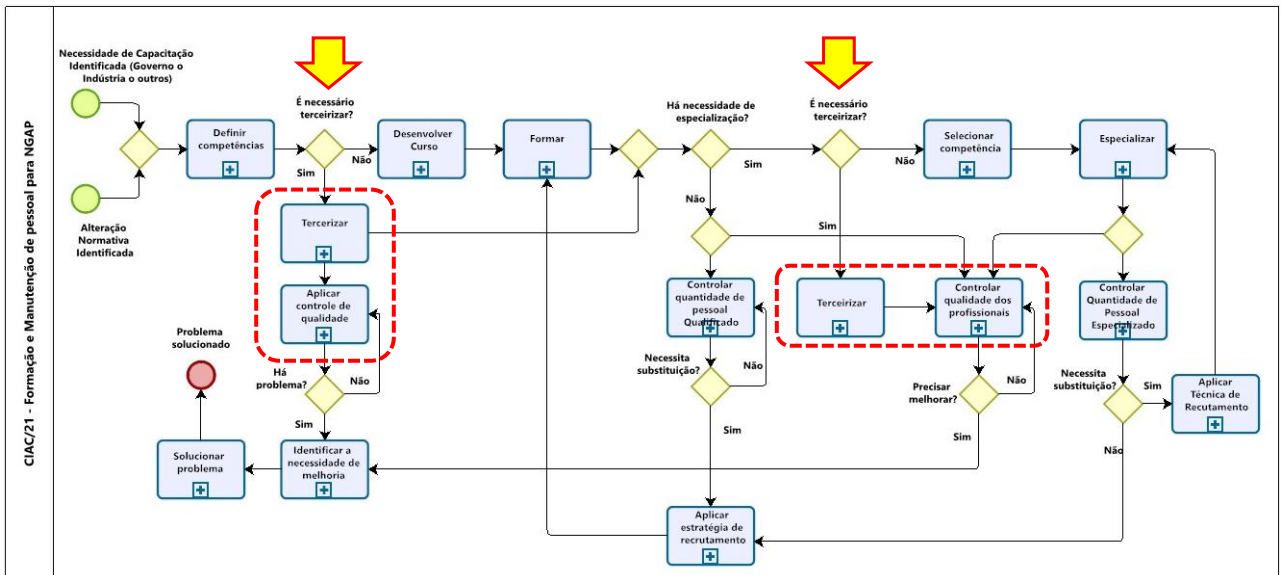
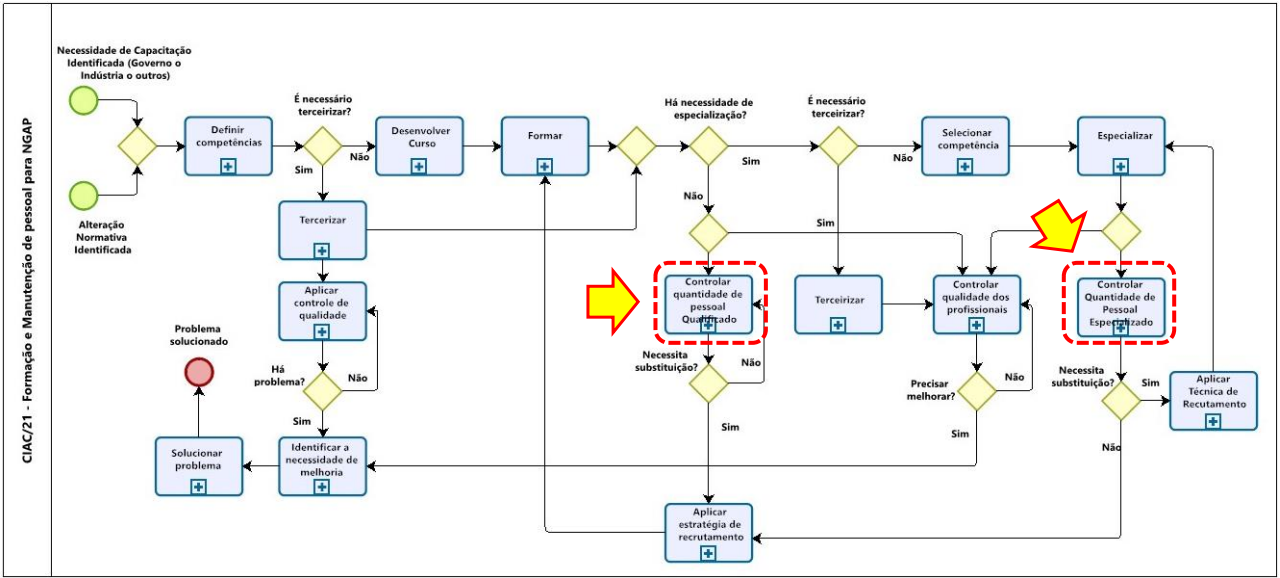




