

# Decimosexta Reunión de Directores de Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) de la Región Sudamericana de la OACI

(Lima, Perú, del 21 al 25 de noviembre de 2016)



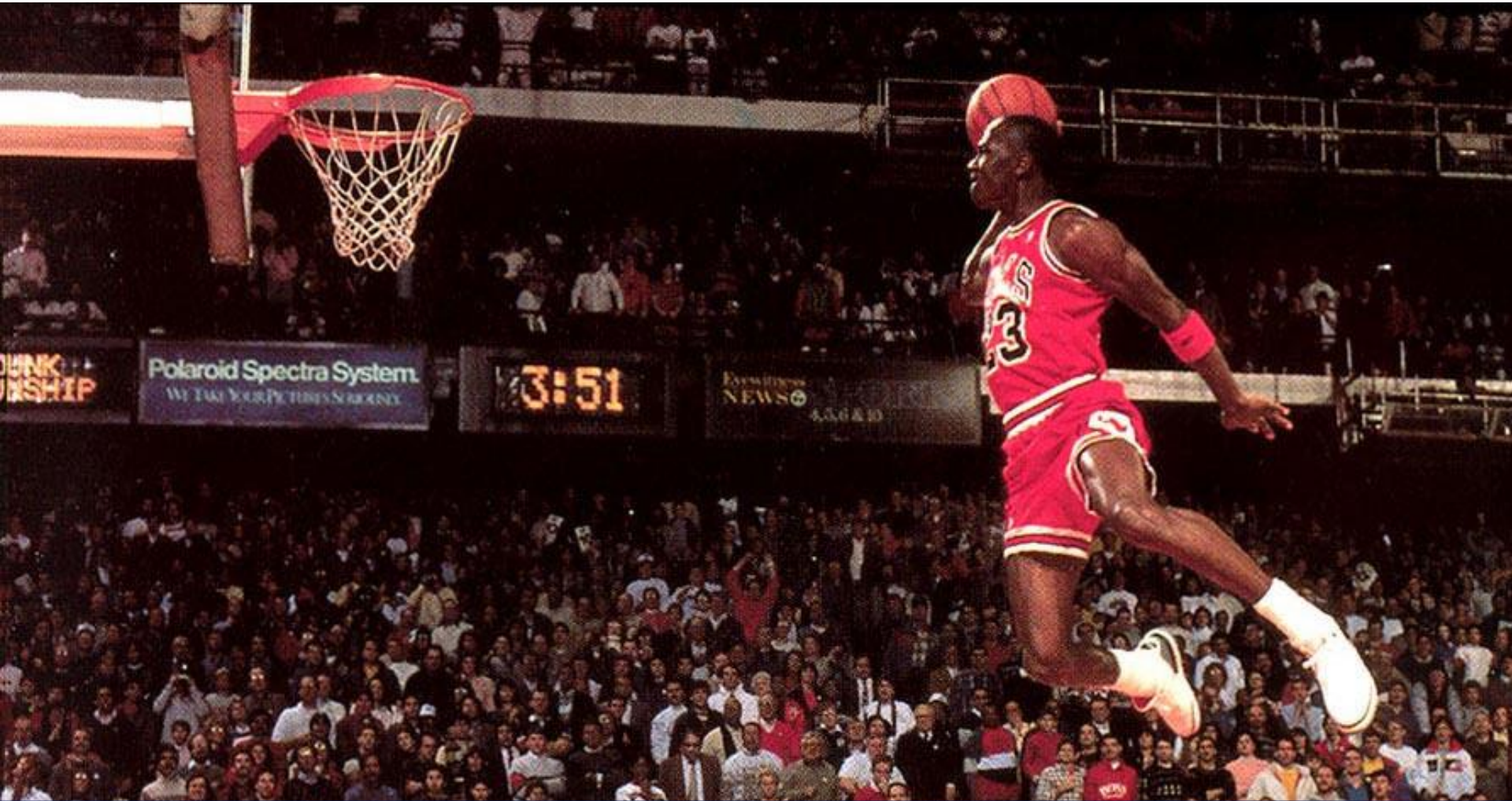
TRAINAIR  
PLUS

## “La Gestión del Conocimiento como Herramienta de Gestión de la Capacitación del Enfoque ASBU”

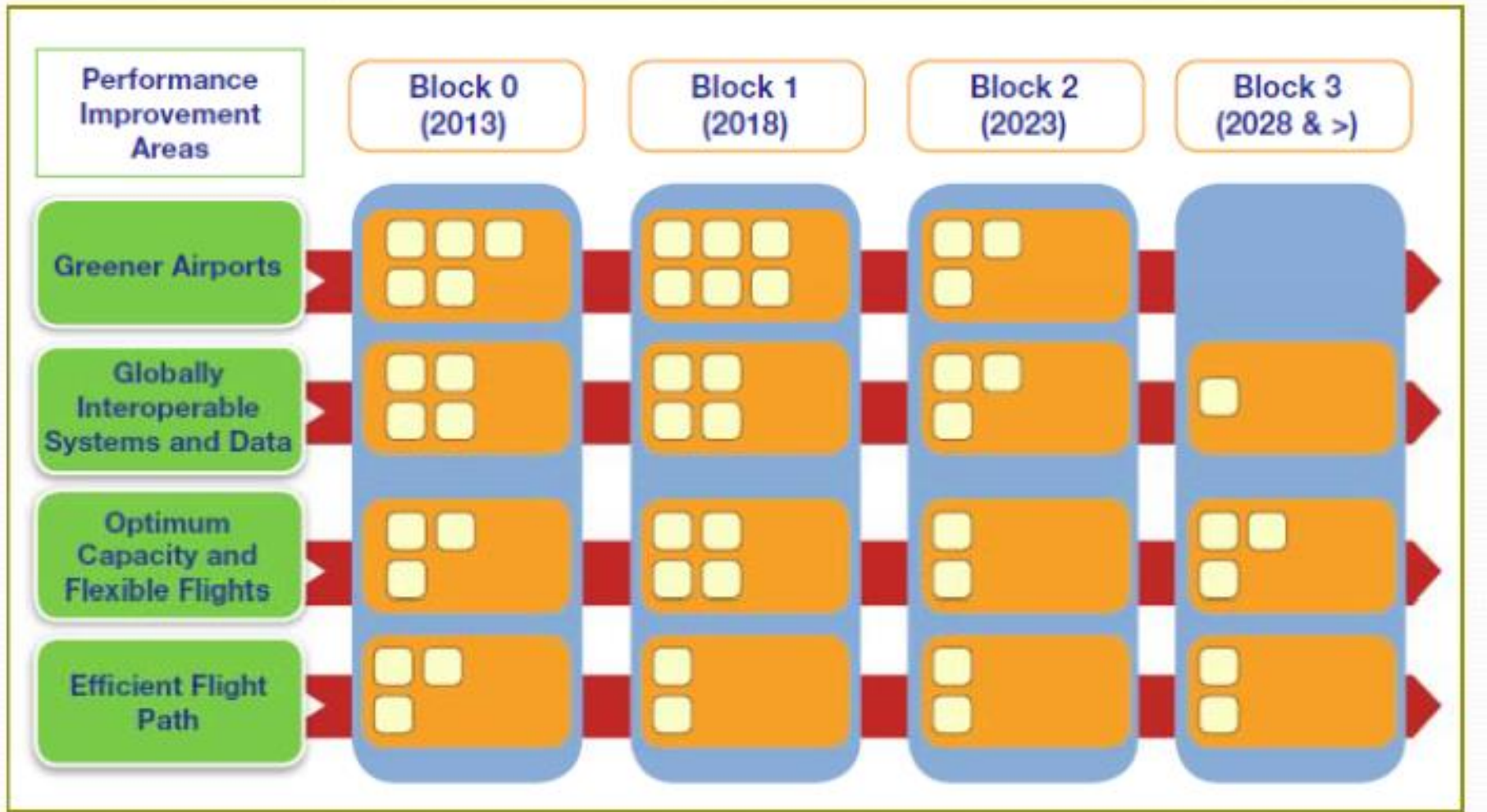
*Mag. William Aranda Arrese*  
Gerente CIAC – CORPAC S.A.



