RR.HH Y SEGURIDAD OPERACIONAL

ICAO



SAFE SKIES.
SUSTAINABLE FUTURE.



RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD OPERACIONAL

Carlos Méndez Guijarro

Jefe Servicios de Personal de Misiones

Dirección de Desarrollo de Capacidad e Implementación

ICAO

OBJETIVO

>> Concienciar:

>> Gestión de los RR.HH.

>> Incide Directamente.

>> Seguridad Operacional.

QUIEN? :

>>Autoridades Aeronáuticas

>>Proveedores de Servicios a la Navegación Aérea

>>Operadores Aeroportuarios

>>Aerolíneas

>>Sector: escuelas, centros de mantenimiento, etc.

RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD OPERACIONAL

"Cuando hablamos de seguridad operacional en aviación, solemos pensar inmediatamente en aeronaves modernas, tecnología avanzada, procedimientos estandarizados y sistemas de navegación sofisticados. Sin embargo, la evidencia demuestra que el elemento más importante del sistema sigue siendo la persona.

Las personas son el elemento central de un sistema aeronáutico seguro.

FACTOR HUMANO

RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD OPERACIONAL













Factor Humano

- Esto no significa que las personas sean el problema. Significa que las personas operan dentro de sistemas complejos donde intervienen presión operacional, carga de trabajo, comunicación, liderazgo, fatiga, formación y cultura organizacional.

- Detrás de muchos eventos encontramos condiciones latentes que fueron creadas por la organización mucho antes de que ocurriera el error.

- Recursos Humanos desempeña un papel fundamental.

- RRHH influye directamente en la selección del personal, la formación, la gestión del desempeño, el bienestar laboral y el liderazgo.

SEGURIDAD OPERACIONAL

- La Organización de Aviación Civil Internacional define la seguridad operacional como el estado en el cual los riesgos asociados a las actividades aeronáuticas se reducen y controlan a niveles aceptables.

- competencias adecuadas, condiciones, capacitación.

- La seguridad operacional = decisiones humanas.

- Responsabilidad organizacional compartida.

Role Estratégico de RR.HH.

- Significa que las personas operan dentro de sistemas complejos donde intervienen presión operacional, carga de trabajo, comunicación, liderazgo, fatiga, formación y cultura organizacional.

- Percepción tradicional de RR.HH. Versus Rol estratégico

- RR.HH. Es la primera línea de defensa de la seguridad Operacional: empieza en tierra, en nuestras oficinas.

Role Estratégico de RR.HH.

- Gestión centrada en la Administración de Personal con funciones meramente administrativas: nómina, contratación, control de horarios, vacaciones, licencias.
- No planes estratégicos de RR.HH. Dispersión de funciones de RR.HH.
- Capacitación autogestionada por las Unidades Técnicas incrementando la carga de trabajo y dispersión de objetivos.
- Plantillas estables: ausencia de planes estratégicos para la incorporación y capacitación de nuevo personal.
- Selección poco especializada.
- Factores Humanos: ergonomía, estrés, aptitudes, actitudes, CRM, TRM..etc.

Role Estratégico de RR.HH.

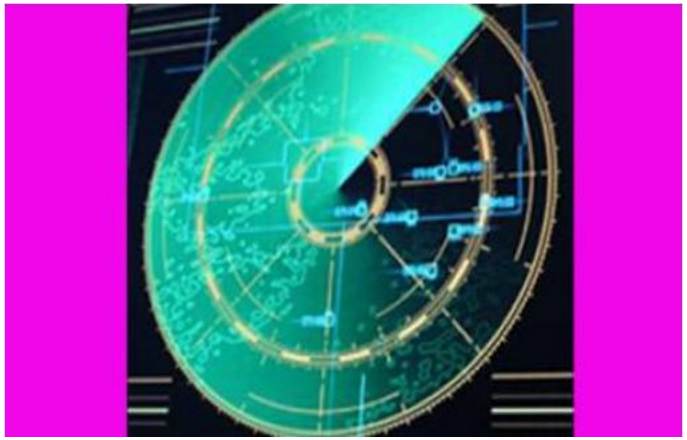
DE MANERA "FUGAZ"

- INCREMENTO DEL TRAFICO AÉREO CASI EN UN 300%
- INCREMENTO DE LAS ECONOMÍAS MUNDIALES
- INCREMENTO Y AVANCE DE LA TECNOLOGÍA
- CREACIÓN DE NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y METODOLOGÍAS.

Role Estratégico de RR.HH.







