



Simposio de Directores de Seguridad Operacional

Estrategia para abordar la escasez de inspectores de seguridad de vuelo

Carlos Antonioli
Especialista en
operación de aeronaves

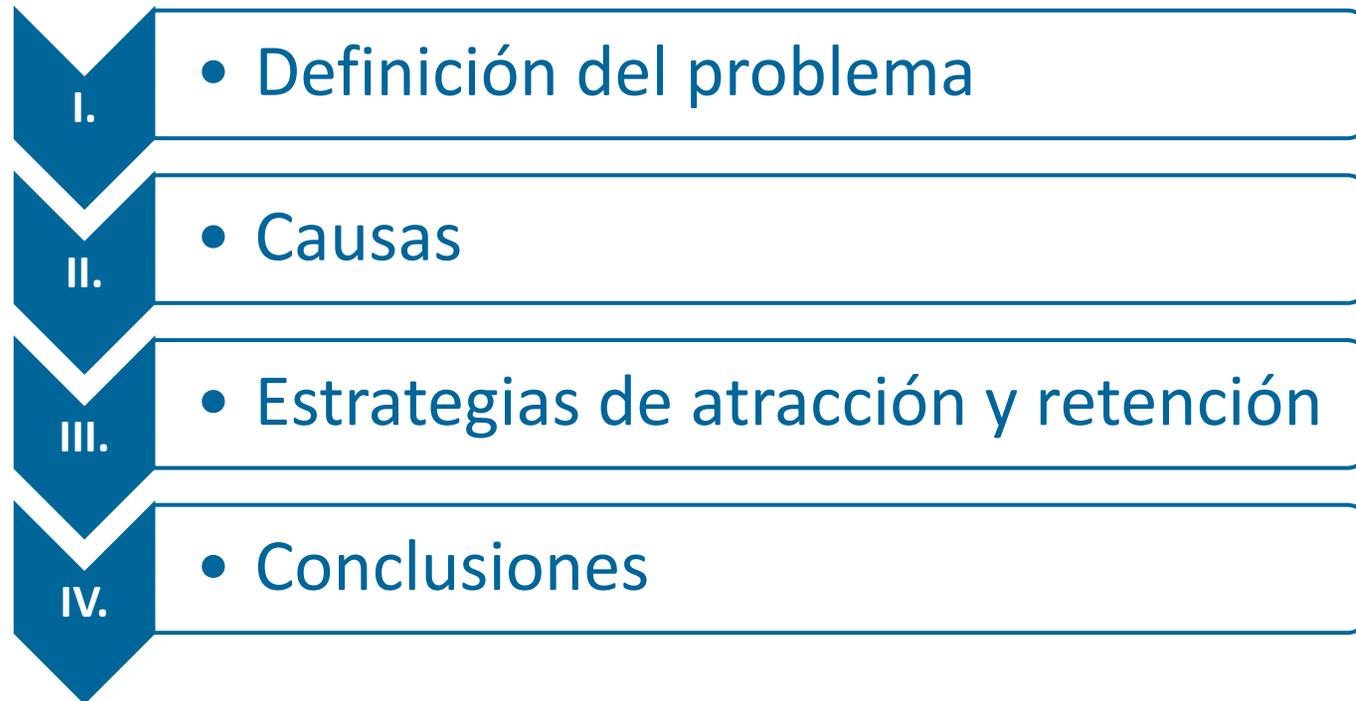
Lima, Perú, 11 al 12 de octubre de 2012

Objetivo

En esta presentación se dará pautas a los Directores de seguridad operacional de la Región para que puedan desarrollar una estrategia de retención de personal en sus organizaciones.

“Un buen lugar para trabajar es definido por como aquel en el cual, sus empleados sienten orgullo y placer con sus trabajos y disfrutan de la compañía de otros empleados.”

Temario



I. Definición del Problema

Alta rotación de Inspectores
Gubernamentales de Aviación Civil

II. Causas

Alta rotación de inspectores Gubernamentales de Aviación Civil

Cargo poco valorado

Sueldo que no responde
a las expectativas

Liderazgo no genera
Sentido de pertenencia

Expectativas de desarrollo no
cubiertas

III. Estrategias de atracción y retención

Alta rotación de inspectores Gubernamentales de Aviación Civil



1. Adecuar la valoración del cargo a la responsabilidad

- Definir el perfil del cargo: competencias técnicas, competencias personales, habilidades, experiencia, etc.



2. Sueldo de acuerdo a responsabilidades

- Determinar salarios según muestra específica del sector
- Levantar información sobre los beneficios que se ofrecen en el sector

III. Estrategias de atracción y retención

Alta rotación de inspectores Gubernamentales de Aviación Civil



3. Sentido de pertenencia

- Identificación con los objetivos de la organización a través de una cultura de gestión y desarrollo de personas.
- Identificar y fortalecer habilidades gerenciales para el desarrollo del capital humano.
- Evaluar la gestión de los líderes y su impacto en el clima laboral y generar un plan de acción de acuerdo a los resultados.

III. Estrategias de atracción y retención

Alta rotación de inspectores Gubernamentales de Aviación Civil



4. Satisfacción de expectativas de desarrollo y generación de beneficios

- Programas de desarrollo de carrera.
- Estabilidad en su puesto de trabajo.
- Planes de reconocimiento: bonos, premios, etc

Beneficios:

- Seguro médico, convenios educativos. etc.
- Eventos de integración reforzando la cultura de la organización

III. Estrategias de atracción y retención

Alta rotación de inspectores Gubernamentales de Aviación Civil



5. Comunicación

- Sistema de comunicación total, con retroalimentación e información vertical, horizontal, interna, externa, formal e informal.



6. Empleabilidad

- Posibilidades de promoción interna o rotación en puestos de trabajo.

IV. Conclusiones

- Las AAC deben obtener personal calificado y motivado. El talento es un factor escaso, que se requiere buscar, captar y sin duda, retener.
- En este escenario, los departamentos de recursos humanos se convierten -entonces- en piezas centrales, a la hora de generar una estrategia de atracción y retención de los mejores.
- El inspector actual necesita nuevos desafíos que lo estimulen y mantengan satisfecho con su trabajo. Es responsabilidad de la organización reconocer su potencial y ofrecerles nuevas oportunidades

Preguntas





Gracias !!



Lima, Perú, 11 al 12 de octubre de 2012