# Objetivo de la Presentación



**Explicar el impacto positivo de la gestión del conocimiento en la gestión de sistemas de capacitación del personal aeronáutico y motivar su implementación para el Enfoque ASBU.**



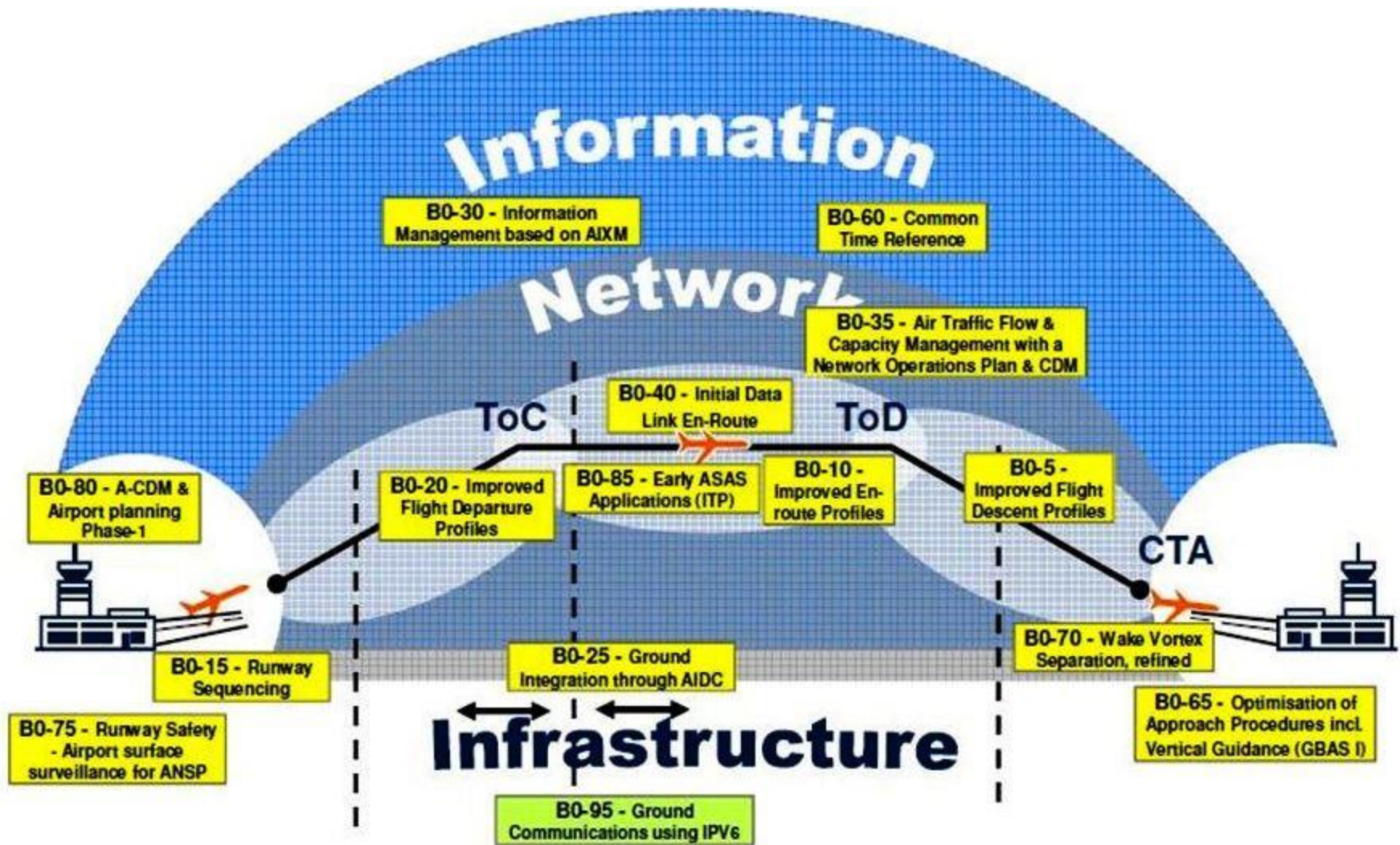
**Training = Transversal Component**



# Information

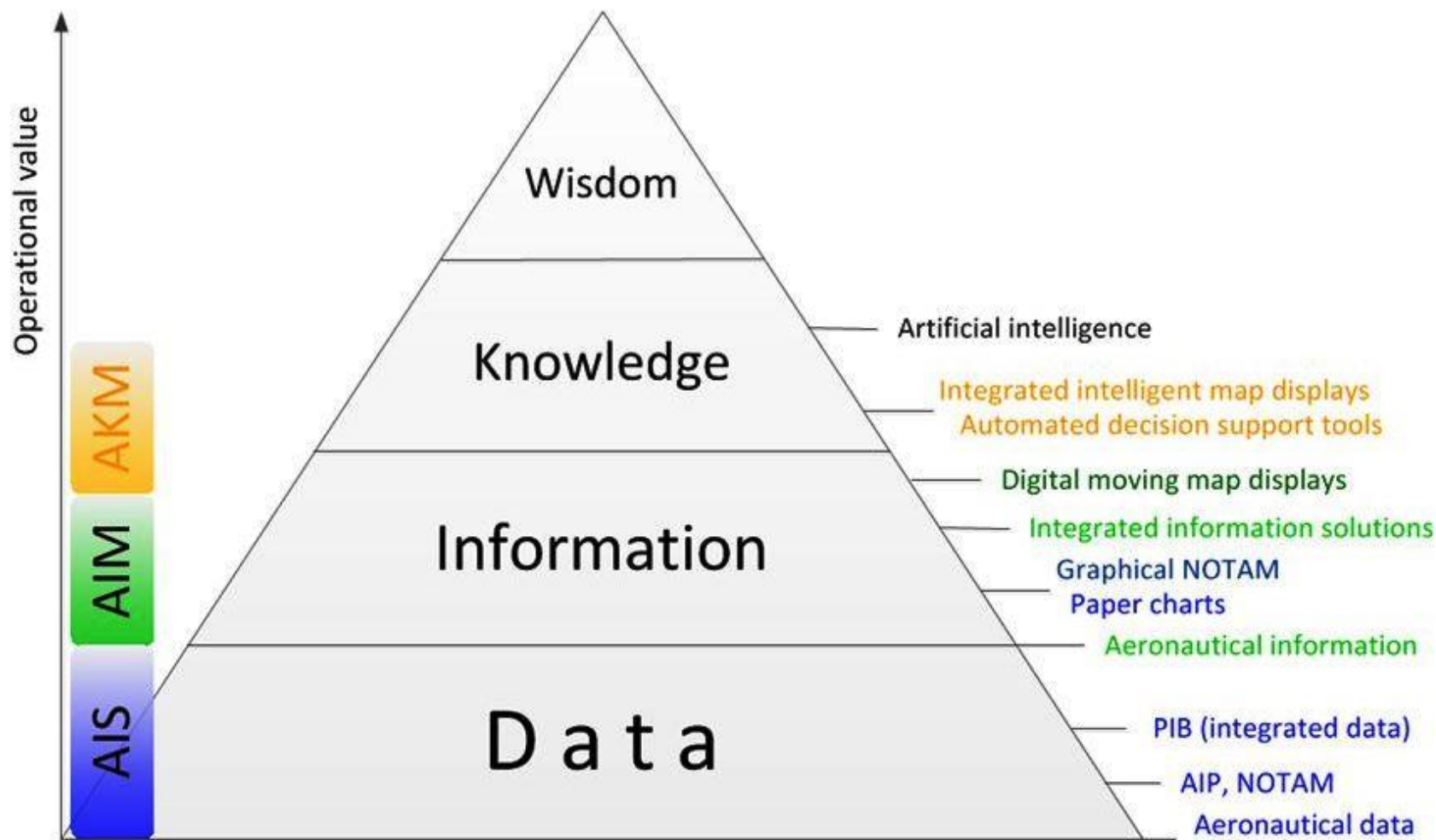
## Network

## Infrastructure



Training = Transversal Component





AIS = Aeronautical Information Service

AIM = Aeronautical Information Management

AKM = Aeronautical Knowledge Management

# Introducción a la Gestión del Conocimiento



# ASPECTOS GENERALES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



## GESTION DEL CONOCIMIENTO (Knowledge Management)

Proceso que permite transferir los conocimientos o experiencias de una persona o grupo de personas a otras pertenecientes a una misma organización.

Identifica, organiza y explora racionalmente el **conocimiento explícito** y transforma la mayor cantidad posible de **conocimiento implícito**.

