



#### Cuestión 4 del

**Orden del Día:           Actividades futuras relacionadas con las necesidades de instrucción en materia de navegación aérea.**

### **Planificación del Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión de la competencia**

(Presentada por Secretaria)

<b>Resumen</b>	
En esta Nota de Estudio se propone a la Reunión analizar, establecer y acordar un Plan de acción orientado a llevar a buen término la Estrategia de Planificación de la Gestión de Competencia del Personal de los Servicios de Navegación Aérea en la Región SAM.	
<b>Referencias:</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan de Implantación basado en la performance de la Región Sudamericana</li></ul>	
<b>Objetivos estratégicos de la OACI:</b>	<i>A – Seguridad operacional</i> <i>C – Protección del medio ambiente</i> <i>D - Eficiencia</i>

#### 1                   **Antecedentes**

1.1               En consideración a los nuevos requisitos derivados de la implantación del Concepto Operacional ATM, los Estados de la Región SAM deberán considerar la planificación del Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión de la competencia, teniendo en cuenta las iniciativas del plan mundial de navegación aérea

1.2               El objetivo principal de los sistemas ATM consiste en crear un sistema mundial continuo de navegación aérea. Este ámbito requerirá un equipo internacional preparado para desempeñar sus funciones en ese ámbito. Para lograrlo, es indispensable que en todo el mundo el personal que forme parte de ese equipo reciba un nivel de instrucción uniforme y de alta calidad.

1.3 La provisión adecuada de los Servicios de Navegación Aérea dependerá de la gestión de competencia del personal técnico y operativo, así como de su disponibilidad en suficiente cantidad para atender los diferentes servicios.

1.4 Hasta hace unos años atrás, la evolución de las tecnologías aeronáuticas ha sido gradual y en su mayor parte los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) han podido afrontar los desafíos que representaba el cambio, aun cuando no siempre tuvieron a su disposición metodologías e instrumentos de capacitación refinados. Sin embargo, los nuevos sistemas ATM se basan en muchos conceptos nuevos, y su implantación presenta un desafío aún más serio.

1.5 Por lo tanto, la introducción de estos nuevos conceptos dentro del sistema ATM representa un gran impacto en el personal aeronáutico, no solo del personal de tierra sino que también en las tripulaciones de vuelo. Es por ello que la gestión de la competencia es uno de los asuntos claves para el éxito de la transición.

1.6 En este mismo sentido, esta perspectiva, deja ver que como resultado de la introducción de los componentes del Concepto Operacional ATM surgirán nuevas disciplinas aeronáuticas que desde el punto de vista del planeamiento de recursos humanos, presentarán la necesidad de redistribuir y capacitar personal.

1.7 La planificación de la gestión de competencia de los recursos humanos para la implantación de los componentes del Concepto Operacional ATM deberá tener en cuenta los requisitos específicos de cada una de las actividades de implantación de cada área que conforma este documento.

1.8 La planificación de la instrucción en la Región SAM se deberá realizar en forma coordinada entre los CIACs y sus respectivas administraciones de aviación civil. Por su parte, la OACI ha adoptado una nueva política de instrucción que incluye un proceso para respaldar las organizaciones y los cursos de instrucción. Esta nueva política de instrucción abarca todos los aspectos de seguridad operacional y protección de la aviación y complementa la labor del equipo especial sobre la nueva generación de profesionales aeronáuticos (NGAP), tema que ha sido tratado en la NE/04.

## 2 **Análisis**

2.1 Del análisis sobre la situación actual surgen dos tipos de problemas; los existentes y los emergentes.

2.2 Entre otros, los problemas existentes son:

- a) Falta de personal para operar los sistemas.
- b) Limitaciones legales y presupuestarias de los Estados.
- c) Alto costo del entrenamiento (Inicial, entrenamiento especializado, recurrente y mantenimiento de las calificaciones del personal)
- d) Personal con insuficiente conocimiento del inglés
- e) Insuficiente cantidad de simuladores para el entrenamiento inicial del personal
- f) Insuficiente nivel de calificación de los instructores en nuevos conceptos
- g) Organizaciones de Instrucción insuficientemente preparadas para enfrentar los nuevos desafíos

h) Selección de candidatos inadecuada

2.3 Los Problemas emergentes, entre otros, podrían ser atribuidos a:

- a) Necesidad de implantar nuevos métodos de instrucción
- b) Nuevas competencias debido al incremento de la dependencia de la aviación en tecnologías digitales en tiempo real
- c) Crecimiento del volumen de tráfico

2.4 Las reuniones realizadas por los CIAC de la Región SAM tienen como objetivo analizar la planificación de recursos humanos y capacitación, la cooperación entre centros de instrucción, la creación de cursos de introducción sobre los nuevos sistemas CNS/ATM, la necesidad de profesionalizar los centros de instrucción a fin de hacer frente a las nuevas exigencias de los nuevos sistemas, fomentar el programa TRAINAIR a través de la inserción de nuevos centros al programa y la preparación de cursos bajo esta metodología.

