



MODELO DE COMPETENCIAS

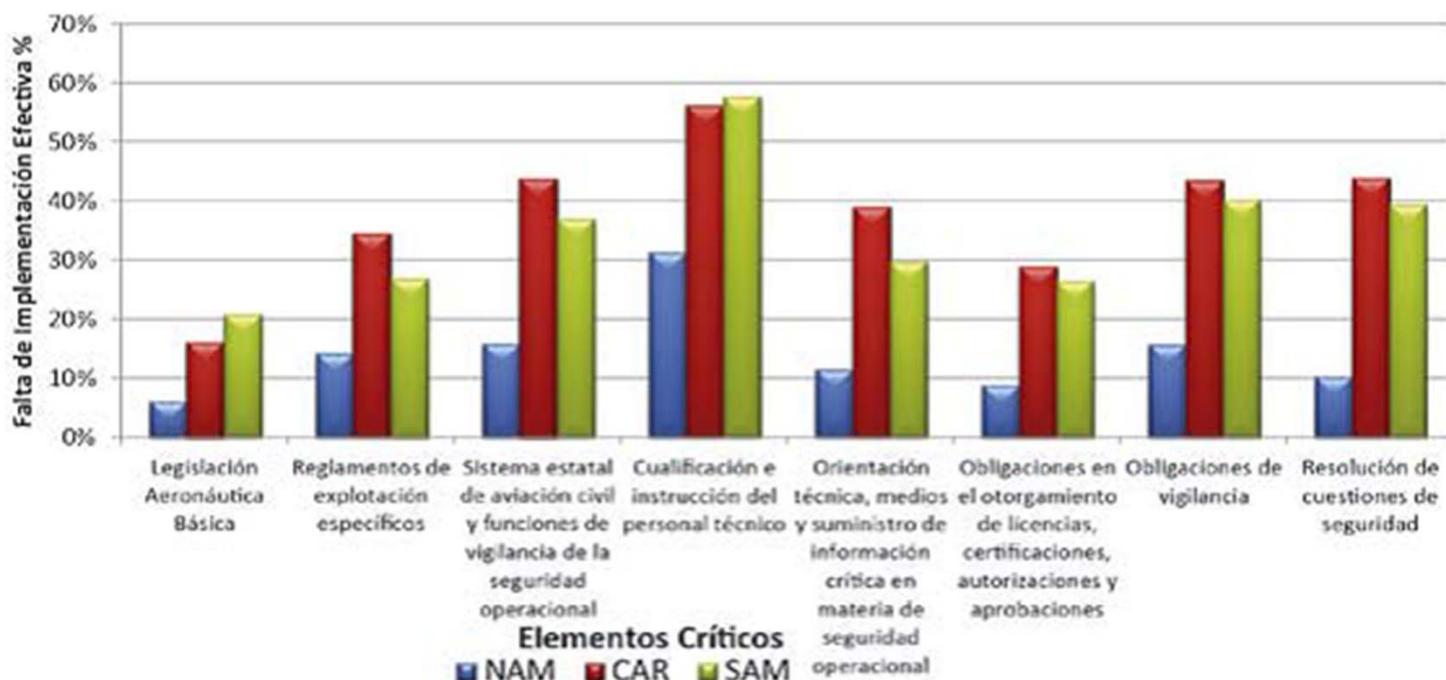
Expositor: David Díaz Ismodes

Lima, Perú, 11 al 12 de octubre de 2012

FALTA DE APLICACIÓN EFICAZ

Falta de aplicación eficaz (LEI) por elemento crítico (CE) según Región

Fuente: iSTARS de OACI



¿Qué es la Gestión por Competencias?

- La Gestión por Competencias es un modelo integral de gestión de los recursos humanos que contribuye a la organización con un nuevo enfoque , **detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando** las competencias que van a permitir cumplir con los requisitos y dar valor añadido a la Administración (Seguridad Operacional).

