

**ORGANIZACIÓN DE AVIACIÓN CIVIL INTERNACIONAL
OFICINA PARA NORTEAMÉRICA, CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE**

**PRIMERA REUNIÓN DE DIRECTORES DE AVIACIÓN CIVIL
DE LA REGIÓN DEL CARIBE (CAR/DCA/1)**

(Gran Caimán, Islas Caimanes 8 al 11 de octubre de 2002)

Cuestión 5 del

Orden del Día:

Planificación de Recursos Humanos y Capacitación

(Presentada por la Secretaría)

RESUMEN

Por medio de esta nota de estudio la Reunión es invitada a discutir sobre la planificación de los recursos humanos y la capacitación que estos requieren para lograr y mantener una transición eficiente de los sistemas CNS/ATM, el desarrollo de los sistemas de la seguridad operacional de las aeronaves y de los de seguridad de la aviación civil.

1. Introducción

1.1 La transición a los sistemas CNS/ATM representa un cambio muy importante en las actividades aeronáuticas del mundo cuyo objetivo principal es establecer un sistema de navegación aérea eficiente y seguro a nivel mundial. Para que esta transición se realice con el mayor grado de eficiencia posible, es imperativo que los Estados den prioridad al desarrollo de los recursos humanos, de modo que las Administraciones Aeronáuticas tomen las medidas necesarias que faciliten la planificación de tales recursos, a efecto de brindar los servicios con un personal calificado, en número suficiente y en el momento oportuno.

1.2 Igualmente, los requerimientos para establecer los sistemas regionales de la seguridad operacional de las aeronaves, así como los sistemas de seguridad de la aviación, conllevan a la necesidad de planificar los recursos humanos con las mismas condiciones y características antes citadas.

1.3 Hacer frente adecuadamente a los desafíos que representa el cambio e implementación de las nuevas tecnologías teniendo en consideración las tendencias globalizadoras de la navegación aérea, es el reto que encara la comunidad aeronáutica internacional. La diversidad de conceptos en que se basan los sistemas CNS/ATM exige, por tanto, que se desarrolle una política de planificación que enfoque que la capacitación oportuna de los recursos humanos es uno de los elementos principales para que la transición se lleve a cabo en armonía. Así mismo, las medidas para desarrollar el Plan Global para la Seguridad Aeronáutica (GASP) y las adoptadas para la Seguridad de la aviación (AVSEC), exigen, de igual manera, una política sostenida en la planificación de los recursos humanos.

2. Discusión

2.1 Dentro del Programa Técnico de la OACI en la esfera de la Navegación Aérea que desarrolla la Comisión de Aeronavegación se ha incluido como una de las tareas principales la determinación de *“necesidades regionales en materia de planificación de los recursos humanos y de instrucción”*. El planteamiento que hace la Comisión para asumir esta tarea se basa en que a menudo los Grupos Regionales de Ejecución y Planificación (PIRGS) citan como razones importantes de la inejecución de los planes regionales de navegación aérea, las deficiencias en la planificación e implantación y en la instrucción de los recursos humanos. Así mismo se aduce que el problema se está acentuando con los avances en la implementación de los sistemas CNS/ATM y, que además, la información de que se dispone con respecto a las repercusiones de los sistemas CNS/ATM en las tareas desempeñadas por el personal de aviación civil es limitada e incompleta.

2.2 Por otra parte, al analizar el “Formulario de Notificaciones de Deficiencias de la Navegación Aérea en la Región CAR” que examina el GREPECAS, se deduce que la falta de planificación de los recursos humanos y la carencia de una instrucción adecuada, son frecuentemente las causas que originan las deficiencias determinadas en la Región.

2.3 La finalidad de la tarea de la Comisión (ANC) es elaborar un modelo de planificación de los recursos humanos y de instrucción para utilizarlo a escala regional y también textos de orientación para el mismo fin, así como evaluar si deberían incorporarse en los planes regionales de navegación aérea todas las partes de los resultados del proceso regional de planificación de los recursos humanos y de instrucción. Mientras este material es preparado, el GREPECAS, con el fin de avanzar en el tema, ha adoptado la Conclusión 10/4: “Aprobación de las Secciones II y III del Manual Guía para la Capacitación de Recursos Humanos sobre los Sistemas CNS/ATM”, el cual se ha traducido para la correspondiente distribución a los Estados. (**Apéndice A** a esta Nota de Estudio).

