



La movilidad
es de todos

Mintransporte

FORO

IMPACTO DEL COVID-19
EN EL TRANSPORTE AÉREO

NUEVOS RETOS Y
OPORTUNIDADES

En la visión del

PLAN ESTRATÉGICO | 20
AERONÁUTICO | 30

Bogotá - 24 Y 25 de noviembre 2020



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL



Centro de Estudios
Aeronáuticos

IMPACTO DEL COVID-19 EN EL TRANSPORTE AÉREO

Nuevos Retos y oportunidades en la visión del Plan Estratégico Aeronáutico 2030

Asunto: Desarrollo del Talento Humano en el Sector Aeronáutico

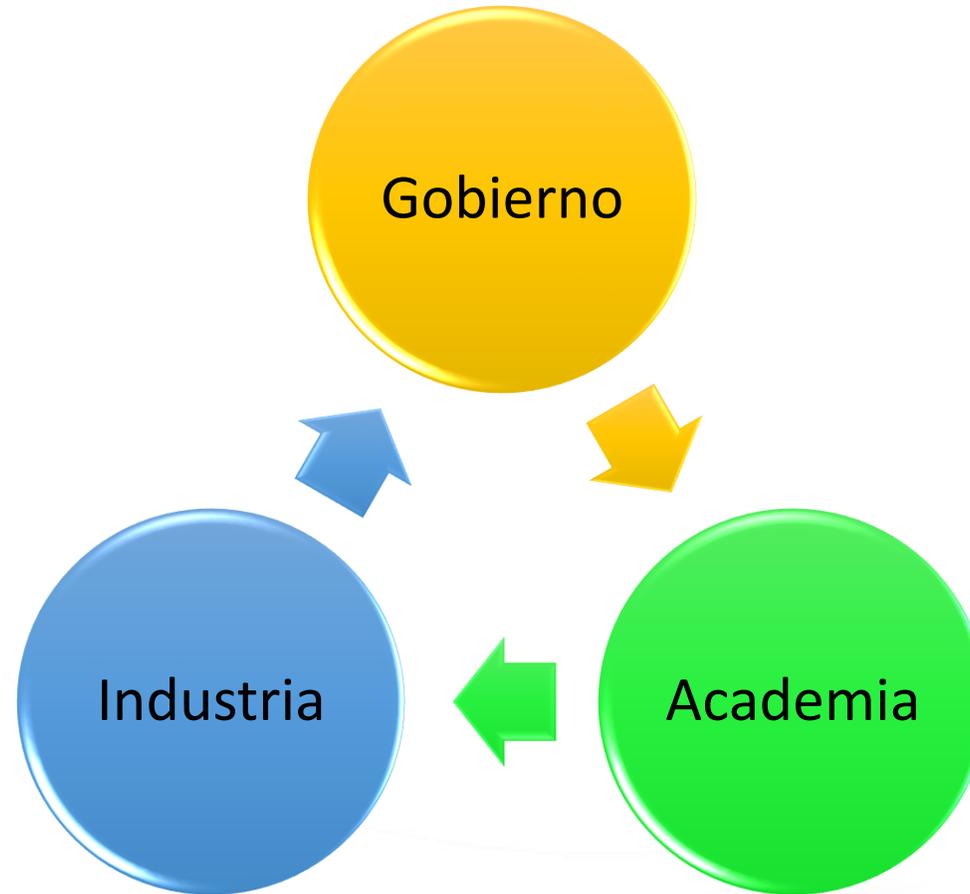
Autores: Jorge Iván García Sepúlveda , Lina Marcela Melo Rodríguez, Mariela Inés Rodríguez Acosta y Nancy Mirelby Ballestas Caro



Contenido

- Antecedentes 2018
- Marco Nacional de Cualificaciones de la Aviación Civil
- Ecosistema Aeronáutico
- Marco del Entorno Interno y Externo
- Escenarios Dialogantes
- Retos de las organizaciones que conforman el ecosistema aeronáutico
- Conclusiones
- Recomendaciones

