1	
2	
3	

FORMULARIO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN POR DEPARTAMENTO
O ÁREA

B) SEÑALE AREAS DE CONOCIMIENTOS O TIPOS DE CAPACITACIONES REQUERIDAS PARA EL MEJOR CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS SEÑALADOS Y JUSTIFIQUE (MARCAR CON X NIVEL DE IMPORTANCIA)

no.	CAPACITACIÓN REQUERIDA	NIVEL DE IMPORTANCIA			NOMRES DE LOS PARTICIPANTES	JUSTIFICACION
		Baja	Media	Alta		
1						
2						
3						
4						
5						

Definición de Nivel de Importancia:

Alta: Es imprescindible, y a que no puede realizar las tareas asignadas al desempeño de sus funciones.

Media: Afecta su desempeño pero puede realizar las tareas asignadas.

Favor de completar en el punto "B" las capacitaciones requeridas para cada supervisor a su cargo, con el fin de des empeñar mejor el trabajo asignados a su cargo, desde las perspectivas de los objetivos

c) OTROS CONOCIMIENTOS, HABILIDADES O ACTITUDES QUE DEBEN FORTALECERSE EN EL EQUIPO A SU CARGO (JUSTIFIQUE)



FORMULARIO EFECTO/IMPACTO DE CAPACITACIÓN



PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA

JUNTA DE AVIACIÓN CIVIL

Recursos Humanos

F-DRH-11 FORMULARIO
EFECTO / IMPACTO DE
CAPACITACIÓN P-DRH-03

Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la capacitación proporcionada al personal, individualmente. Esta información será utilizada por de Recursos Humanos para la mejora de las capacitaciones. Por favor remitir esta evaluación en tiempo establecido

Nombre del Empleado Capacitado	
Curso/ Programa Asistido	
Fecha de la Capacitación	

Objetivo de la Capacitación: (se debe aclarar qué se buscó lograr capacitar al personal)	
--	--

Marcar con una X.

No.	Ítem	5	4	3	2	1
		Excelente	Mucho mejor	Mejor	Igual	Deficiente / Pobre
1	¿Cómo definiría la calidad del trabajo del empleado en las tareas referente a la capacitación recibida?					
2	¿Cómo calificaría la efectividad (agilidad y tiempo para completar el trabajo) en las áreas correspondientes al tema de la capacitación?					
3	¿Cómo considera que el empleado ha incorporado los conceptos básicos impartidos en la capacitación?					
4	¿Cómo ha sido el desempeño general del empleado en las áreas correspondientes luego de la capacitación recibida?					
		Poco (1)				Mucho (5)
		1	2	3	4	5
5	¿Cuánto ha aportado la capacitación al desempeño laboral del las funciones del empleado?					
6	¿Qué tanto han disminuido los errores?					
7	¿El curso impartido ha mejorado las competencias del evaluado?					


Total (La sumatoria es calculada por Recursos Humanos)

Apreciación general del superior inmediato	
--	--

Nombre Evaluador/a	
Cargo	
Fecha Evaluación	

Firma del Evaluador/a

FORMULARIO EFECTO/IMPACTO DE CAPACITACIÓN

	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DOMINICANA JUNTA DE AVIACIÓN CIVIL Recursos Humanos	F-DRH-11 FORMULARIO EFECTO / IMPACTO DE CAPACITACIÓN P-DRH-03
<p>Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la capacitación proporcionada al personal, individualmente. Esta información será utilizada por de Recursos Humanos para la mejora de las capacitaciones. Por favor remitir esta evaluación en tiempo establecido</p>		
Nombre del Empleado Capacitado		
Curso/ Programa Asistido		
Fecha de la Capacitación		
Objetivo de la Capacitación: (se debe aclarar qué se buscó lograr capacitar al personal)		

FORMULARIO EFECTO/IMPACTO DE CAPACITACIÓN

No.	Ítem	5 Excelente	4 Mucho mejor	3 Mejor	2 Igual	1 Deficiente/ Pobre
1	¿Cómo definiría la calidad del trabajo del empleado en las tareas referente a la capacitación recibida?					
2	¿Cómo calificaría la efectividad (agilidad y tiempo para completar el trabajo) en las áreas correspondientes al tema de la capacitación?					
3	¿Cómo considera que el empleado ha incorporado los conceptos básicos impartidos en la capacitación?					
4	¿Cómo ha sido el desempeño general del empleado en las áreas correspondientes luego de la capacitación recibida?					

	Poco (1)				Mucho (5)	
	1	2	3	4	5	
5	¿Cuánto ha aportado la capacitación al desempeño laboral del las funciones del empleado?					
6	¿Qué tanto han disminuido los errores?					
7	¿El curso impartido ha mejorado las competencias del evaluado					

Total (La sumatoria es calculada por Recursos Humanos)

Apreciación general del superior inmediato

Nombre Evaluador/a	<input type="text"/>
Cargo	<input type="text"/>
Fecha Evaluación	<input type="text"/>

Firma del Evaluador/a



CONCLUSIONES

Basado en este proceso la Junta de Aviación Civil de la República Dominicana realiza las siguientes acciones:

- Detectar las necesidades capacitación.
- Identificar proveedores de capacitación.
- Completar las encuestas enviadas por CLAC y OACI, en caso de que aplique.
- Evaluar el efecto/impacto de las capacitaciones.