## OBJETIVOS DE LA GC

1. **Crear repositorios de conocimientos:** Externo, Interno, Informal (tácito o implícito).

2. **Optimizar el acceso al conocimiento:** Facilitar el intercambio de conocimiento tácito o implícito (Herramientas de Comunicación).

3. **Mejorar el ambiente de conocimiento:** Hacer más efectiva su creación, transferencia y compartición.

4. **Gestionar el conocimiento como un activo:** Enfocarse hacia la gestión de activos de conocimiento intensivo; aumentando sus beneficios.

## CONOCIMIENTO

Escalón superior del intelecto humano.

Representa el final o resultado de un proceso evolutivo, que parte de los datos disponibles, transformándose éstos en información y ésta a su vez en conocimiento.

Información de alto valor, combinada con: a) la experiencia, b) el contexto, c) la interpretación, y d) la reflexión; **está preparada para aplicarse a la toma de decisiones.**

## RECURSOS:

a) Capital humano, b) la información, c) experiencia de la empresa.

## TIPOS DE CONOCIMIENTO:

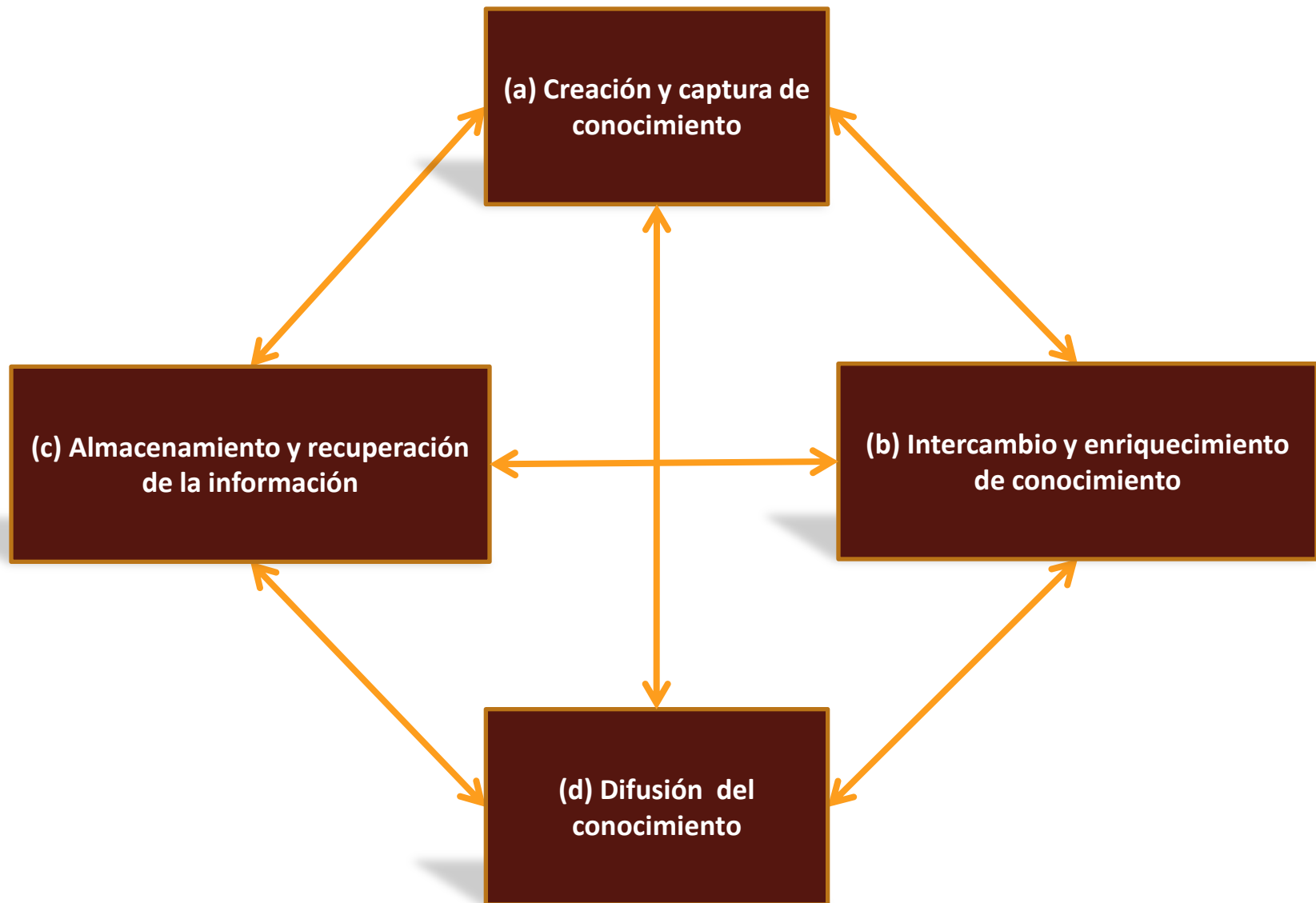
### **Por su facilidad de conocimiento y explotación:**