Antecedentes 2018 - Actores



Antecedentes 2018 - Brechas

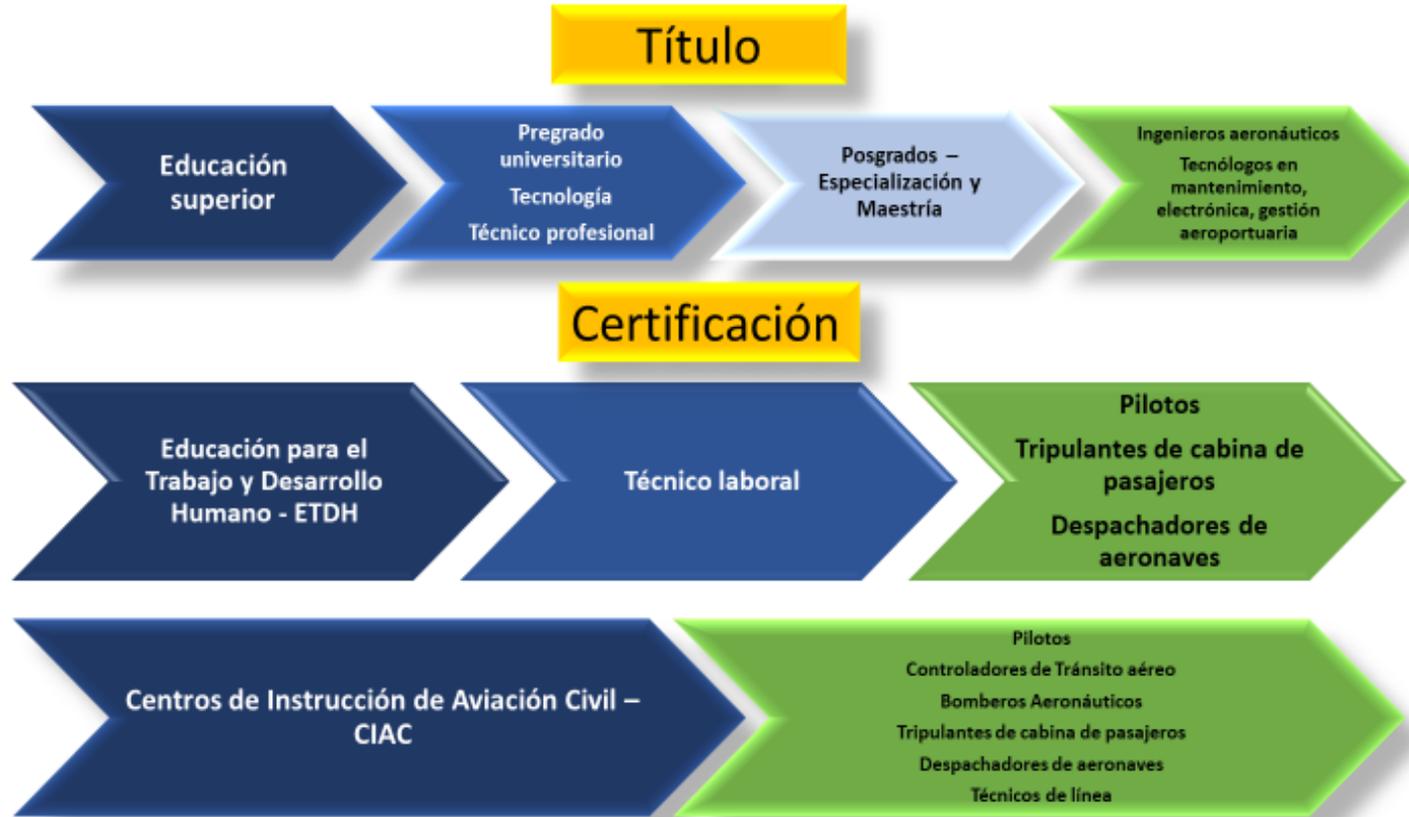


Imàgen creada por jigsawstocker - www.freepik.es

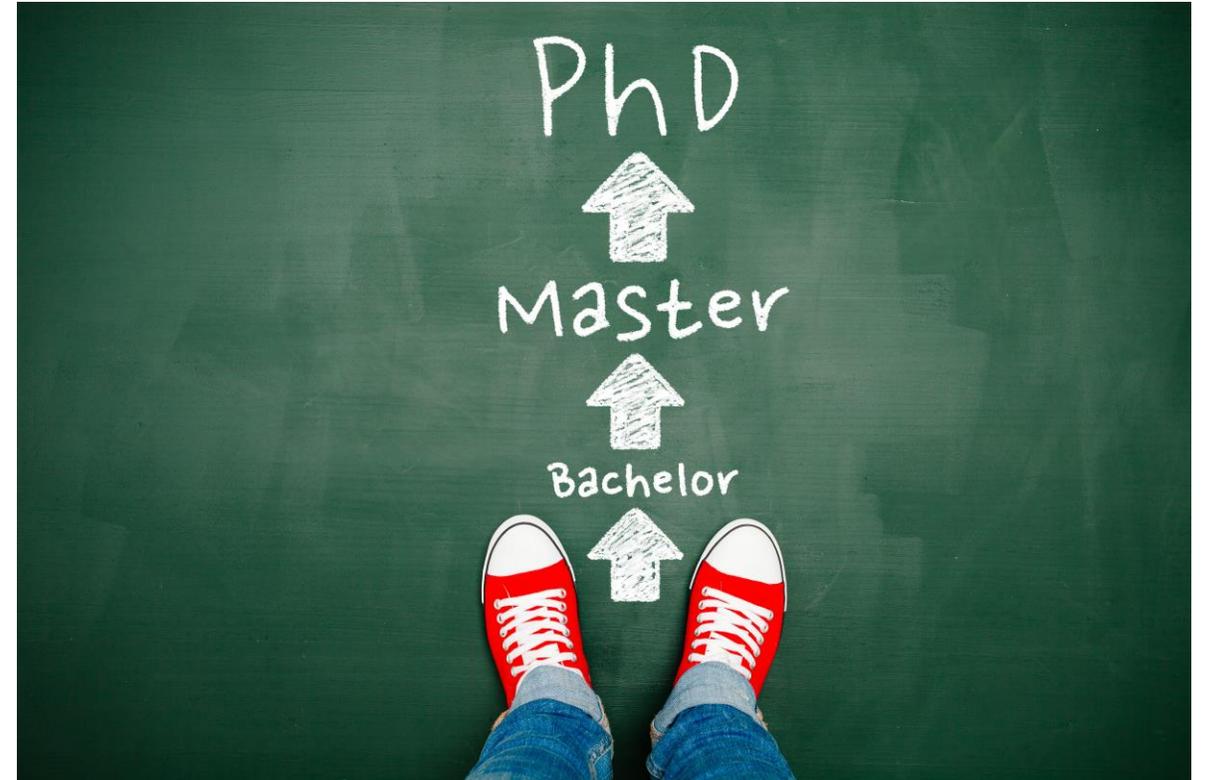
