



NOTA DE ESTUDIO

DECIMOTERCERA CONFERENCIA DE NAVEGACIÓN AÉREA

Montreal, Canadá, 9 al 19 de octubre de 2018

COMITÉ B

Cuestión 6 del

orden del día: Cuestiones de seguridad operacional de la Organización

6.2: Aplicación de la gestión de la seguridad operacional

6.2.1: Programas estatales de seguridad operacional (SSP)

CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL CAMBIO COMO HERRAMIENTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DE LAS INICIATIVAS DE SEGURIDAD OPERACIONAL

(Presentada por República Dominicana)

RESUMEN

En esta nota se recomienda introducir capacitación sobre gestión del cambio, como parte de los procesos de implementación de los planes globales de OACI y de los proyectos técnicos que requieren ser gestionados tomando en cuenta la reducción al mínimo, de todos los riesgos posibles en materia de seguridad operacional. La capacitación sobre gestión del cambio garantizaría la toma de decisiones en colaboración y fases de familiarización y transición prudentes. Además permitiría una efectividad mayor en los procesos de desarrollo y ejecución de proyectos técnicos en la aviación.

Se invita a la Conferencia a:

- a) apoyar el contenido de esta nota, instando a los Estados para que implementen capacitación relacionada con la gestión del cambio y establezcan esto como una parte fundamental en la planificación y ejecución de sus proyectos;
- b) elaborar nuevas disposiciones y orientaciones a través de los órganos de la OACI, para ayudar a los Estados en la creación de capacidad en materia de gestión del cambio; y
- c) consolidar proyectos que contribuyan a mejorar la seguridad operacional mediante la integración y toma de decisiones de manera colaborativa, que ponderen la gestión del cambio, como elemento *sine qua non* para el éxito de los procesos.

¹ La versión en español fue proporcionada por la República Dominicana.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Los sistemas de navegación aérea y en general el sistema aeronáutico de cualquier Estado, está constantemente en evolución, procurando mantenerse actualizado en cuanto a las nuevas tendencias, tecnologías y procedimientos. Las normas y métodos recomendados de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), constituyen su fuente de recursos para la implementación de proyectos que implican grandes retos para su realización.

1.2 Las áreas que deben implementar los proyectos, están constituidas y gestionadas por recursos humanos que muchas veces, no participan en los procesos de planificación y organización de los procedimientos que posteriormente deberán utilizar para cumplir con las funciones que les corresponden. Sin embargo, solo conocen del cambio en las etapas de ejecución y no se ponderan las implicaciones de su resistencia al cambio.

1.3 La efectividad en la implementación de cualquier proyecto dependerá de la positiva integración de las personas que aplicaran los procedimientos o utilizaran las nuevas tecnologías adquiridas, razón por la cual, debe ser siempre una constante, el que la alta gerencia pondere todas las repercusiones de cada cambio; de lo contrario, además de afectarse la seguridad operacional, podría generarse un dispendio de recursos económicos.

2. ANÁLISIS

2.1 La formación técnica de los gerentes y mandos medios en materia de gestión del cambio es una garantía de éxito en los procesos de implementación.

2.2 Como es de todos sabido, el personal técnico aeronáutico tiene particularidades inherentes al tipo de labor que realiza e inclusive aptitudes que deben formar parte de los perfiles requeridos durante los procesos de reclutamiento. Así, controladores aéreos, pilotos, inspectores, técnicos de información aeronáutica, supervisores técnicos, etc. tienen perfiles que deben ser tomados en cuenta al momento de implementar proyectos que requerirán de su intervención.

2.3 Las especificidades del área en la que labora el personal mencionado también es importante ya que dependiendo del grado de relevancia de la tarea y su impacto en la seguridad operacional, el personal será mucho más diligente en cuanto a los procedimientos a ser aplicados.

2.4 El objetivo de esta nota es crear conciencia sobre la necesidad de capacitación en materia de gestión del cambio a todos los niveles de las organizaciones aeronáuticas, porque cada cambio tiene riesgos, los cuales se podrían ver agravados por la falta de integración del personal que ejecutará las labores, utilizando los nuevos procedimientos o equipos que se podrían estar implementando.

2.5 Un ejemplo claro de esto es, la implementación de cambios en la configuración de los espacios aéreos, afectando su clasificación y tipos de servicios ofrecidos. En esos casos, es de vital importancia que tanto el personal de línea, como los gerentes e inclusive los usuarios, sean integrados al proyecto y manejen los detalles referentes a los cambios y novedades, como una garantía de que los riesgos sean gestionados.

2.6 La resistencia normal al cambio en las organizaciones solo puede ser gestionada a través de la capacitación, la cual además debe considerar la formación del personal que gestiona y prepara los proyectos a los fines de que estén en capacidad para ponderar y cuantificar las inversiones necesarias para que cada proyecto cuente con partidas que cubran los procesos de gestión del cambio, lo cual garantizará una implementación más fluida y sin inconvenientes.

2.7 En la mayoría de las organizaciones se aplican los conceptos de gestión del riesgo e identificación de peligros. Sin embargo, estas acciones no bastan para lograr la participación efectiva de todas las partes. La gestión del cambio permite que las partes se integren e intercambien información sobre los cambios e implementaciones desde las primeras etapas de cualquier proyecto, permitiendo así que las antiguas prácticas sean abandonadas y adoptadas las nuevas, de manera voluntaria y no como una imposición de los equipos gerenciales.

3. **CONCLUSIÓN**

3.1 Atendiendo a la cantidad de proyectos de implementación incluidos en los planes globales de OACI, (ATFM, PBN, ASBU, etc.) se hace impostergable la introducción de capacitación relacionada con la gestión del cambio, tanto para la parte ejecutora, como para la parte gerencial, elevándose así las garantías en cuanto a los riesgos inherentes a la intervención de los recursos humanos y haciendo más eficientes los procesos de implementación, prestándose especial atención a la toma de decisiones en colaboración y la ejecución de fases de familiarización y transición prudentes.

— FIN —