1. Conocimiento Explícito.
2. Conocimiento Implícito.

### **Por su situación con respecto a la organización:**

1. Conocimiento Externo
2. Conocimiento Interno

# Elementos de la Gestión de Conocimiento





**Se tiene que decidir...**



Incrementar la base de datos

- Cómo será creada, compartida y difundida la nueva información.

Página web, carpetas compartidas, correo electrónico.

- Quién tendrá el acceso y derecho a actualizar o eliminar información de la base de datos.

El acceso debe ser sencillo con accesos legítimos

- Qué información es digna de inclusión en la base de datos.

Matriz de estructura de información



# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Implica:



Crear depósitos de conocimientos.

Optimizar el acceso al conocimiento.

Mejorar el ambiente del conocimiento.

Gestionar el conocimiento como un activo.

- *Fuente: Saz, Miguel Ángel del. "Gestión del conocimiento: pros y contras". En: El profesional de la información, 2001, abril, v. 10, n. 4, pp. 14-28.*



# **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

## a. Buen Sistema de Medida

### INDICADORES ADECUADOS:

- Adoptar sistemas y métodos de evaluación apropiados para medir la GC en la empresa.
- La GC debe relacionarse con las variables económicas, cuantitativas y cualitativas.

### IDENTIFICACIÓN DE LA GC CON LA ACTIVIDAD DEL NEGOCIO:

- Todos en la organización deben estar convencidos de su utilidad.
- Acorde con la forma de operar de la organización, en relación con sus clientes y usuarios.

## FACTORES FAVORABLES



## b. Buena Cultura Organizacional

**FOMENTO DE INTERÉS POR EL TRABAJO DE CALIDAD:** Se debe promover en los colaboradores su predisposición por el trabajo realizado con calidad.

**COMPRENSIÓN DEL TRABAJO A REALIZAR:** Se debe comprender la relación de las funciones ,en relación a la de los otros colaboradores.

**TRABAJO PROFESIONAL:** La GC ayuda a realizar el trabajo de manera profesional y a aportar el nivel de formación más adecuado, con el fin de ser más eficientes.

**PERSONAL BIEN SITUADO Y ADECUADO A SU PUESTO DE TRABAJO:** Si cada persona está en el sitio de trabajo que le corresponde, en cuanto a sus competencias, desempeñará mejor su labor, contribuyendo efectivamente al logro de los objetivos.

## c. Dirección con Visión de Futuro

### **COMPRESIÓN, ORIENTACIÓN CLARA Y APOYO DE LA DIRECCIÓN A LA G.C.**

- La comprensión de la alta dirección es fundamental para la aplicación y enseñanza de su filosofía y visión práctica.

### **SOPORTE DE LOS GERENTES AL PROGRAMA DE G.C.**

- De esta manera se motivará la participación activa del personal.

### **PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO.**

- Se busca compartir el conocimiento.

### **ESTABLECIMIENTO DE MEJORES PRÁCTICAS.**

- Implica establecer procesos sistémicos de calidad.

### **ANÁLISIS DE LOS FACTORES CONSTITUYENTES DE PROYECTOS DE ÉXITO.**

- Integrar estos factores como conocimiento interno.

### **ENLAZAR LA G.C. A LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.**

- Enlazar estilos de dirección, políticas de RR.HH. y cultura organizacional.

## d. Gestión eficaz de la información

El conocimiento, que es la información dispuesta para la toma de decisiones, es clave para la organización. Debe seleccionarse por su calidad, claridad y precisión.

Pros

La gestión de la información tendrá efectos positivos sobre la GC: la hará más sencilla, racional y funcional.

Se debería hacer un control de calidad de la información que se incorpore al sistema.

Contras

La información de mala calidad entorpecería el trabajo y causaría pérdidas de tiempo.

El exceso de información bloquearía el sistema y se correría el riesgo de introducir datos repetidos y de poca utilidad.

La GC debe tener una información breve y precisa. Si no se trabaja en equipo se tendrá incidencia negativa sobre la GC, debido a que no se comparten los recursos ligados al conocimiento y a la información.

## e. Auditoría, captación, registro y uso del conocimiento tácito

Se encuentra en las habilidades, experiencia y cualidades de las personas. Se debería estimular a todos, tratar de que se sientan parte de la organización y que realicen aportes.

### Pros

Mayor integración con la entidad.

Motivará que se potencie su conocimiento individual y por ende la eficacia de su labor.

Personalización del sistema. Adaptación de la información y mayor control del usuario.

Fomento de la confianza en la GC y en la organización.

### Contras

Nivel de intranquilidad por la apropiación de conocimientos del individuo, que puede bloquear todo el proceso de compartir el conocimiento.