Antecedentes 2018 - Formación



Antecedentes 2018 - Formación



Antecedentes 2018 - Investigación



Antecedentes 2018 – Relevo Generacional



Marco Nacional de Cualificaciones de la Aviación Civil

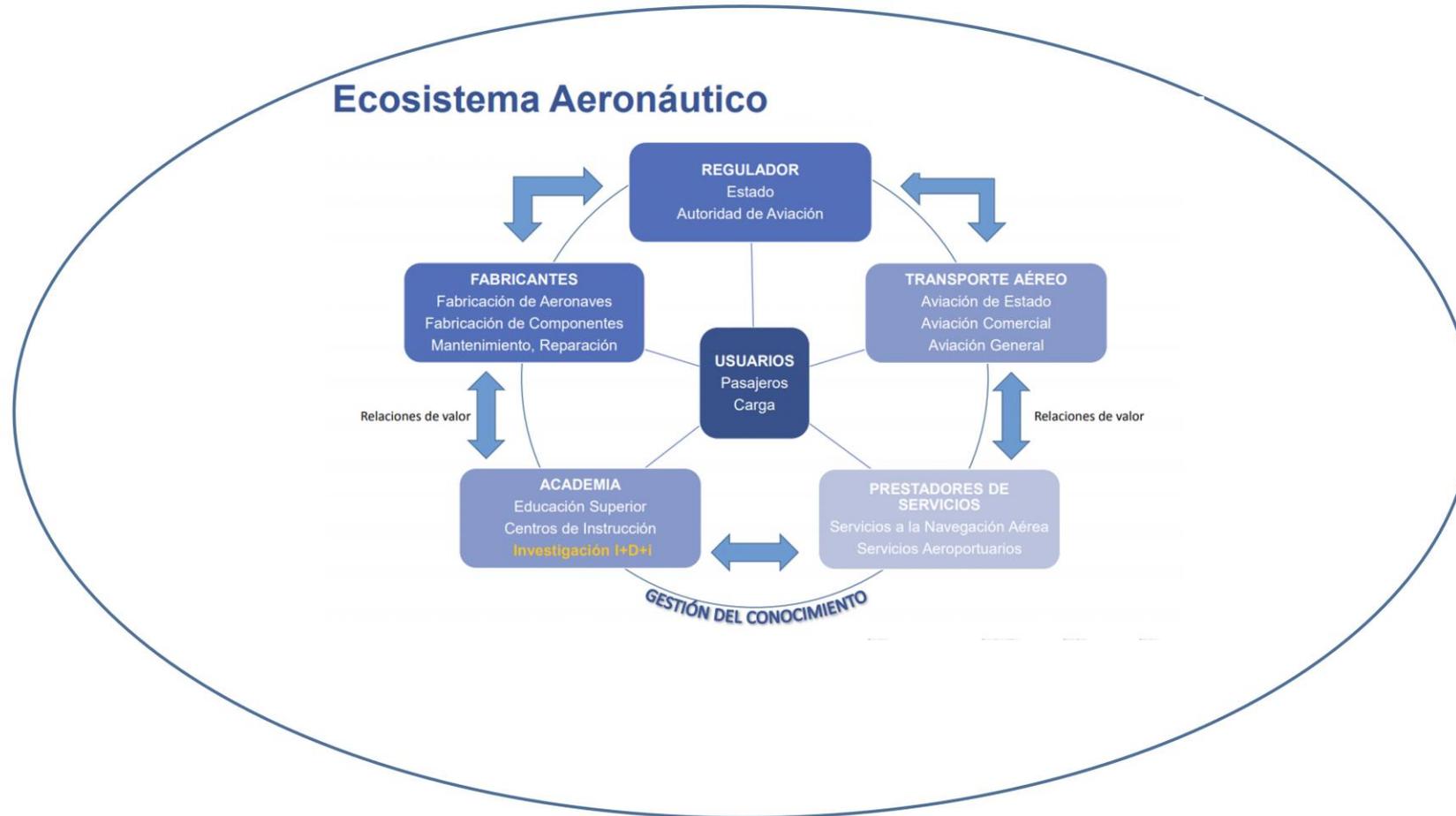


Ruta metodológica para diseño de las cualificaciones



Fuente: Equipo Técnico MEN/MNC

Ecosistema Aeronáutico