2.4 También, dentro de la toma de medidas para adelantar en este tema, el GREPECAS creó un Subgrupo de Recursos Humanos al cual se le ha asignado la tarea de analizar el desarrollo de los recursos humanos y proponer acciones para implementar adecuadamente los requisitos contenidos en el Plan Regional de Navegación Aérea de las Regiones CAR y SAM, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación técnico/profesional de los recursos humanos. Irónicamente, por falta de recursos humanos en las Oficinas Regionales de la OACI, este Grupo no ha podido iniciar sus actividades.

2.5 Igualmente, por medio del Proyecto de Cooperación Técnica PNUD/OACI RLA/98/003 *“Transición a los Sistemas CNS/ATM en las Regiones CAR/SAM”*, se han impulsado algunas actividades dirigidas a la planificación y capacitación de los recursos humanos para la operación de los sistemas CNS/ATM. A este propósito se circuló una encuesta a los Estados cuya área de responsabilidad incluye una FIR, para determinar el estado de dicha planificación y capacitación de los recursos humanos, la cual estuvo enfocada hacia las áreas de ATM y de CNS. Esta encuesta, que no ha sido contestada por la mayoría de las Administraciones, es en sí una guía o material de orientación para ayudar y asistir a los Estados en la planificación de los recursos humanos.

2.6 Planificación de los recursos humanos y de capacitación

2.6.1 La planificación de los recursos humanos tiene efecto directo sobre la capacitación pues esta es un complemento de la primera, así por ejemplo, la determinación de la demanda de capacitación es uno de los elementos de estudio de la planificación. Teniendo en cuenta lo anterior, en el caso de la navegación aérea, se ha previsto que la necesidad de capacitación tendrá su mayor intensidad durante la etapa de transición, ya que los sistemas existentes operarán durante cierto período paralelamente con los nuevos sistemas; lo cual obliga al doble esfuerzo de mantener la competencia del personal tanto en las nuevas como en las actuales tecnologías. Por esta razón, el cumplimiento de requisitos en materia de recursos humanos y capacitación durante esta etapa de transición, deberían ser el punto principal de los planes de implementación a nivel regional y nacional.

2.6.2 Considerando el párrafo que precede y recalando que el objetivo de la planificación de recursos humanos es garantizar que las Administraciones Aeronáuticas dispongan en el momento oportuno de personal en la cantidad requerida y con las debidas competencias, se ha recomendado que las Administraciones inicien lo antes posible un proceso de planificación de los recursos humanos y de la capacitación necesarias para implementar los nuevos sistemas. Siendo que, en la actualidad en varios Estados de la Región, las unidades responsables de la navegación aérea, no disponen de personal calificado en el área de la planificación de recursos humanos, sería importante que la primera acción a impulsar fuera la designación y la correspondiente capacitación del personal que tendría la responsabilidad de la planificación.

2.6.3 Si bien en la nota de estudio hemos enfocado el desarrollo de los recursos humanos en los servicios de navegación aérea, igual aplicación y con el mismo énfasis, debería darse al desarrollo de los recursos humanos de todas las áreas de la aviación civil como lo son la seguridad operacional y la seguridad de la aviación civil.

2.6.4 Para una mejor orientación seguidamente se enlistan algunos de los factores que debieran considerarse en la elaboración de un plan sobre recursos humanos:

- realizar una auditoria de los niveles existentes de personal;
- realizar una proyección de las necesidades de personal en todas las categorías;
- planificar el recurso humano requerido en los distintos servicios;
- determinar el efecto del uso de la automatización en los nuevos sistemas;
- planificar proyectos para la transición e implementación de los nuevos sistemas;
- planificar la capacitación de los recursos humanos con enfoque al control de calidad (Q.A.);
- revisar criterios de selección y calificación del personal;
- planificar la preparación de nuevos programas de instrucción;
- planificar la capacitación de los instructores en nuevas técnicas;
- revisar la formación actual y planificar la formación futura del personal;
- revisar, si necesario, las estructuras organizativas y adecuarla a las nuevas necesidades;
- revisar las tareas y funciones del personal técnico aeronáutico; y
- determinar si con los nuevos sistemas surgirán nuevas disciplinas laborales.