**La GC se fortalecerá trabajando en equipo y con un alto espíritu de colaboración.**

## f. Meta de ser una organización de aprendizaje

Debe existir una cultura de aprendizaje constante, porque en ello reside el avance futuro.

### Pros

La capacitación permanente del personal hace que se identifique con una “organización de aprendizaje”.

Todo conocimiento nuevo, adquirido individualmente, se comparte con los demás.

### Contras

Es necesario estar al día y estudiar las tendencias futuras; lo que requiere una cultura de constante investigación, desarrollo, innovación e imaginación.

Caso contrario, se corre el riesgo de la improvisación.

Los escenarios organizacionales son globales y están en constante evolución, por lo que es necesario realizar adaptaciones constantes a las nuevas situaciones.

## g. Tecnología informática moderna

Las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), son una herramienta importante para la implementación de los sistemas de GC.

### Pros

La tecnología informática a aplicar será según los recursos y capacidad de adaptación de la empresa.

### Contras

Si no hay formación continua, se corre el riesgo de una falta de adaptación de los procesos de la GC. Peligro de obsolescencia.

**Es importante realizar un análisis previo que permita determinar la solución TIC que se adapte a nuestra organización.**

# FACTORES DESFAVORABLES

## PRIMARIOS:

Conceptos generales de gestión económica.

Se aplican en la institución de un modo panorámico (organización, trabajo, reparto de poder, estructura, estrategia, cultura empresarial, TIC, etc.).

## SECUNDARIOS:

Son consecuencia directa de los primarios (profundización de los mismos):

- sobrecarga de trabajo;
- organización muy jerarquizada;
- Falta de apoyo de la dirección a la GC, Falta de colaboración y cooperación, equipos informáticos y software desactualizados, etc.).

# Análisis en detalle de los factores desfavorables para la GC en una organización

## a. Mala planificación y organización del trabajo.

Falta de claridad en las metas y objetivos, forma de ejecución (Impacto negativo en: costes, tiempos y recursos).

Sobrecarga de trabajo

El exceso de actividades produce ineficacia. Pérdida de Capacidad y Creatividad

Falta de Tiempo

Programación asfixiante muy ajustada. No se dispone de tiempo para nuevas tareas.

Alta Rotación

Genera angustia, sensación de inseguridad y esfuerzo de adaptación.

## b. Acumulación de poder

Organización muy jerarquizada y piramidal.

Organización y toma de decisiones muy centralizadas.

La información es poder.

El conocimiento es poder.

### c. Estructura mal organizada

Genera grupos de trabajos individualizados y sin conexión entre si, generando tareas innecesarias.

#### – Abundante división en departamentos independientes.

- La estructura se divide en secciones sin relación entre si.

#### – Fragmentación.

- Dificulta la adopción de soluciones globales. Se actúa con criterios de minifundismo.

#### – Excesiva Regionalización.

- El abuso de la división por zonas geográficas origina excesivo peso y poder regional.

#### – La estructura no refleja las operaciones de la empresa.

- Ciertas compañías se organizan así por un punto de vista tradicional.

### d. Falta de incentivos personales y de participación

Falta de Desarrollo profesional

Falta de participación del personal en el trabajo.

Falta de reconocimiento de méritos y del trabajo

No se aceptan las ideas.

Falta de compensación económica y promoción.

## e. Falta de Trabajo en Equipo

**El Trabajo en Equipo** fomenta el sentimiento de ser parte integrante de una organización, siempre que se valoren los aportes que contribuyen eficazmente a la operación y al progreso de la misma.

Información No Compartida.

Conocimiento No Compartido.

Carencia de Colaboración y Cooperación.

Falta de Comunicación Eficaz.

Falta de Cultura de Trabajo en Equipo.

## f. Falta de Liderazgo para la GC

Los líderes serán los verdaderos motores del sistema; porque lo inician, guían, controlan, evalúan y continúan hasta el final.

Inexistencia del Líder.

Falta de Personal para el Programa de GC.

Insuficientes Paneles de Expertos.

No Implicación del Personal de Documentación en el Programa de GC.

No Implicación del Personal de Informática en el Proyecto.

## **g. Desconocimiento de las Herramientas de GC.**

**Se deberá conocer bien la tecnología y recursos implicados; tanto por el equipo de GC, como del personal que lo operará.**