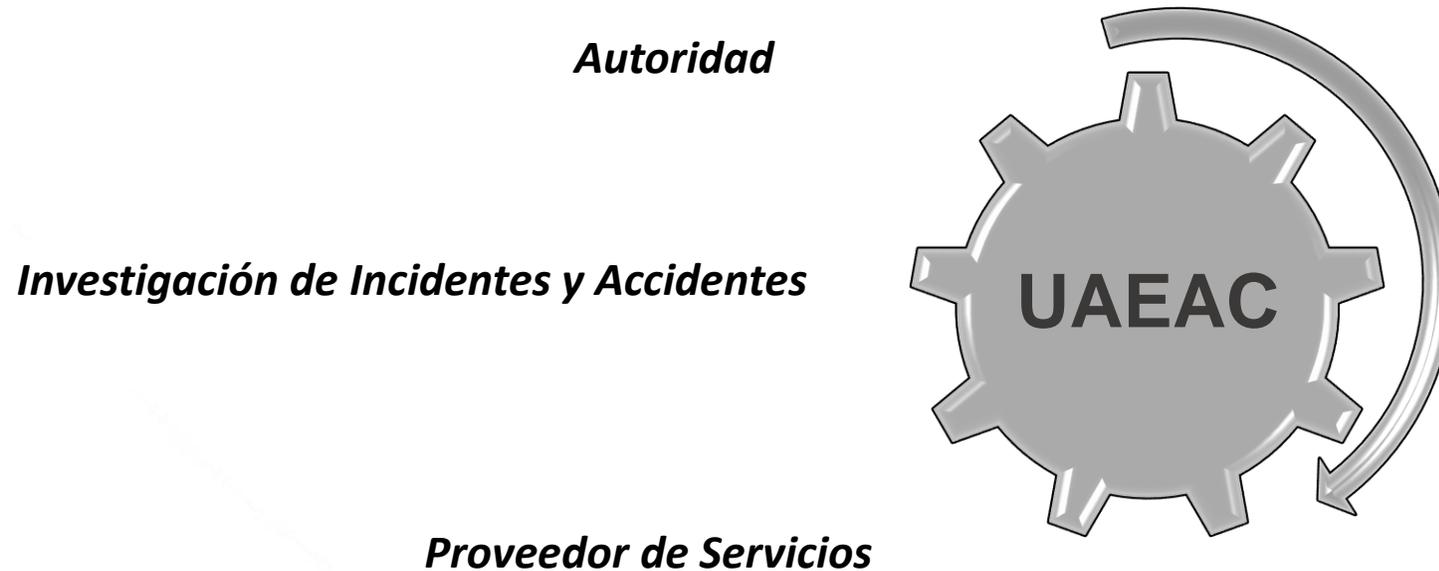
Talento Humano y Gestión del Conocimiento



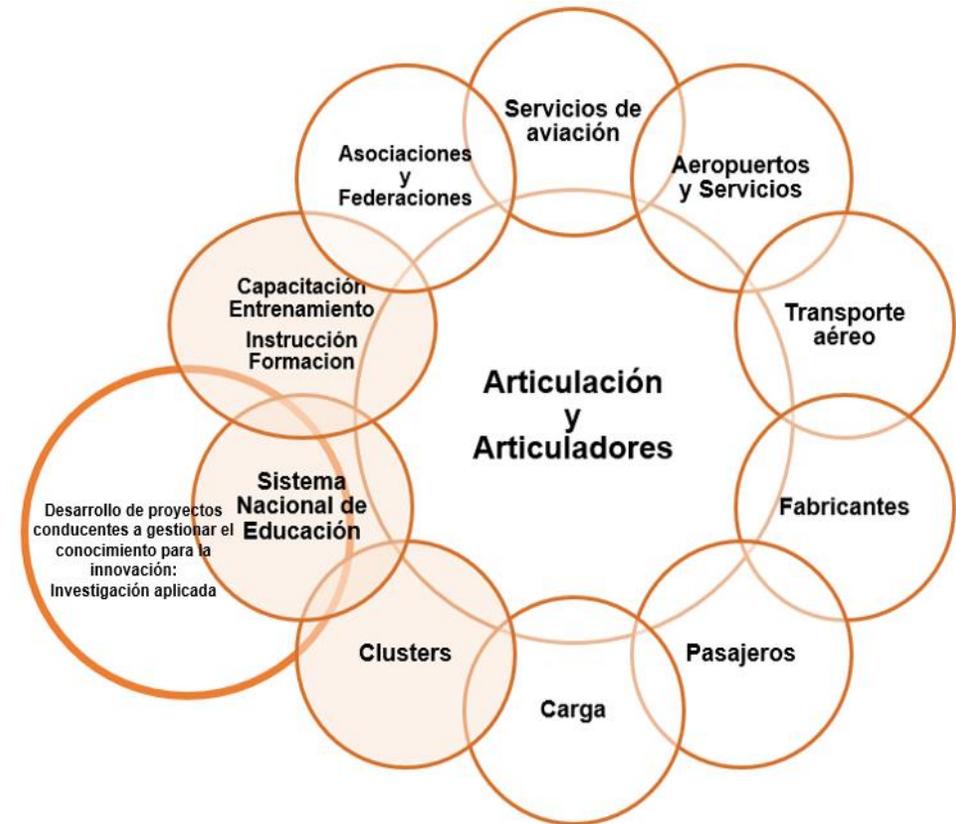
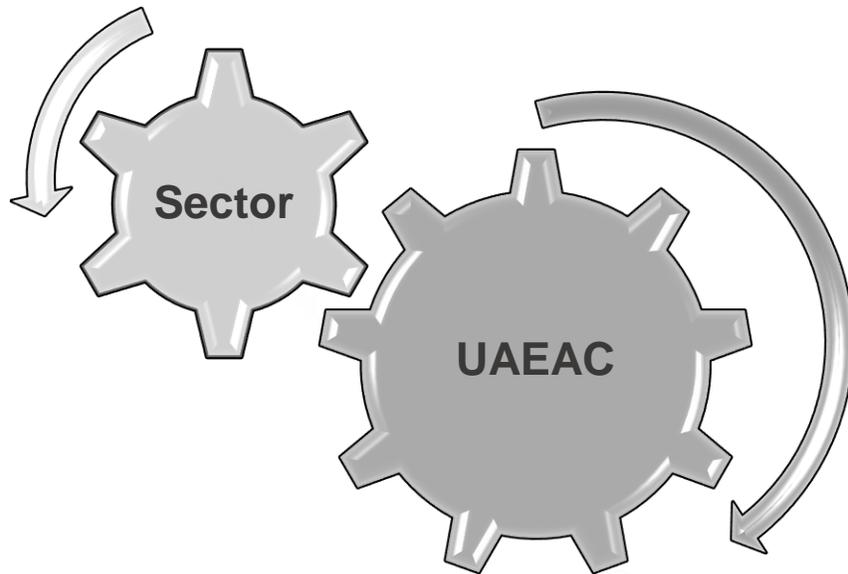
Fortalecimiento Institucional