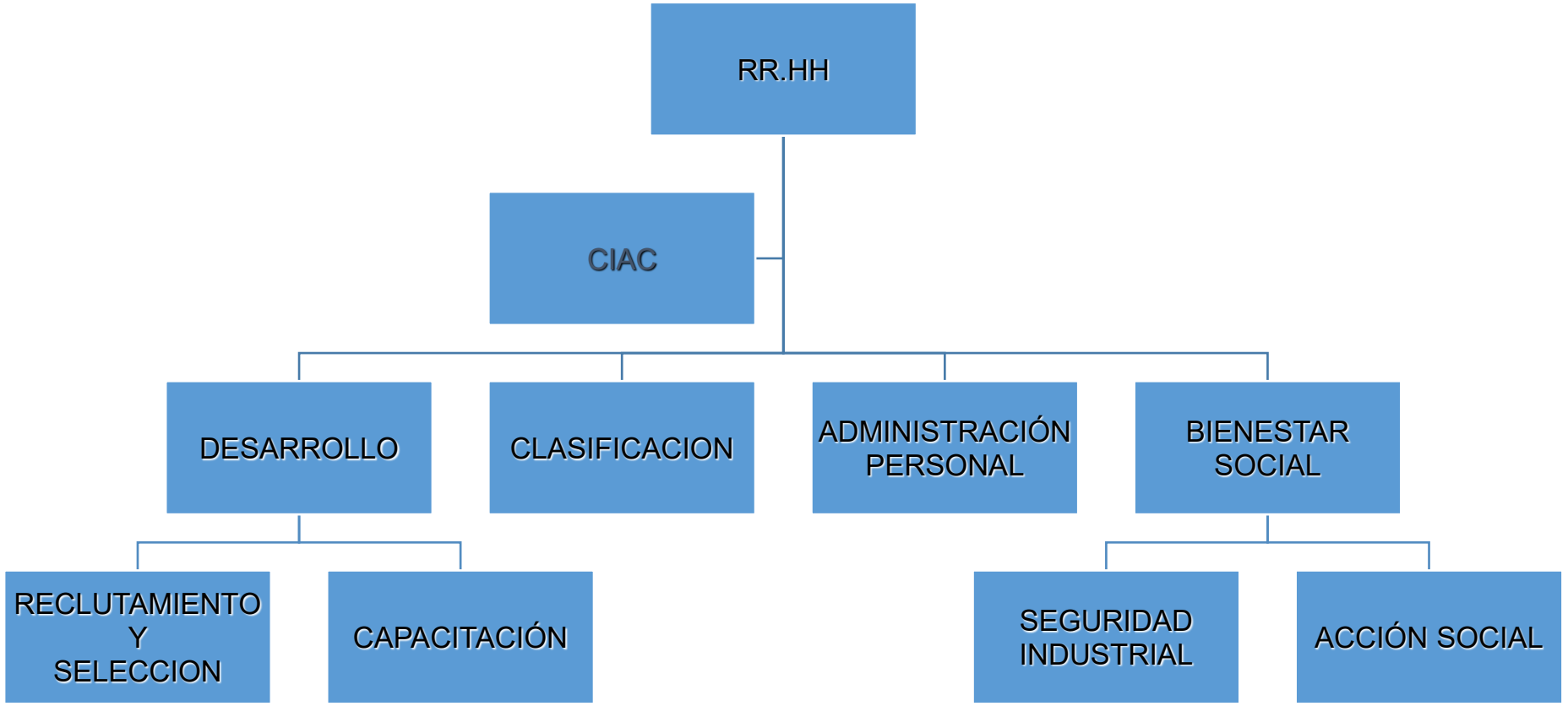
Role Estratégico de RR.HH.



