



**Cuestión 6 del  
Orden del Día:**

**Otros Asuntos**

**GUÍA PARA LA PLANIFICACIÓN REGIONAL DE  
RECURSOS HUMANOS Y CAPACITACIÓN**

(Presentada por la Secretaría)

**RESUMEN**

Esta Nota de Estudio presenta algunas consideraciones de guía para la planificación regional de recursos humanos y capacitación

**1. Introducción**

1.1 La Segunda Reunión NACC/DCA concordó que el objetivo de la planificación de recursos humanos es garantizar que las Administraciones Aeronáuticas dispongan en el momento oportuno de personal calificado en los distintos servicios de navegación aérea. Para ello, mediante la Conclusión 2/27 – Planificación de los Recursos Humanos y de Capacitación, recomendó que las Autoridades de Aviación Civil inicien, lo más pronto posible, el proceso de planificación de los recursos humanos y de la capacitación que se requiere para implementar los nuevos sistemas.

1.2 Los objetivos de esta Conclusión es que las Administraciones planifiquen sus programas de capacitación y la programación de cursos, seminarios, etc., por parte de los CIACs, y la OACI, y determinar las necesidades regionales en materia de recursos humanos y capacitación en las diferentes áreas aeronáuticas

**2. Análisis**

2.1 Hoy en día los sistemas de calidad en las organizaciones enfatizan las actividades de capacitación como parte de su cultura organizacional para lograr un desempeño homogéneo de todos sus miembros; la capacitación se distingue como un elemento crítico para que la organización se mantenga en los estándares de competitividad internacional y a la vez crezca a lo interno acorde a los mismos objetivos de la organización.

2.2 Esta visión no se logra de la noche a la mañana ni tampoco con cursos temporales; se logra con el establecimiento de una estrategia de actividades planificadas a medio y largo plazos.

2.3 Los modernos sistemas de navegación aérea requieren de estrategias de planificación de capacitación y de planificación de recursos humanos. Algunos Estados en las Regiones CAR y NAM ya trabajan con esta visión. Si tenemos en cuenta las necesidades actuales ATM y adicionalmente las necesidades que se presentaran en el futuro, se requiere planificar un entrenamiento muy completo desde los niveles básicos hasta los mas avanzados.

2.4 La planeación estratégica normalmente se inicia con un desarrollo de planes y programas de amplia visión para lograr el más alto desempeño profesional de todos los miembros lo que resultara en claros beneficios de productividad hacia la organización; un beneficio va junto con el otro. Esta estrategia también deberían considerar acciones concretas anuales según el crecimiento del trafico, con plazos de 3, 5 o mas años hacia delante; la visión debería considerar las metas de la organización a largo plazo.

2.5 En primera instancia se requiere un plan de capacitación que cubra las necesidades del servicio y que al mismo tiempo le permita al personal desarrollar las suficientes habilidades y conocimientos técnico, operativas y de gestión. La estrategia debe difundirse con clara visión y metas para que todos los miembros de la organización se comprometan a lograrla.

2.6 Acorde a las discusiones del Grupo de Tarea de capacitación del GREPECAS, esta se podría dividir como sigue:

#### **Capacitación formal básica.**

2.6.1 El objetivo de esta capacitación es asegurar que el personal obtenga los conocimientos, habilidades básicas para desempeñar sus funciones eficientemente acorde a los objetivos de la organización.

#### **Familiarización o introducción en las unidades de trabajo**

2.6.2 Su objetivo es proporcionar a todo el personal ATC capacitación de introducción en las tareas de las unidades de trabajo a las que han sido asignados o a nuevos procedimientos o que tendrán vigencia en un futuro cercano tales como: cambios a los manuales de operación, SIDs, STAR, NPA, mejoras al servicio, etc.

2.6.3 El principal objetivo de esta capacitación es que el personal tenga un mejor entendimiento en la interacción de funciones internas de la organización, los procesos y técnicas, relaciones de cooperación, etc., lo cual resultara en un servicio seguro y eficiente.

#### **Capacitación recurrente**

2.6.4 El personal ATS debería recibir capacitación periódica incluyendo los temas actuales sobre los objetivos y procedimientos aplicables a la unidad y/u organización, a fin de mantener los mas altos niveles de servicio (Ejem. fraseología, Cartas de Acuerdo entre unidades ATS, procedimientos operacionales, etc.).

2.6.5 En este rubro también se debería considerar que el personal sea capacitado de manera recurrente según las funciones desempeñadas.

### **Capacitación de Pro eficiencia**

2.6.6 Es importante monitorear periódicamente el desempeño de las unidades para detectar las necesidades de capacitación. Bajo un monitoreo y evaluación permanentes sobre las actividades de la organización ocasionalmente se llega a detectar deficiencias en el nivel del servicio suministrado.

2.6.7 Se debería considerar un programa de Proficiencia de capacitación que permita solventar las deficiencias encontradas mediante cursos capacitación adicional cuando sea requerida. El objetivo de este tipo de capacitación es ayudar a que el staff alcance un nivel de eficiencia homogénea en el desempeño de sus tareas para mantener y mejorar la calidad del servicio requerido.

2.6.8 Según las necesidades de la organización, adicionalmente se debería considerar programas de capacitación de especialización la cual permitirá al personal incursionar en categorías de mayor responsabilidad. El tipo de cursos normalmente deberían ser definidos en función de las necesidades de la organización considerando que esta debería avanzar hacia altos niveles de desempeño en colaboración con la comunidad internacional.

### **3. Acción Sugerida**

3.1 Se invita a los Señores Directores de Aeronáutica Civil a:

- a) tomar nota de la información presentada;
- b) aportar comentarios para desarrollar un programa de capacitación regional de navegación aérea CAR; y
- c) acordar otras acciones que consideren adecuadas.