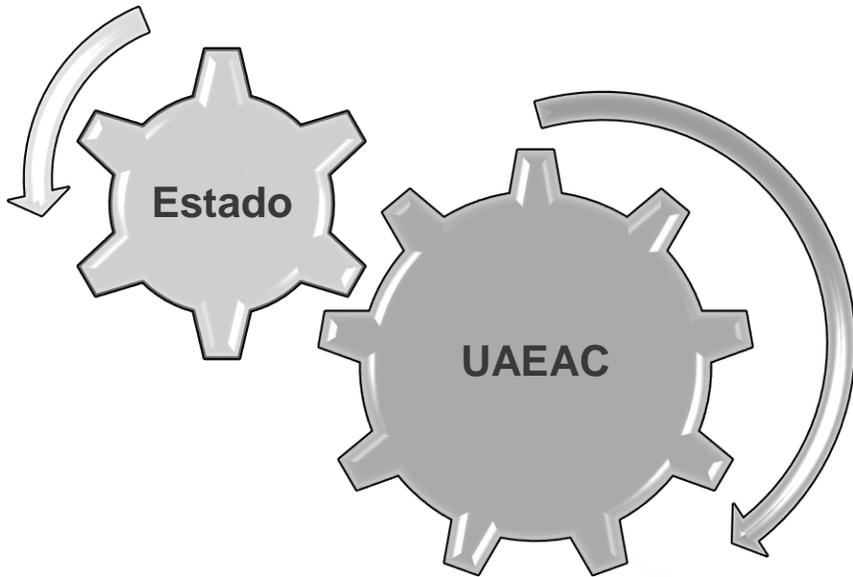
Escenario Dialogante - UAEAC



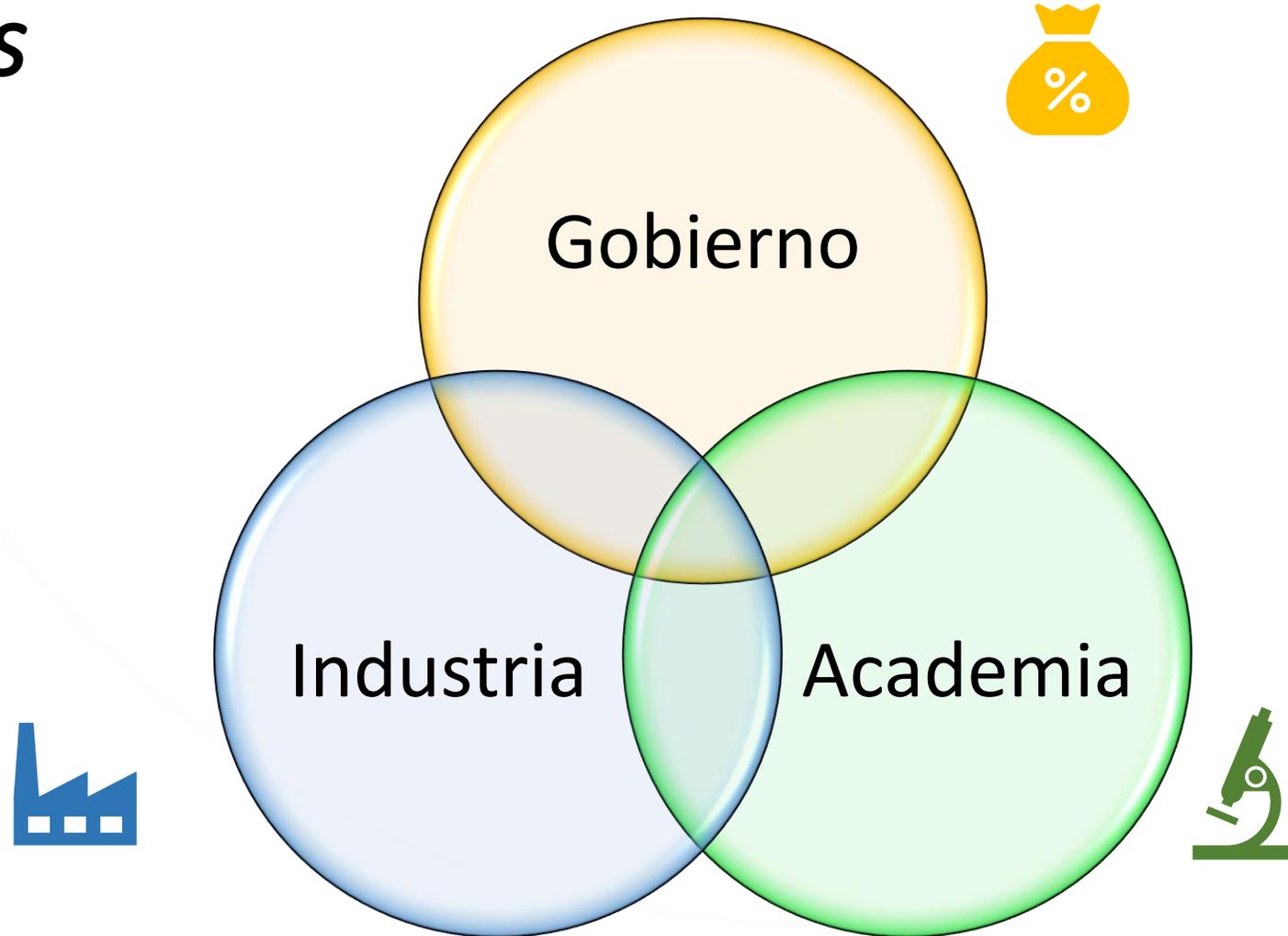
Escenario Dialogante – UAEAC/Sector



Escenario Dialogante – UAEAC/Estado



Actores



Conclusiones

- La articulación del ecosistema sigue siendo un factor indispensable y estratégico para que el Sector cuente con el Talento Humano dispuesto a asumir, aprehender y apropiarse los saberes y experiencias propias del cambio y la adaptabilidad en la nueva dimensionalidad de realidad, por lo que el desarrollo y la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones es una exigencia y más en esta nueva realidad.
- Es importante reconocer el sector como un ecosistema que debe generar relaciones de valor enmarcadas en la cooperación y en la necesidad de competitividad para que el sector atienda los retos planteados en la nueva realidad y sobre ese marco atender las brechas de capital humano generadas en la pandemia.
- El desarrollo de la Entidad, el Sector y el Estado está ligado de forma directa a la comprensión de la recuperación como una oportunidad que implica acoger y apropiarse los instrumentos de la gestión y administración de las políticas que permitirán la rápida adaptación a la nueva realidad y, por lo tanto, asumir que estos instrumentos deben ser el producto de la co-creación, la co-construcción, utilizados compartida y coordinados desde diferentes frentes de manera eficaz y efectiva.