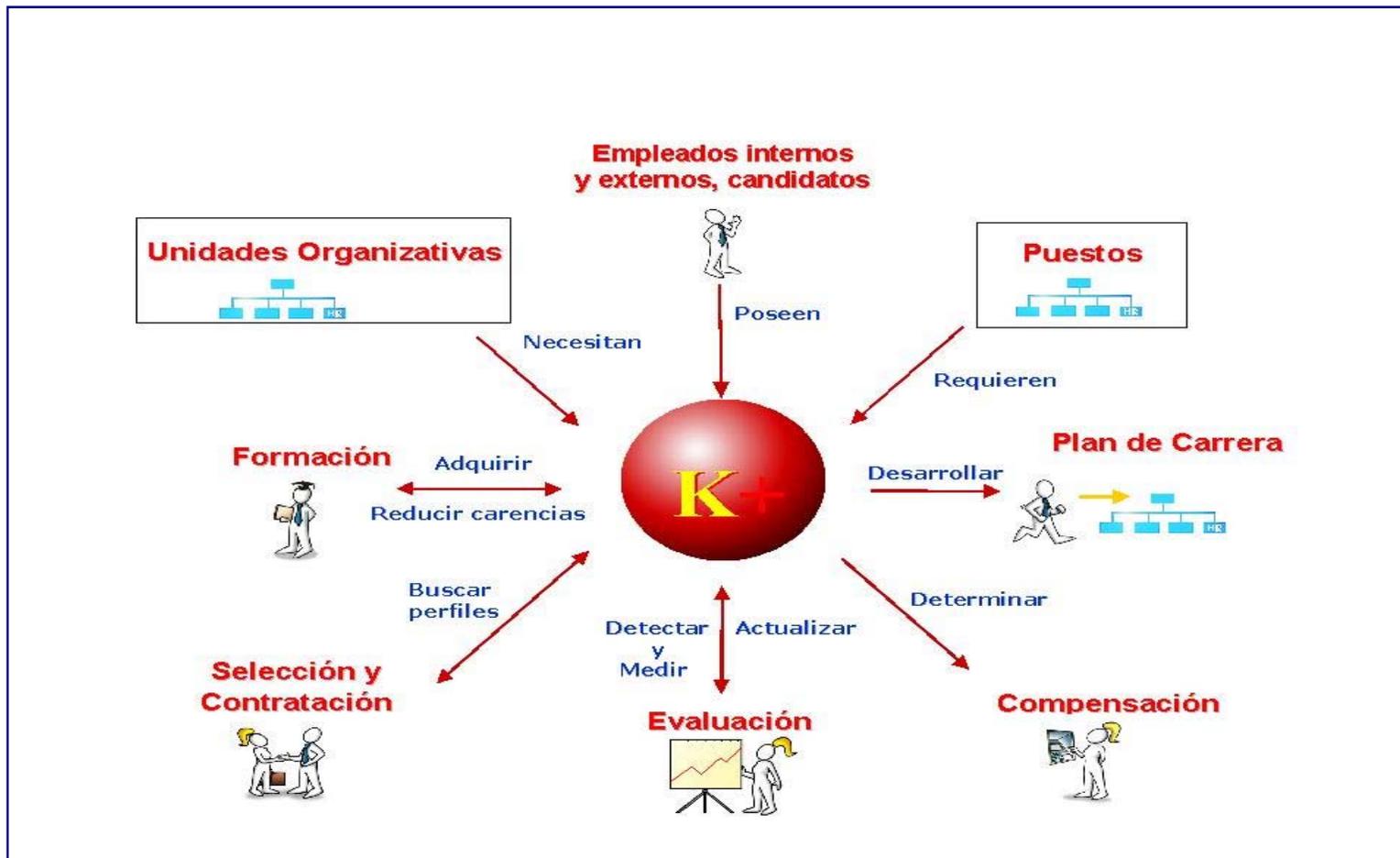
“Una manera de alinear al personal de una organización con la estrategia de mejorar la **Seguridad Operacional**”

¿Qué es un Modelo de Competencias?

El Modelo de Competencias es un modelo de gestión que se basa en las características personales de los ocupantes más exitosos de ciertos cargos, para establecer los elementos requeridos en las personas que forman parte de una organización y que permiten un buen desempeño organizacional.

“Se basa en la gestión del capital intelectual de la Administración orientándola a resultados”

Esquema Utilidad de un Modelo de Competencias



Elementos constitutivos del Modelo de Competencias

El perfil de Competencias de los puestos se elaboraría en base a la siguiente Estructura

CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS
requeridas para saber efectuar las tareas y funciones propias del puesto
SABER HACER

ACTITUDES a desarrollar
INTERÉS Y MOTIVACIÓN
que tienen relación con la voluntad
QUERER HACER

HABILIDADES Y CAPACIDADES
necesarias que otorgan la capacidad de poder desempeñar el puesto.
PODER HACER

En el desempeño de cualquier trabajo es necesario considerar estos tres aspectos fundamentales. Los tres son indispensables, los tres son mejorables. Pero sin el **QUERER HACER** los otros dos no tienen sentido.

Una labor bien hecha se sustenta en un trabajo realizado con actitud positiva. Por ello, las actitudes son las que predicen el éxito

Elementos constitutivos del Modelo de Competencias

Estructura de evaluación de Competencias de un Inspector.