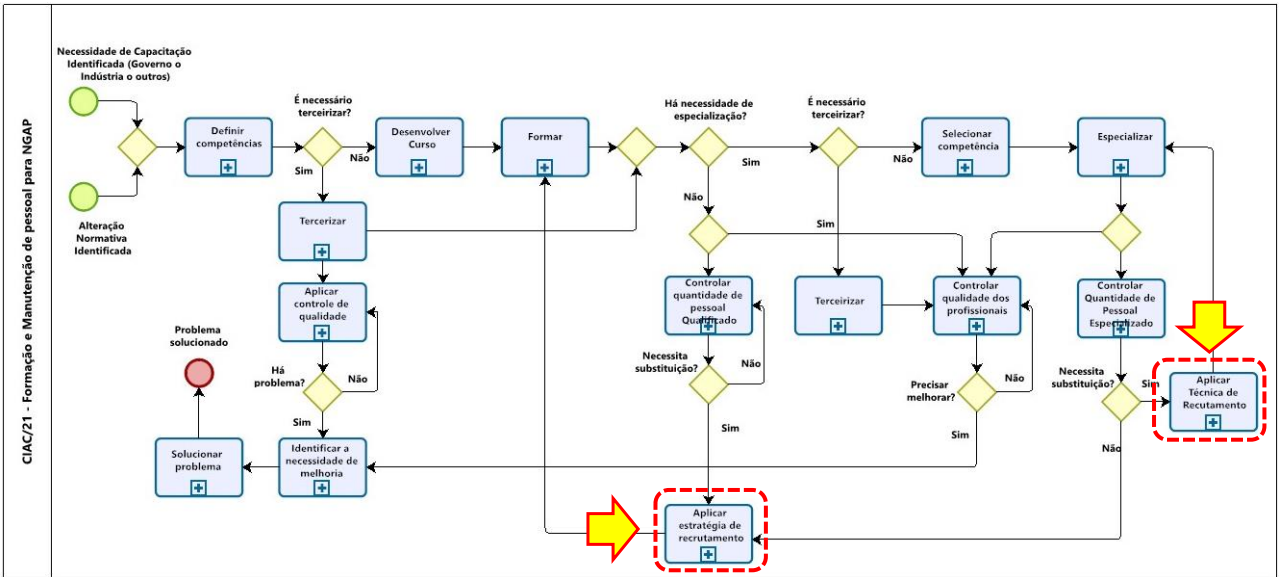
NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5



NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5



NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5



NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

5

Principal factores que contribuyen a la falta de oferta atractiva

- ✓ **Adecuada divulgación de la profesión;**
- ✓ **Reconocimiento de la importancia de la profesión;**
- ✓ **Condición del ambiente de trabajo; y**
- ✓ **Salario.**

NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

6

Principal factores que contribuyen a la falta de planificación adecuada para prever la reposición de talento**Principal factores que contribuyen a los procesos débiles de definición y control de competencias y la remoción del personal técnico?**

- ✓ **Datos poco fiables;**
- ✓ **Procesos no bien establecidos o no mapeados; e**
- ✓ **Indicadores de proceso inadecuados.**

NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

7

Cómo mejorar las condiciones laborales y los incentivos para atraer talento en la aviación civil.

A corto plazo (5 años)

- ✓ Ambiente adecuado para el trabajo;
- ✓ Mejorar divulgación de las profesiones;
- ✓ Trabajar para mejorar el reconocimiento de la importancia de los cursos.;
- ✓ Mejorar las condiciones ambientales de trabajo; y
- ✓ Mejorar Salario, se possible.

NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

8

Cómo mejorar la planificación para prever la reposición de talento y reducir la dependencia del personal técnico que se jubila.