2.7 Metodología TRAINAIR (cooperación internacional)

2.7.1 La OACI creó en 1990 el programa TRAINAIR con el fin de mejorar la instrucción en materia de aviación civil. Se sabe que el programa ofrece un marco para coordinar y armonizar la preparación de la instrucción. El empleo de esta metodología garantiza que los cursos normalizados TRAINAIR, elaborados en paquetes (STP) por los centros de instrucción miembros del programa, sean compartidos y tengan un amplio uso a nivel mundial. De esta forma se ha desarrollado un medio de cooperación internacional, el cual permite que los miembros puedan adquirir los paquetes de instrucción normalizados (STP) a costos bajos.

2.7.2 Al llamar la atención de aquellos Estados que aún no se han incorporado al citado programa, que la participación en el TRAINAIR está abierta a todos los centros de instrucción que la OACI reconozca. Es de advertir que la metodología TRAINAIR incluye, la evaluación de las necesidades de planificación y capacitación de los recursos humanos.

2.7.3 Para conocimiento de la Reunión, en la Región CAR, los Centros de Instrucción de COCESNA, Cuba y Barbados, se han integrado al programa y, en los casos de COCESNA y Cuba, han realizado programas de cooperación bilateral lo cual es una proyección de la ayuda mutua que las Administraciones Aeronáuticas debieran considerar.

2.7.4 Un enfoque coordinado y de cooperación regional para la planificación y capacitación de los recursos humanos en el contexto de la Región CAR, ayudaría a lograr los objetivos de normalizar la capacitación a nivel regional y a preparar oportunamente al personal requerido por los Estados. En este sentido cabe mencionar que, varios Centros de Instrucción de las Regiones CAR/SAM, se han venido reuniendo desde 1997 con el objeto de uniformar la enseñanza de las materias de aviación civil normalizando los cursos que imparten.

2.7.5 En el **Apéndice B** de esta nota de estudio se incluye información general con los cursos disponibles en los CIACs de la Región CAR.

2.7.6 Por su parte, el Programa de Cooperación Técnica de la OACI es otro medio disponible para desarrollar proyectos de cooperación que coadyuven en la planificación y capacitación de los recursos humanos de la aviación civil regional, teniendo en cuenta la metodología TRAINAIR.

2.7.7 A lo anterior, hay que resaltar que la IATA ha contribuido significativamente en estos esfuerzos poniendo a disposición de las Administraciones Aeronáuticas y usuarios en general, cursos por medio de su Instituto de Instrucción y Desarrollo.

2.8 Algunas actividades de capacitación realizadas en las Regiones CAR/SAM

2.8.1 Con el propósito de informar a la Reunión en el **Apéndice C** de esta nota de estudio se detallan algunas de las actividades de capacitación programadas para el año 2002 en las Regiones CAR/SAM. La finalidad de brindar esta información es hacer notar que anualmente se programan varias actividades encaminadas a la capacitación y a la actualización del personal aeronáutico, pero, desafortunadamente no se logra obtener los resultados esperados por cuanto no hay mayor participación de los Estados de la Región. Las Administraciones no están aprovechando las oportunidades de capacitación. Por tal motivo, se llama la atención de las autoridades aeronáuticas para que consideren que tales actividades son programadas con el fin de ofrecerles un medio más de capacitación.

2.8.2 En relación con lo anterior, cabe mencionar que para este año se han programado tres cursos en el área de AVSEC en Trinidad y Tobago los cuales se planearon para ser llevados a cabo en las siguientes fechas: 11-20 de junio (Curso de Gerencia AVSEC), 10-17 de septiembre (Curso de Instructores AVSEC), 19-26 de noviembre (Curso Supervisores AVSEC). Desafortunadamente no hubo suficientes Estados/Territorios que participaran en alguno de ellos, a pesar de las repetidas instancias para que lo hicieran, y por lo tanto, los cursos fueron cancelados. Tampoco se han utilizado otras oportunidades de capacitación que se ofrecen en la Región, por ejemplo, la Escuela de Capacitación ATS en Barbados.