Conclusiones

- Derivada de la anterior premisa, es imperativo que los actores del ecosistema, desde los espacios de capacitación, formación, entrenamiento, investigación e innovación asuman la gestión del conocimiento como una acción que posibilita a cada actor y la interacción de estos, desarrollar estructuras de gestión sistémicas y por ende dialogantes, dado que, en la estructura sistémica. El diálogo y la construcción colaborativa de desarrollos procesuales, procedimentales y tecnológicos posibilita el mejoramiento de los procesos de estandarización.
- La gestión del Talento Humano bajo el criterio de la integralidad y sostenibilidad se determina desde la necesidad del fortalecimiento de las competencias blandas en tanto que el proceso de recuperación exige un liderazgo transformacional, una dirección y acompañamiento a los equipos de trabajo desde la experticia y desde la capacidad y adaptabilidad al cambio; una estructura de relacionamiento que permita el diálogo y a la vez la motivación al cumplimiento de objetivos y evidencia de logros y resultados; la capacidad de trabajar en equipo y resolver los problemas propios del área de actuación sin perder de vista la dimensión de Servicio.

Conclusiones

- Fortalecer los marcos de actuación propuestos desde el Estado, el Sector y la misma Entidad en relación con la importancia de los planes, programas y proyectos de bienestar social, seguridad y salud en el trabajo, el bienestar psicosocial y en amplio sentido el factor humano posibilita que los equipos de trabajo y los Servidores y Colaboradores tengan la certeza, confianza y credibilidad en el proceso de recuperación.
- El Talento Humano logra fundamentar su actuar en el fortalecimiento de las competencias duras y especializadas dado el requerimiento urgente de abordar la automatización de los procesos y la digitalización de las estructuras de relacionamiento de la Entidad, del Sector y el Estado.
- El desarrollo de pensamiento tecnológico y por ende sistémico permite al Talento Humano abordar las formas de gestión digital que se requieren para el momento actual y la migración y modernización a corto plazo. Este requerimiento permite tomar conciencia de la importancia de evolucionar y migrar de las prácticas y procedimientos 2.0 al 4.0, así como el aceptar de forma dialógica el aprendizaje y apropiación del 5.0.

Recomendaciones

- Continuar con desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones de la Aviación Civil, para contar con un talento humano con las competencias que promueva el desarrollo y la recuperación del sector.
- Atender la necesidad de formar la nueva generación de profesionales de la aviación, para ello la implementación del programa STEM en las instituciones de educación superior se convierte en una estrategia para materializar el propósito de atraer, educar y retener el talento humano en la ruta de la recuperación y la superación en la nueva realidad.
- Fortalecer el relacionamiento del talento humano dentro del ecosistema aeronáutico para promover la cooperación en pro de la recuperación y superación del sector.



Recomendaciones

- Orientar un proceso de cualificación del talento humano para que esté en la capacidad de atender un sector que debe migrar hacia la industria 4.0.
- Fortalecer el desarrollo de las competencias blandas: Liderazgo, dirección de equipos, trabajo en equipo, relacionamiento, manejo del tiempo, dado que para la recuperación y la superación de la crisis resulta relevante salvaguardar y retener un talento humano que cuente las herramientas necesarias para asumir la adaptabilidad y el cambio
- Proyectar y prospectar la gestión del riesgo dentro del ecosistema.
- Gestionar el conocimiento para la innovación para que el talento humano que hace parte del ecosistema esté en la capacidad de co-crear soluciones y co-construir proyectos y desarrollos que le permitan a la aviación civil superar la crisis



GRACIAS