**Falta de Formación sobre las Herramientas de la GC.**

**Poco Uso de Herramientas Similares a las de GC.**

# SISTEMA DE CAPACITACIÓN AERONÁUTICA



# Retroalimentación

## Modelo para la Gestión Estratégica de la Capacitación



Auditoría Externa

Enunciar la Misión

Establecer Objetivos de Largo Plazo

Generar, Evaluar y Seleccionar Estrategias

Establecer Políticas y Objetivos Anuales

Asignar Recursos

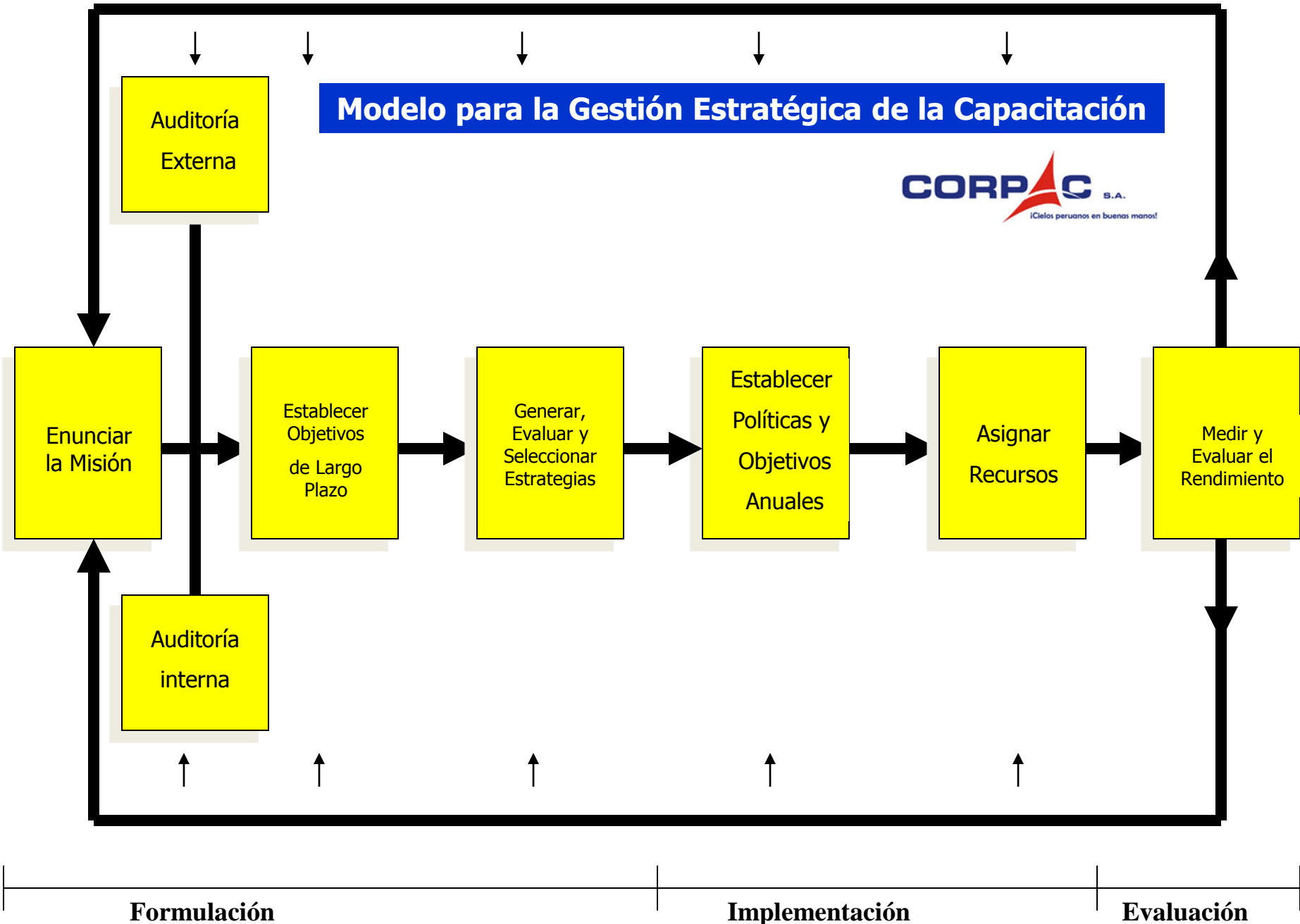
Medir y Evaluar el Rendimiento

Auditoría interna

Formulación

Implementación

Evaluación



# Misión del CIAC de CORPAC S.A.



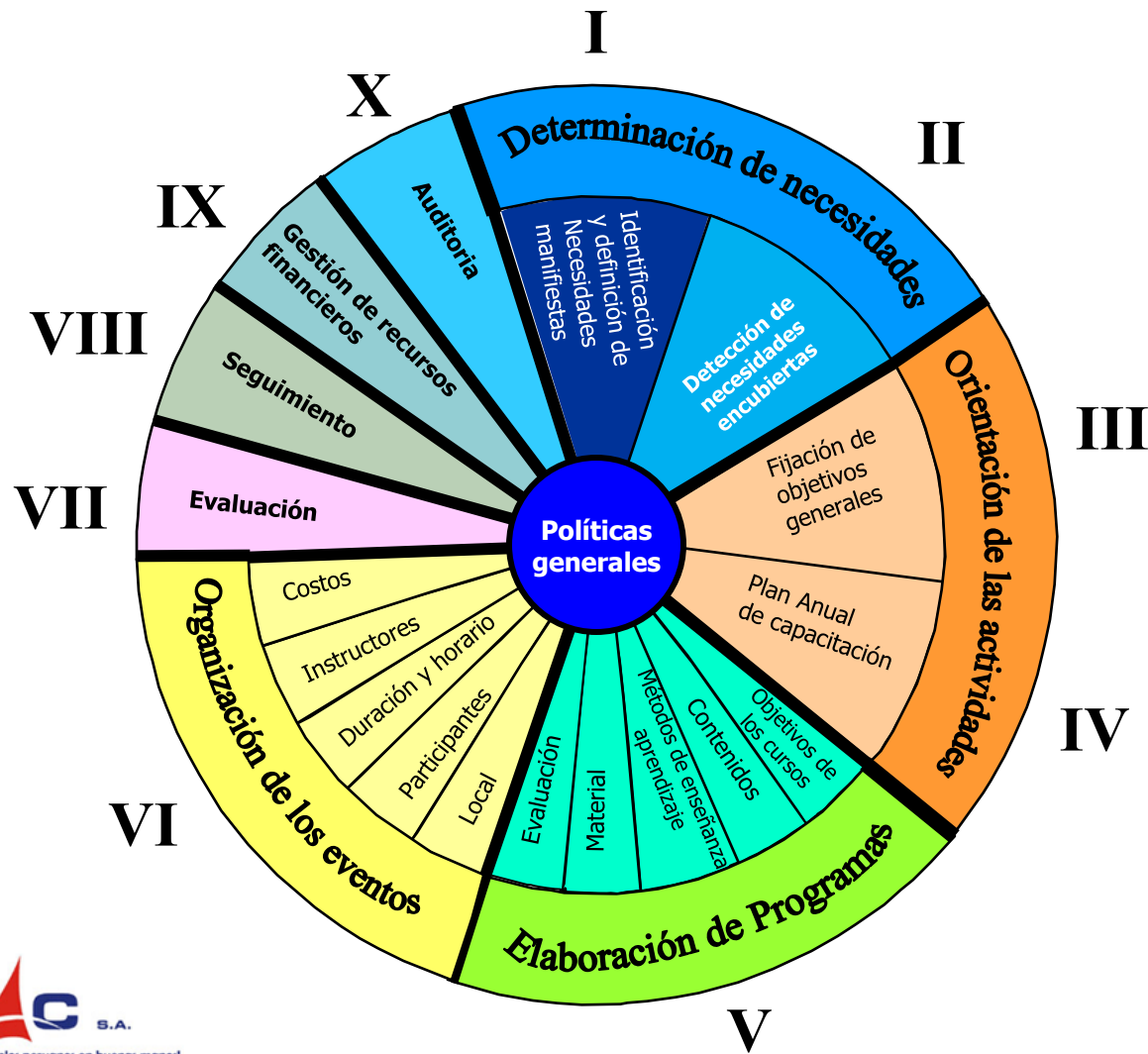
***“Satisfacer las necesidades de Capacitación en la Aviación Civil, contribuyendo con su desarrollo seguro y eficiente, mediante el uso de modernas metodologías de enseñanza, aplicadas por personal altamente especializado”***