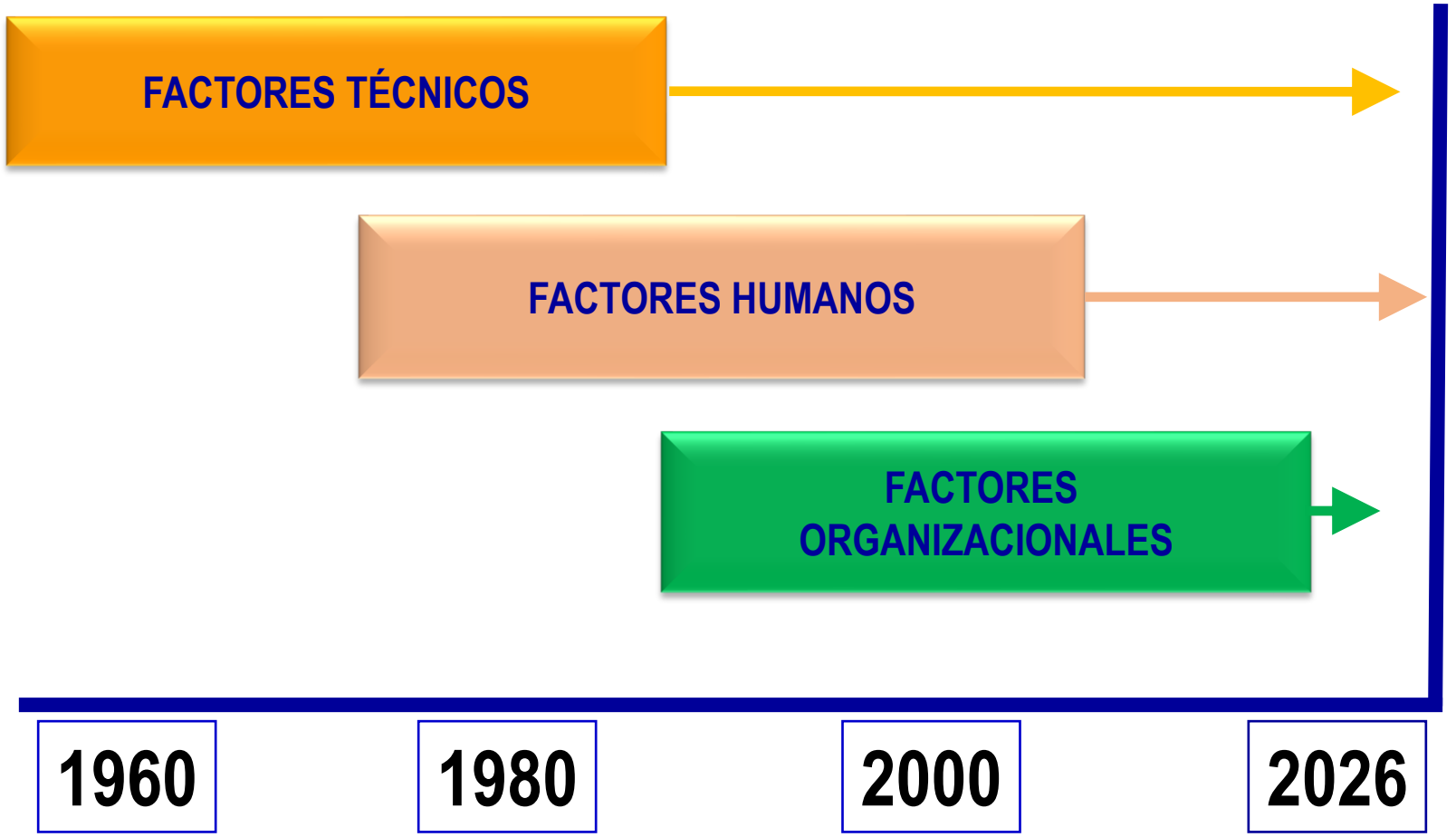
- INCREMENTO DE NECESIDADES DE PERSONAL AERONAUTICO.
- MAYOR ESPECIALIZACIÓN.
- MAYOR DISPERSIÓN GEOGRÁFICA DEL PERSONAL.
- MAS TURNOS, POR INCREMENTO DE HORARIOS EN AEROPUERTOS.
- SERVICIOS NUEVOS E INTEGRADOS: AEROPORTUARIOS , SNA, INSPECCION
- INCREMENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.
- EVOLUCIÓN, ADAPTACIÓN Y MODIFICACIONES DE LA NORMA, MAYOR VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD, CERTIFICACION, LICENCIAS, ETC.

Role Estratégico de RR.HH.