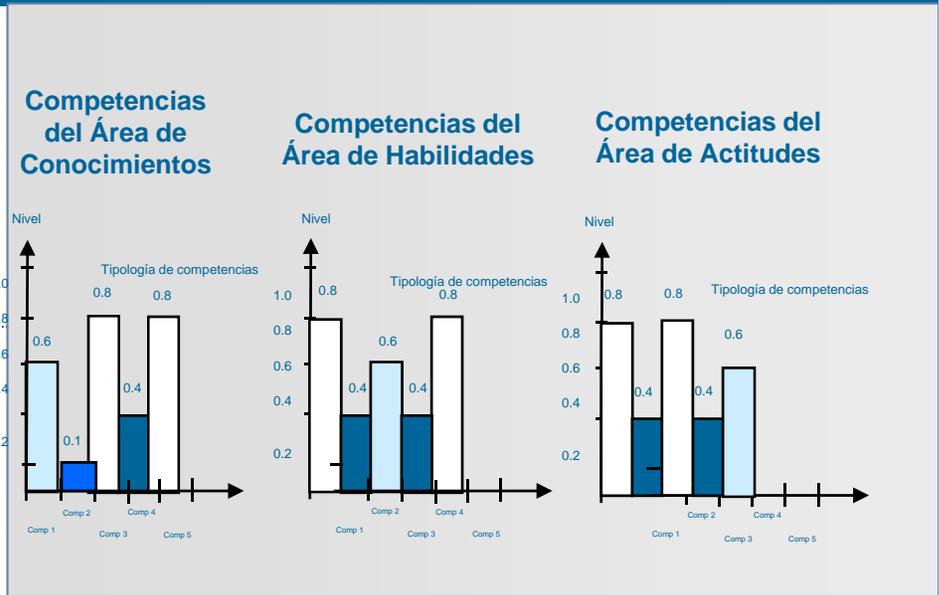
Un sistema de Evaluación del Desempeño consiste en la “medición” del nivel con que los inspectores de la Adm. de cada Estado están desarrollando las competencias que se les exige para garantizar la eficacia en el desempeño de las:



Misiones
Responsabilidades
Funciones
Tareas

de sus puestos de trabajo como Inspector

A través de la Entrevista por Competencias podemos analizar el perfil y nivel de desempeño de la persona en el puesto

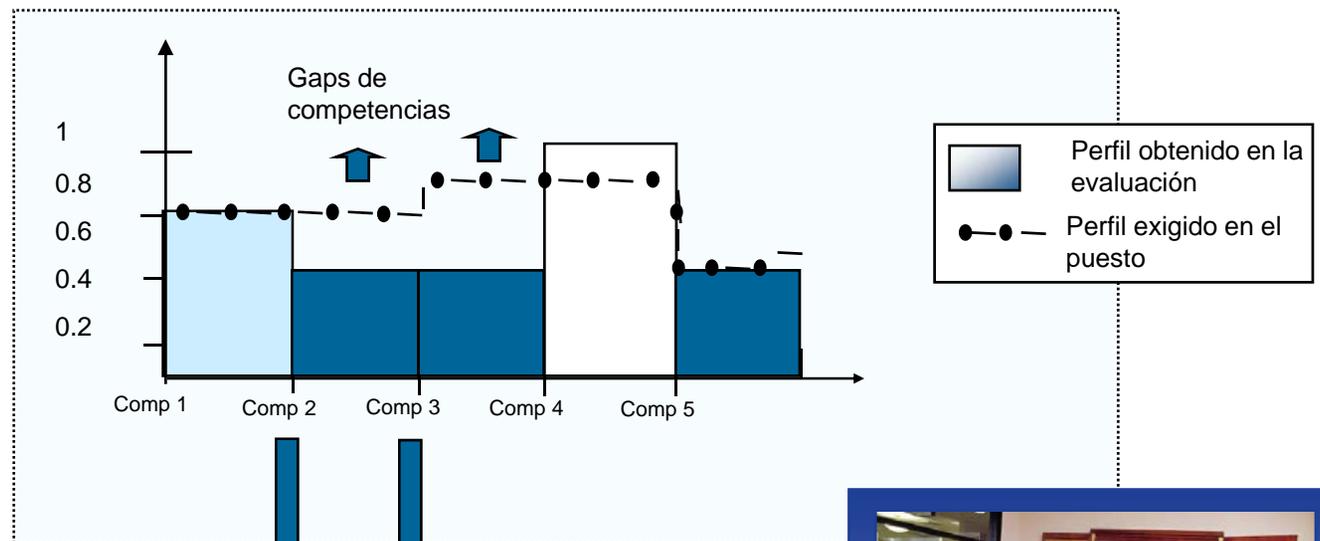


Misión del Puesto: _____		
Responsabilidades	Competencias requeridas	Evaluación Obtenida
Inspector	Conocimientos	
1. _____	_____	0 0.2 0.4 0.6 0.8 1 ----- ----- ----- ----- ●
2. _____	_____	0 0.2 0.4 0.6 0.8 1 ----- ----- ----- ----- ●