2.5 Al considerar la planificación de los cursos, se debería asegurar que los programas sobre cada especialidad incluyan formaciones básicas de las otras áreas, ajenas a su especialización, que lo ayude al personal a tomar conocimiento de los trabajos realizados en otras dependencias y a tomar conciencia del impacto de su tarea en la consideración global del ATM.

2.6 Al respecto, y a modo de estrategia, en la planificación de la gestión de competencia del personal se debería considerar tres etapas:

- i. Instrucción de base: En esta etapa se deberá incluir los nuevos conceptos del sistema ATM, los sistemas de comunicaciones y todos los aspectos que estarán involucrados en el funcionamiento de los sistemas de navegación aérea.
- ii. Instrucción para los planificadores de la implantación: Se necesita instrucción a nivel de gestión superior para proporcionar a los encargados de tomar decisiones la información básica necesaria para planificar la implantación de los sistemas ATM. Se necesita este tipo de instrucción para el personal directivo que planificará la implantación de sistemas ATM, así como para quienes serán responsables de planificar los sistemas contribuyentes.
- iii. Instrucción específica para las tareas: La tercera categoría de instrucción que se necesita es la requerida para que el personal maneje, opere y mantenga los sistemas en forma continua. Esta categoría representa la mayor parte de las necesidades de instrucción y es la más compleja de proyectar desarrollar e implantar.

2.7 La aplicación en forma adecuada de esta estrategia tendría como beneficio inmediato el reforzamiento de la seguridad operacional, como también permitiría:

- Disponibilidad de información con niveles de calidad adecuados a los requerimientos;
- Personal debidamente capacitado como instructores/administradores del concepto operacional ATM;
- Incremento de la conciencia situacional del personal; y
- Disponer de servicios de navegación aérea de calidad.

2.8 Considerando todo lo anterior, se propone a la Reunión un Plan de acción orientado a llevar a buen término la Estrategia de Planificación de la Gestión de Competencia del Personal de los Servicios de Navegación Aérea en la Región SAM.

3 **Acción Sugerida**

3.1 Se invita a la reunión a:

- a) Analizar la información proporcionada en esta nota de estudio; y a
- b) Revisar, y si es el caso, establecer nuevas, prestar acuerdo de cumplimiento de las tareas propuestas en el Plan de Acción y revisar y establecer las fechas de inicio/finalización de cada tarea que se muestra en el **Apéndice A** de esta nota de estudio;

\* \* \* \* \*

## APÉNDICE A

No.	Tarea a desarrollar	Entregables	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Miembros de apoyo para la tarea	Estado de ejecución
1	Elaborar programa de capacitación del personal de los servicios de navegación aérea, a fin de responder a los nuevos desafíos tomando en consideración a la documentación OACI.	Programas de capacitación del personal de los servicios de navegación aérea armonizados y disponibles	2012	2013	CIACs de la Región SAM		
2	Hacer seguimiento de las actividades del Equipo especial sobre la Nueva Generación de Profesionales Aeronáuticos (NGAP) e implantar los resultados	Disponer de información actualizada que permita adoptar acciones para la implantación de los resultados obtenidos por Equipo especial sobre la Nueva Generación de Profesionales Aeronáuticos (NGAP).	2012	2016	CIACs de la Región SAM		
3	Preparar un programa para instructores sobre entrenamiento, planificación y Concepto Operacional ATM	Programa de capacitación para instructores sobre entrenamiento, planificación y Concepto Operacional ATM disponible.	2013	2014	CIACs de la Región SAM		
4	Preparar Guías de formación entrenamiento, planificación y Concepto Operacional ATM	Disponibilidad de Guías de formación entrenamiento, planificación y Concepto Operacional	2013	2014	CIACs de la Región SAM		
5	Fortalecer a los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) de la Región	Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) de la Región	2012	2014	CIACs de la Región SAM		

No.	Tarea a desarrollar	Entregables	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Responsable	Miembros de apoyo para la tarea	Estado de ejecución
		preparados para satisfacer los nuevos requerimientos de instrucción y capacitación.					
6	Implantar los cursos sobre entrenamiento, planificación y Concepto Operacional ATM	Cursos de entrenamiento, planificación y Concepto Operacional ATM, disponibles.	2013	2016	CIACs de la Región SAM		
7	Monitoreo de la formación y actualización del personal de navegación aérea	Adopción en tiempo y forma requeridas de acciones relacionadas con la formación y actualización del personal de navegación aérea	2016	2018+	CIACs de la Región SAM		