Cómo mejorar los procesos de definición y control de competencias para asegurar la calidad y la continuidad del personal técnico

A corto plazo (5 años)

- ✓ Hacer que los datos sean completos y confiables;
- ✓ Mejorar la gestión de procesos, considerando los riesgos involucrados; y
- ✓ Definir indicadores de proceso adecuados.

Cómo reducir la remoción del personal técnico y garantizar su estabilidad laboral

A corto plazo (5 años)

- ✓ establecer, se posible, un plan de carrera para la profesión, en caso de no existir;
- ✓ mejorar la selección de profesionales, priorizando la afinidad de las personas con las actividades a desarrollar; y
- ✓ establecer una política para reconocer la importancia de los profesionales de la aviación.

Para plazo 10 o 15 años

- ✓ Comprobar anualmente la eficacia de las actuaciones mencionadas anteriormente, corrigiendo lo necesario.

NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

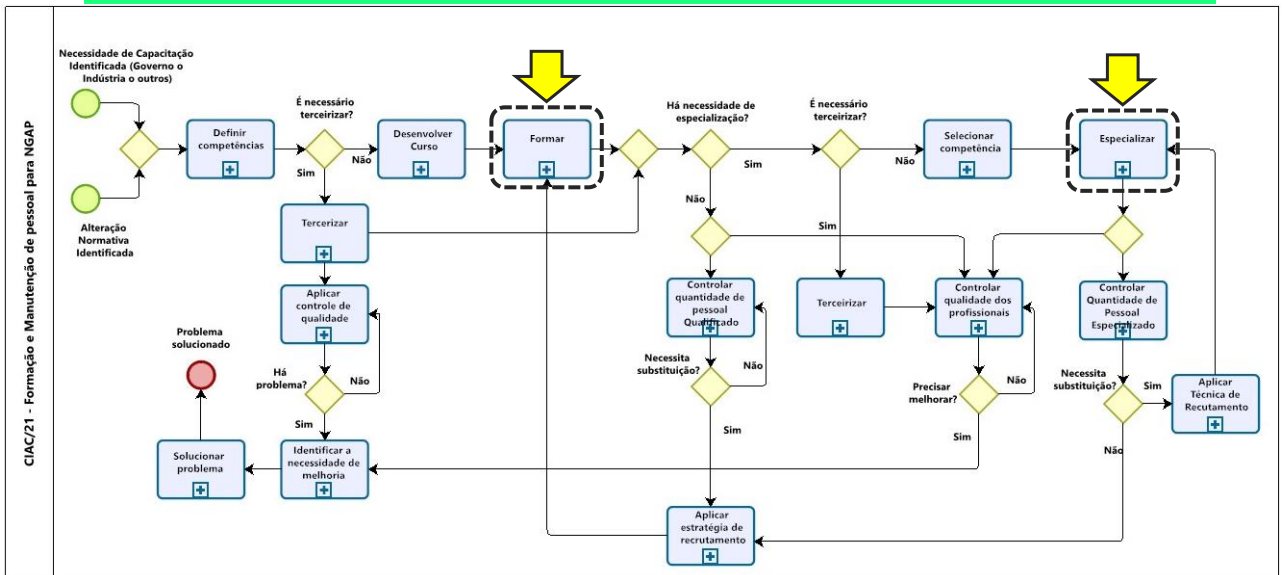
Estrategia de desarrollo y rol de los CIACs
Y
Responsable de la tarea y cuál será el papel del CIAC en la misma



- ✓ Los CIAC serán responsables de gestionar el proceso establecido, solicitando apoyo, cuando sea necesario, a las respectivas Autoridades de Aviación Civil para cumplir con esta misión.