Elementos del Modelo de Competencias : Plan de formación para el Inspector de la Administración

Comparación entre perfiles exigidos para el puesto de inspector y perfiles obtenidos en la evaluación del ocupante actual del puesto

Gaps de competencias y acciones de formación



Acciones de formación para el desarrollo de las competencias 2 y 3.



Elementos del Modelo de Competencias: Evaluación de Competencias del inspector del explotador

Proceso de evaluación

Sistemas de evaluación

El "que" del proceso":

Responsabilidades

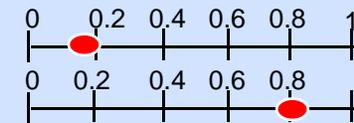
Competencias requeridas

Evaluación Obtenida

Conocimientos

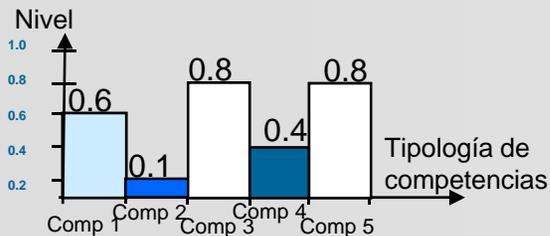
1.

2.

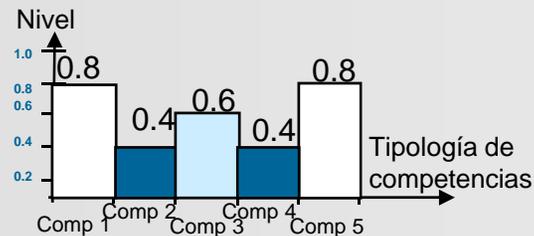


Perfiles de competencias Requeridas

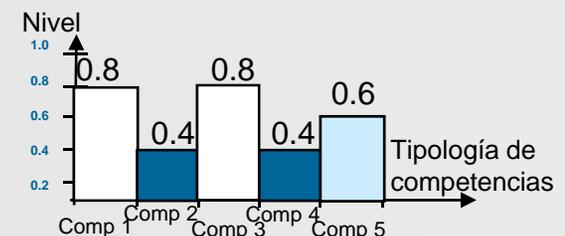
Competencias del Área de Conocimientos



Competencias del Área de Habilidades



Competencias del Área de Actitudes



EJEMPLO DE UNA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS: INSPECTOR OPS PARA HACER EVALUACIONES DE COMPETENCIA

						Calificación requerida	Calificación actual	Puntaje Requerido	Puntaje Actual
0,4	Formación	Piloto	0,4	0,3	0,3	20,0	20,0	2.40	2.40
0,3		Calificación en el equipo y vigencia	0,1	0,2	0,2	20,0	20,0	1.60	1.60
0,4		Calificación de instructor	0,2	0,3	0,3	20,0	20,0	2.40	2.40
		Calificación de inspector	0,1	0,1	0,1	20,0	20,0	0.80	0.80
		Conocimientos sobre aspectos técnicos y reglamentarios	0,2	0,1	0,1	20,0	20,0	0.80	0.80
0,2	Habilidad	Capacidad evaluativa	0,2	0,4	0,3	18,0	16,0	1.62	1.44
0,3		Capacidad para determinar deficiencias en la instrucción	0,3	0,2	0,2	18,0	14,0	1.08	0.84
0,3		Capacidad para determinar la competencia del personal aeronáutico	0,5	0,4	0,5	20,0	15,0	3.00	2.25
0,3	Actitud	Proactivo	0,3	0,3	0,4	18,0	16,0	0.72	0.64
0,2		Equitativo	0,3	0,3	0,2	18,0	16,0	0.36	0.32
0,1		Imparcial	0,4	0,4	0,4	18,0	16,0	0.72	0.64
0,1	Experiencia	Horas de vuelo al mando	0,5	0,4	0,5	19,0	17,0	1.90	1.70
0,2		Instructor	0,1	0,2	0,2	18,0	16,0	0.72	0.64
0,2		Inspector del explotador	0,1	0,2	0,1	17,0	15,0	0.34	0.30
		Inspector gubernamental	0,3	0,2	0,2	18,0	15,0	0.72	0.60
								19.98	17.37

Preguntas