# Visión del CIAC de CORPAC S.A.

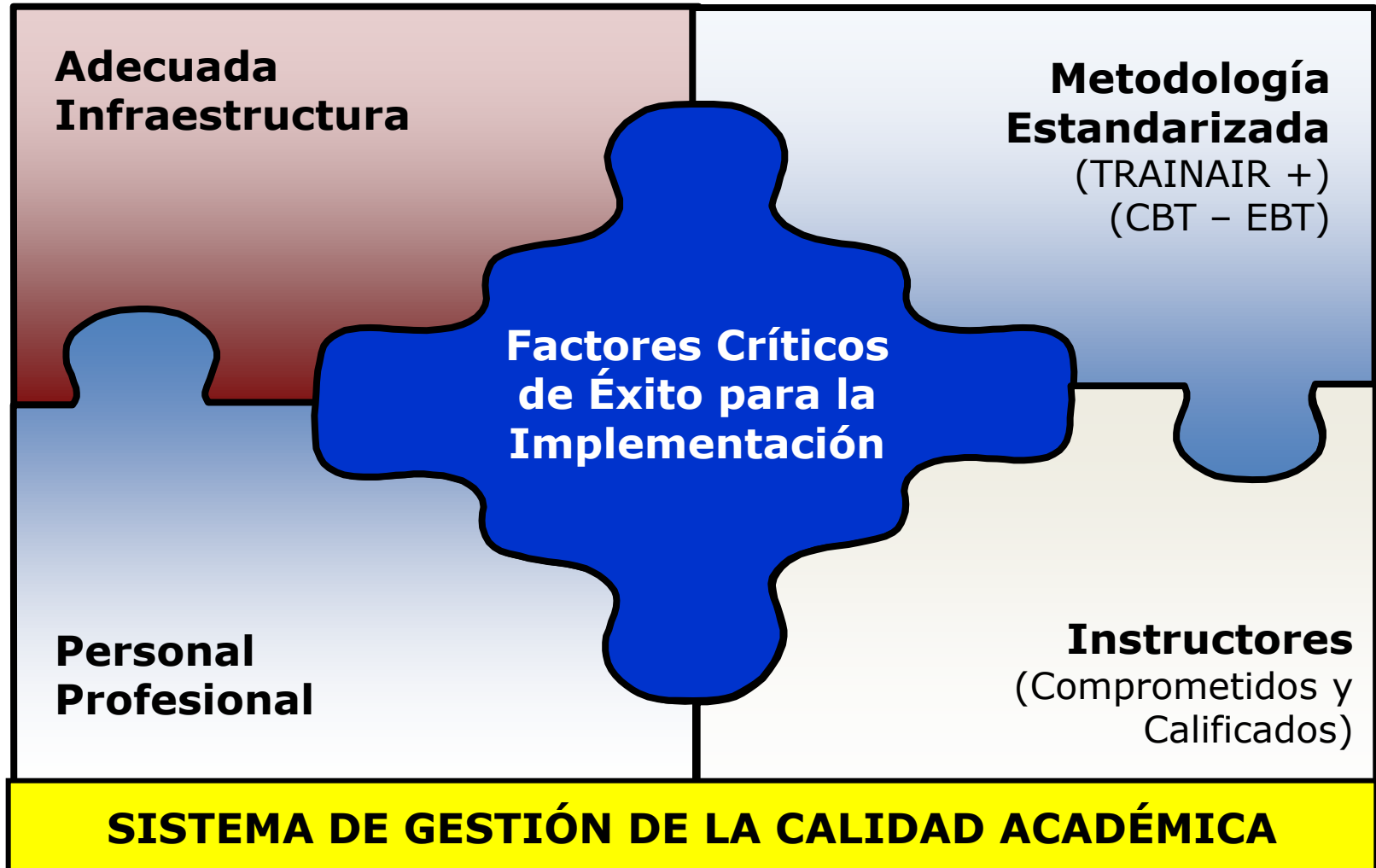
*“Ser una Institución líder en la Capacitación, Investigación y Desarrollo de la Aviación Civil, reconocida por la excelencia de sus servicios”*



# Gestión de Procesos de la Capacitación



# Centro de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) - Perú



# Relación entre Objetivos y Efectos de la Instrucción





# Integración con la Industria para desarrollar la Instrucción

Industria de la  
Aviación

Competencia en el  
Puesto de Trabajo

H/C/As  
deseadas

Desempeño en el  
Puesto de Trabajo



Capacitación Basada en la Competencia



Metodología TRAINAIR PLUS de la OACI

100 %

Mejores  
Practicas



# Impacto de KM en la Capacitación





**Memoria  
Organizacional**

# Memoria Organizacional



# Claridad de Objetivos de Aprendizaje



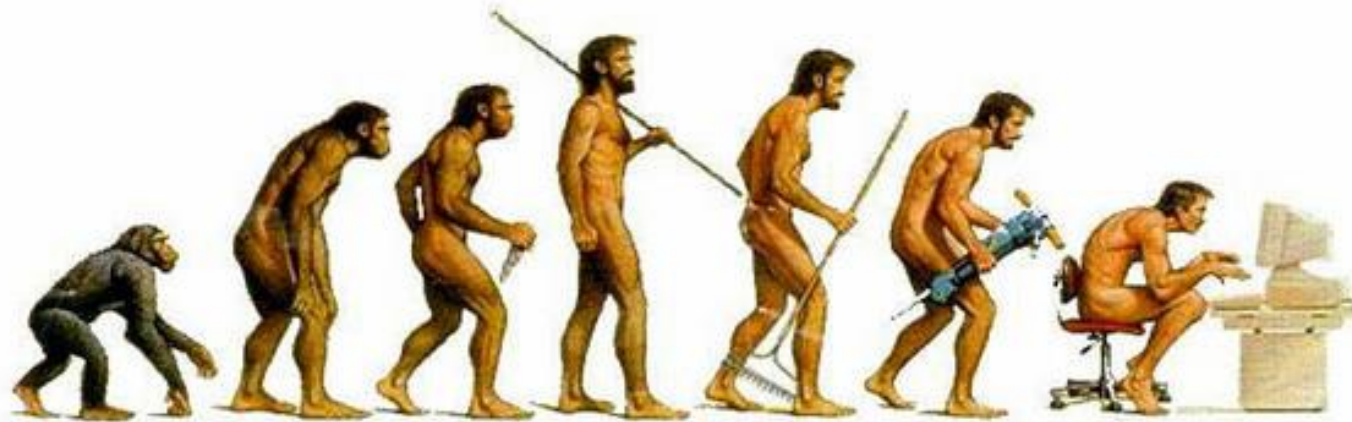
**Dosificación**



...Oportunidades de desarrollo...