2.8.3 Otra fuente para planear la capacitación es la Guía de cursos que imparten los distintos Centros de Instrucción de Aviación Civil, que publica la OACI anualmente, la cual es distribuida a los Estados e incluida en la página Web de la OACI <http://www.icao.int/td>. En ella se incluyen las distintas oportunidades de instrucción que se ofrecen a nivel internacional.

3. Conclusión

3.1 El tema de la planificación de los recursos humanos y de la capacitación en aviación civil, no ha sido considerado por las Administraciones Aeronáuticas con la atención y prioridad que el asunto merece. La necesidad de una adecuada planificación para el desarrollo de los recursos humanos es fundamental para determinar la cantidad de personal que se debe capacitar y la formación que debe recibir según las distintas áreas y categorías. El desafío que representa la aplicación de nuevas tecnologías requiere que los esfuerzos en estas materias sean redoblados, para que el mismo recurso humano capacitado haga más fácil la implementación de los nuevos sistemas, teniendo en cuenta que el elemento humano es uno de los componentes más importantes de un sistema de calidad.

3.2 Con base en lo anteriormente expuesto se presentan para consideración de la reunión los siguientes proyectos de conclusión.

PROYECTO DE CONCLUSIÓN 1/XX: PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DE CAPACITACIÓN

Que aquellos Estados/Territorios que aún no cuenten con un proceso de planificación de los recursos humanos de los servicios de navegación aérea, de la seguridad operacional y la seguridad de la aviación civil, consideren con carácter de urgencia la necesidad de tomar las siguientes medidas:

- a) designar y preparar personal en la materia de planificación de recursos humanos dentro de las unidades responsables de los distintos servicios aeronáuticos;
- b) desarrollar un plan sobre recursos humanos proyectado a las necesidades de los siguientes 5 años, incluyendo un programa de capacitación del personal de aviación civil involucrado en la implementación y operación de los nuevos sistemas CNS/ATM, la seguridad operacional y la seguridad de la aviación civil;
- c) dar seguimiento a la DECISIÓN 10/4 de GREPECAS para analizar los “impactos de la automatización sobre los recursos humanos” de acuerdo con lo estipulado en el Manual Guía para la Capacitación de Recursos Humanos sobre los Sistemas CNS/ATM;

- d) considerar la importancia de asistir a las actividades respaldadas por la OACI (cursos, seminarios, talleres, etc.) teniendo en cuenta que tales actividades se realizan con el objeto de complementar y actualizar la capacitación del personal de aviación civil;
- e) comisionar a la Oficina Regional OACI/NACC, la distribución del formulario adjunto en el **Apéndice D** a ser completado por las Administraciones, para determinar las necesidades en recursos humanos y capacitación de los Estados CAR, según las distintas áreas aeronáuticas, el cual deberá ser remitido a la Oficina NACC *a más tardar el 31 de enero de 2003*; y
- f) utilizar la información obtenida en el mencionado formulario por parte de las Administraciones Aeronáuticas, por el GREPECAS y la Oficina Regional OACI/NACC quien la coordinará con los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIACs) de la Región CAR, para la planificación de recursos humanos y de capacitación.

**PROYECTO
DE CONCLUSIÓN 1/XX: NORMALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN - METODOLOGÍA
 TRAINAIR**

Que para el desarrollo de los recursos humanos los Estados/Territorios consideren realizar las siguientes acciones:

- a) tomar las medidas pertinentes para normalizar la capacitación en la aviación civil de la Región, de conformidad con las directrices de OACI, teniendo en cuenta la cooperación internacional;
- b) instar a los Estados, cuyos centros de instrucción aún no se hayan incorporado al Programa TRAINAIR, a integrarse a dicho Programa; y
- c) instar a los Administraciones Aeronáuticas a que, en un ambiente de cooperación internacional, convengan en desarrollar proyectos bilaterales y multilaterales que faciliten la asistencia técnica entre Estados para desarrollar los planes y la capacitación de los recursos humanos.

4. Acción sugerida

4.1 Se invita a la reunión a tomar nota del contenido de esta nota de estudio y a aprobar las conclusiones sugeridas en ella, a efecto de iniciar lo antes posible acciones en materia de la planificación y la capacitación de los recursos humanos.