Estructura Fuertes



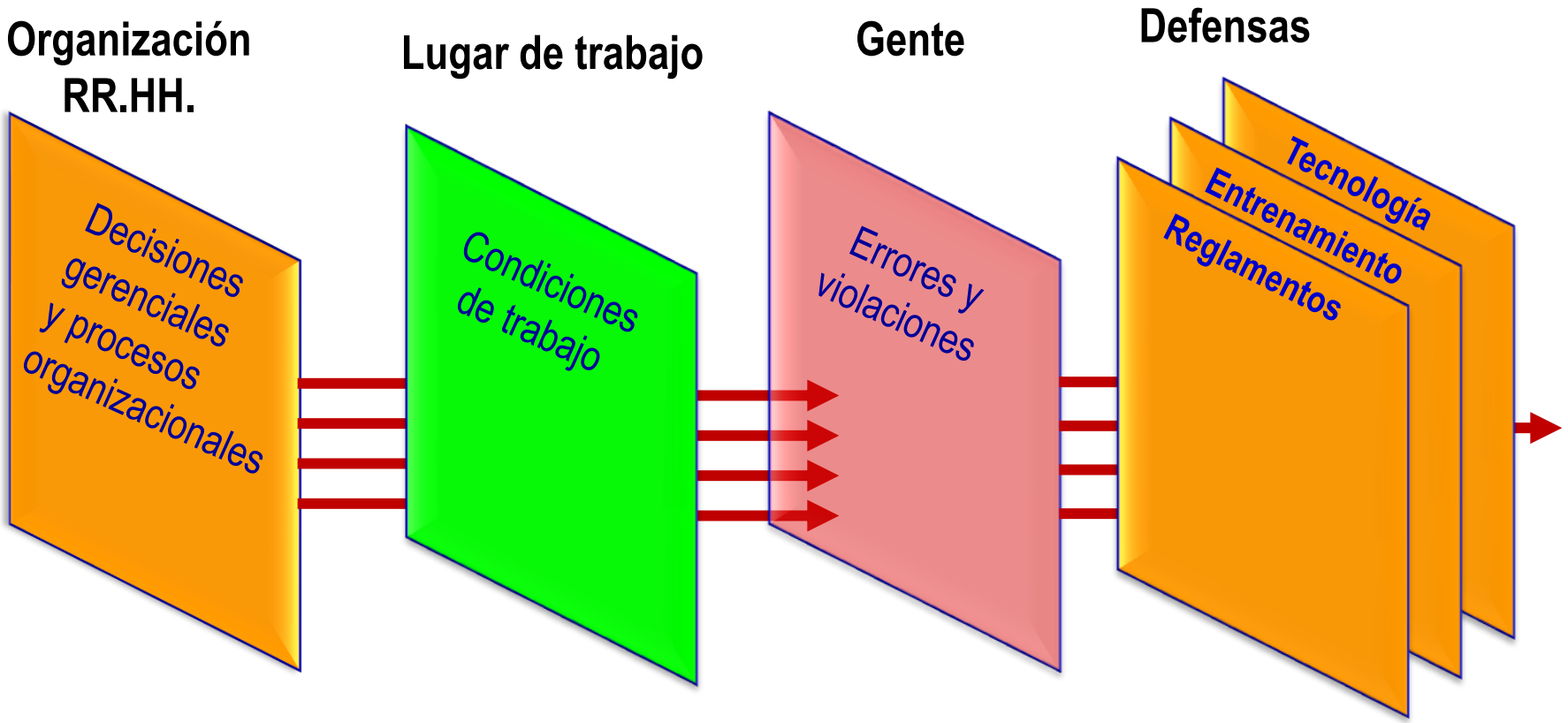
RR.HH / SMS / SSP


FACTORES TÉCNICOS
FACTORES HUMANOS
FACTORES ORGANIZACIONALES
1960
1980
2000
2026

STATE SAFETY SYSTEM (SSP) – SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS (SMS)