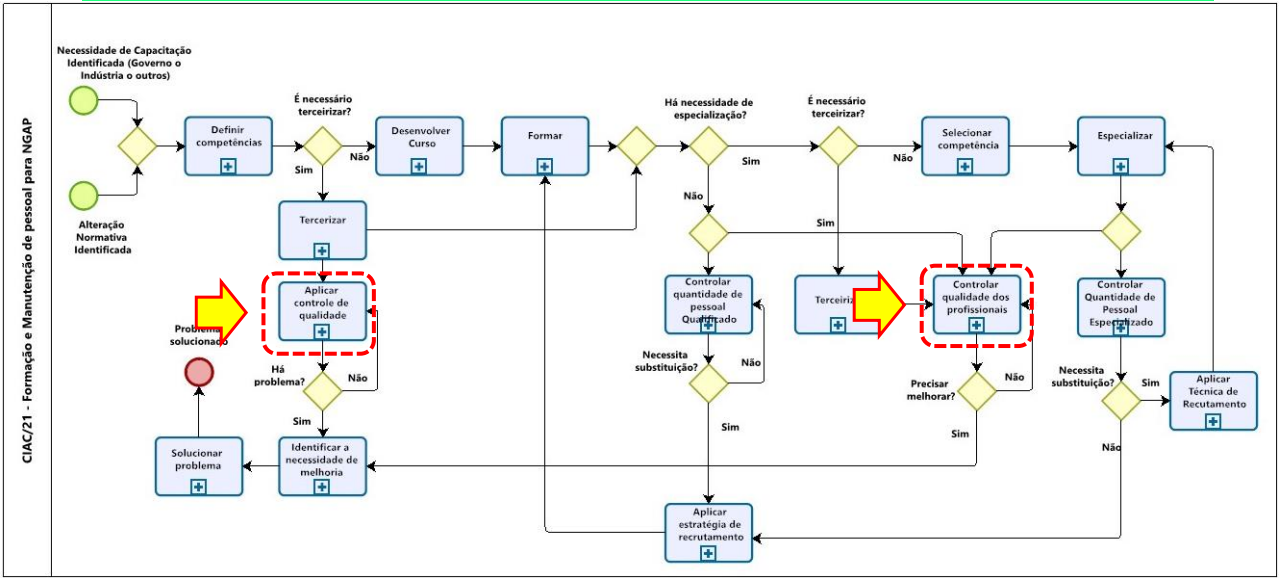
NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

Indicadores Claves del avance de la tarea



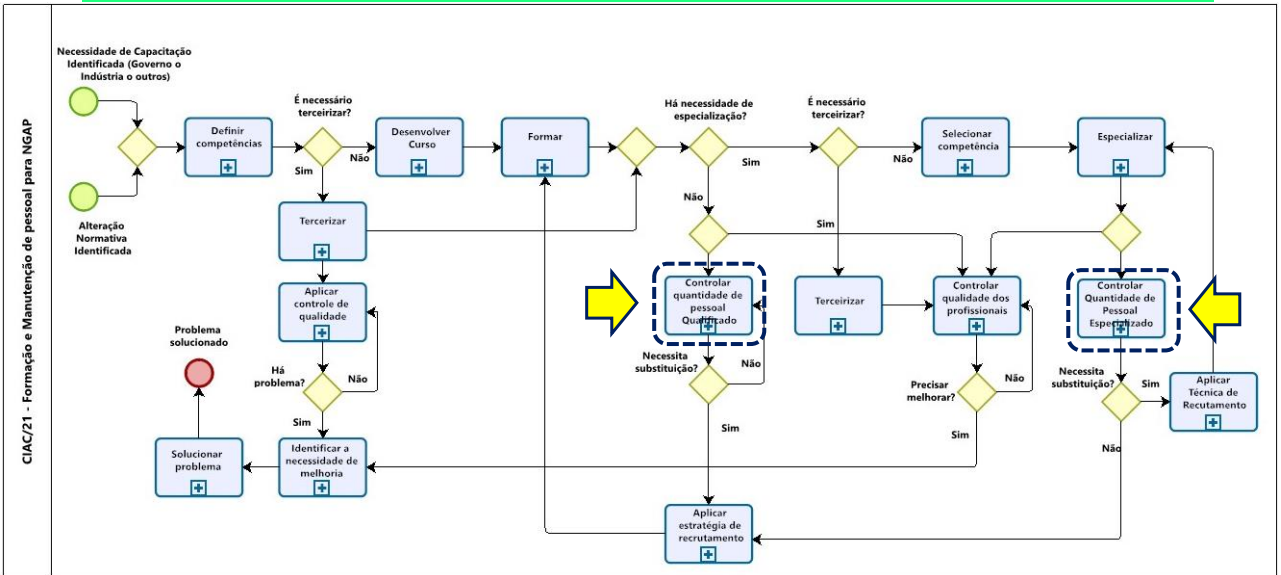
NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

Indicadores Claves del avance de la tarea



NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

Indicadores Claves del avance de la tarea



NE01 - Ejercicio Estratégico SAM 2035 – Guía de trabajo #5

Indicadores Claves del avance de la tarea