# Estar siempre atento a las **Nuevas Tendencias**



*O mejor aún, inventar la **nueva tendencia...***



# Aplicaciones Útiles

## Caso NGAI



# Uso de Blogs en la Capacitación

Competencias de la Nueva... x +

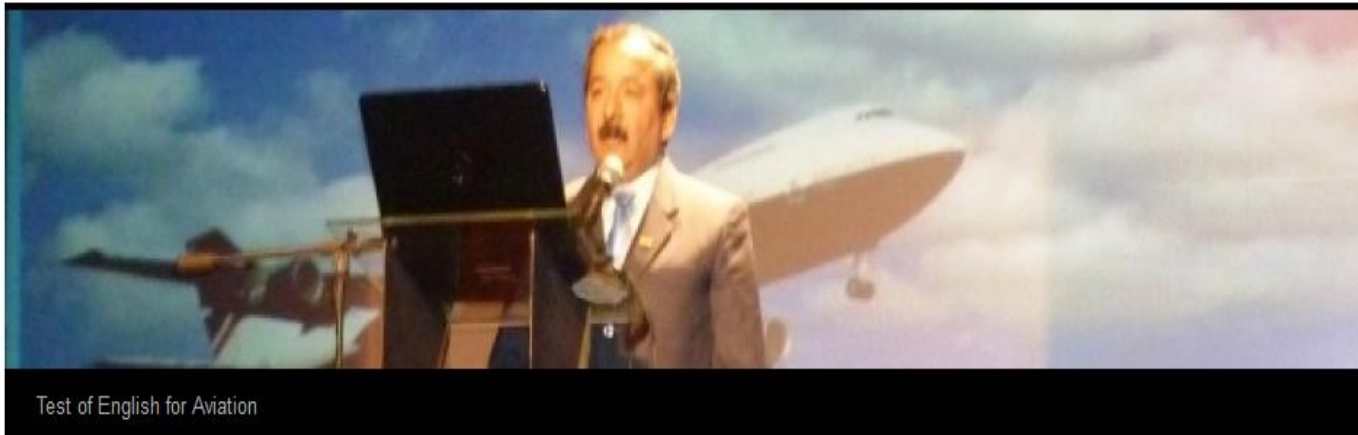
https://instructorwilliamaranda.wordpress.com/2015/06/03/competencias-de-la-nueva-generacion-de-instructores-de-la-aviacion-20

capacipasion william aranda

Más visitados Comenzar a usar Firefox CORREO WEB DE COR... INTRANET DE CORPA... Outlook Web Access Tramite Documentario...

## capacipasión

*Experiencias sobre capacitación en general y sobre capacitación del personal de la aviación civil en particular*



← Los números de 2014

10 Competencies for the Next Generation of Aviation Instructors 2015 →

### Competencias de la Nueva Generación de Instructores de la Aviación 2015

Publicado el [03/06/2015](#)



#### Seguir blog

Únete a otros 195 seguidores

Introduce tu dirección de correo electrónico

Follow

Buscar

#### Entradas recientes

▪ [Réquiem para mi Amigo Guido Gutiérrez Ballejo](#)

Seguir

# Repositorio – Canal Youtube

Nueva Generacion Instruct... x +

https://www.youtube.com/playlist?list=PLoOwbCXq5F1zFRyOZ8n8qZSCheVfTsdac

/ACION YOUTRUBE WILLIAM ARANDA

Más visitados Comenzar a usar Firefox CORREO WEB DE COR... INTRANET DE CORPA... Outlook Web Access Tramite Documentario...

YouTube PE

Subir un video Acceder

Página principal


LO MEJOR DE YOUTUBE

- Popular en YouTube
- Música
- Deportes
- Juegos
- Noticias
- En directo
- Video en 360°

Explorar canales


Accede ahora para ver tus canales y recomendaciones.

Acceder





**WILLIAM ARANDA** Suscribirse 3

Página principal Videos **Listas de reproducción** Canales Debate Acerca de

 **Nueva Generacion Instructores Aviacion**  
de WILLIAM ARANDA • 6 videos • 11 vistas • Se actualizó por última vez el 04/06/2015

▶ Reproducir todos < Compartir + Guardar

-  **Retroalimentacion de Prueba de Dominio Curso Avanzado NGA I**  
de WILLIAM ARANDA 7:05
-  **Prueba de Dominio Curso Avanzado Nueva Generacion de Instructores de la Aviacion (NGAI)**  
de WILLIAM ARANDA 23:14

Windows taskbar: 11:06 a.m. 13/10/2015

## TRAINAIR PLUS Electronic Management System

All processes and procedures are fully documented and integrated, such as:

- ❑ Membership application Process
- ❑ Hosting of ICAO courses
- ❑ STP Library + exchange
- ❑ Production of certificates
- ❑ Development of ICAO harmonized training packages ( STPs, ITPs, CTPs) **(new)**
- ❑ Roster of validators and instructors **(new)**
- ❑ Contact information of all TPP Members **(new)**
- ❑ Post Training Evaluation Process **(new)**



 **William Aranda Arrese** (Centro de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) de CORPAC)





# TRAINAIR PLUS


[Profile](#) | [Help](#) | [Feedback](#) | [Log Out](#)

## Member Dashboard


 **Home**


 Assessment

 Become Full Member

 Develop Training Package

 Training Package Orders

 Deliver an ICAO Course

 News for Members

## Your Training Packages

TPEMS LIBRARY >

You don't own any STPs. Click on the button above to browse the STP Library and place an order.


## Pending Tasks

No pending tasks found.

## News for Members

### Global Aviation Course Catalogue 2015 - Second Edition

Oct 6, 2015 by TRAINAIR PLUS

 [GAT\\_Catalogue 2015\\_2...](#)

Dear Members, The second edition of the Global Aviation Course Catalogue is now available and con ...

WELCOME AND

# CONCLUSIÓN: Incidencia en la Seguridad Operacional



*“Está en nuestras manos el contribuir con la **seguridad** de la aviación civil internacional, a través de programas de gestión del conocimiento de la más alta calidad”*



# Recomendaciones



***Implementar la GC en fases progresivas, con el apoyo determinante de la dirección y formando equipos de trabajo especializados, con la participación de todo el personal.***

# Recomendaciones



**Personalizar la GC, sin perder la visión global, y tener el objetivo de ser una organización de aprendizaje, con programas continuos de formación.**

# Reflexión Final

**OKM = 3S**

OKM = Organizational Knowledge Management

**S = Seek**

**S = Sense**

**S = Share**



# Decimosexta Reunión de Directores de Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) de la Región Sudamericana de la OACI

(Lima, Perú, del 21 al 25 de noviembre de 2016)



TRAINAIR  
PLUS

## “La Gestión del Conocimiento como Herramienta de Gestión de la Capacitación del Enfoque ASBU”

**Mag. William Aranda Arrese**  
Gerente CIAC – CORPAC S.A.