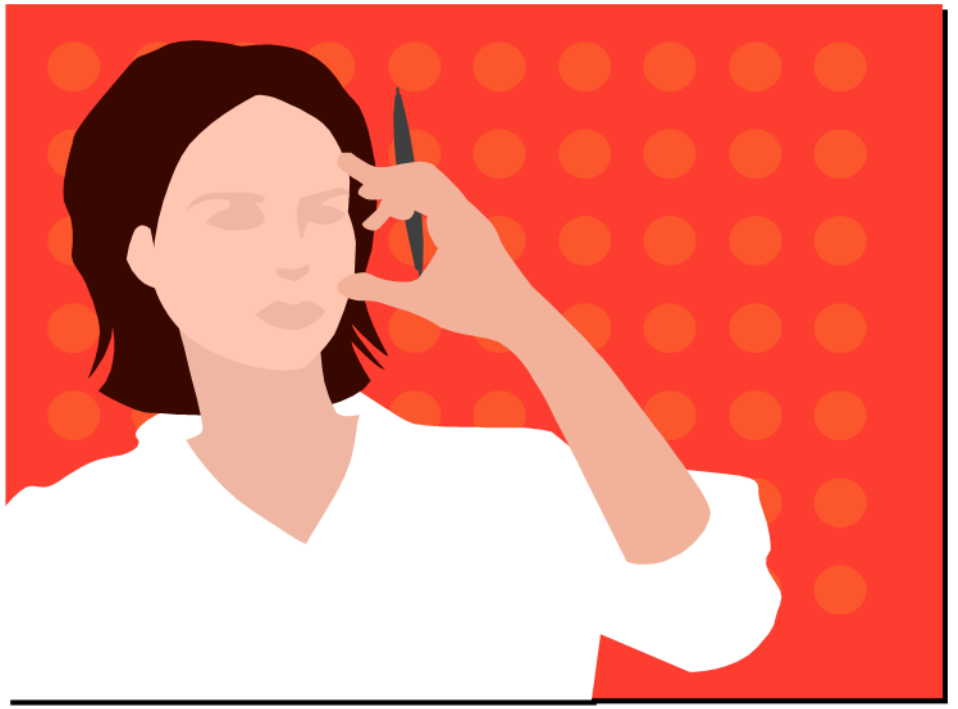
- *Los Estados exigirán, como parte de su programa de seguridad operacional (SSP), que un [proveedor de servicios] implemente un **sistema de gestión de la seguridad operacional (SMS)** aceptable para el Estado, que como mínimo:*
  - *identifique los peligros para la seguridad operacional*
  - *garantice que se apliquen las medidas correctivas necesarias para mantener un nivel aceptable de seguridad operacional*
  - *prevea la supervisión continua y la evaluación periódica del nivel de seguridad operacional logrado; y*
  - *apunte a mejorar continuamente el nivel general de seguridad operacional*

STATE SAFETY SYSTEM (SSP) – SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS (SMS)



Rol de RR.HH.

¿Cuál es nuestro papel?



Rol de RR.HH.

- AUTONOMIA Y AUTOSUFICIENCIA EN LA PROVISIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA DE RR.HH. ESPECIALIZADOS.
- DESARROLLO Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RR.HH.
- FORTALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS DE LA AVIACIÓN CIVIL .
- CENTRALIZACIÓN DE RR.HH.

Rol de RR.HH.

- ESPECIALIZACIÓN DEL PERSONAL DE RR.HH.
- RECLUTAMIENTO ESTRATÉGICO: ACUERDOS CON UNIVERSIDADES, ACTOS DE PROMOCIÓN, DISTRIBUCIÓN REGIONAL, APERTURA DE NICHOS.
- SELECCIÓN ESPECIALIZADA: PERSONAL EVALUADOR CALIFICADO, DESARROLLO DE PRUEBAS A MEDIDA, ANÁLISIS DE LOS DATOS.
- DESARROLLO DE RR.HH.: METODOLOGÍAS Y POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN INICIAL, RECURRENTE, ACTUALIZACIÓN.

Rol de RR.HH.

- DESARROLLO DE PLANES DE FORMACIÓN TÉCNICO/OPERATIVO Y GERENCIAL.
- MODERNIZACIÒN DE LOS CENTROS DE INSTRUCCIÓN DE AERONÁUTICA CIVIL. EN EL AMBITO DE INSTRUCCIÓN Y DE HERRAMIENTAS.
- PLANES DE CARRERA: RETENCION
- DEFINICIÓN DE PERFILES: ATRACCCION DE TALENTO
- NUEVAS GENERACIONES- PLANES DE SUCESION
- POLITICAS RETRIBUTIVAS ACORDES

DIFICULTADES EN EL CAMINO

- Presupuestos.
- Comité de Dirección.
- Normativa de las DGAC que no han sido modificadas en mucho tiempo.
- Alta rotación gerencial en RR.HH.
- Poca especialización de personal que trabaja en RR.HH.
- Necesidad de autosuficiencia en la capacitación inicial: CIAC
- Poca oferta nacional para capacitación elevando los costes de salir fuera.

DIFICULTADES EN EL CAMINO

- Períodos largos de capacitación inicial sin remunerar (becas).
- Nivel del idioma inglés en la población objeto bajo, (Competencia Lingüística).
- Dificultad de reclutamiento.
  - Desconocimiento de las profesiones aeronáuticas.
  - Otras salidas profesionales equiparadas en salario que suponen menor responsabilidad y no turnos.
  - Falta de profesionales disponibles en el sector con un desajuste entre la oferta y la demanda.
- Pocas herramientas de gestión y evaluación incorporadas



MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION

ICAO