Workshop on Human Resource Management in Civil Aviation Authorities

# Talent Attraction in Aviation

Case Study 1: Guyana



90-minute session | Dr. Saheed Sulaman, PhD

Taller sobre gestión de recursos humanos en autoridades de aviación civil

# Atracción de talento en la aviación

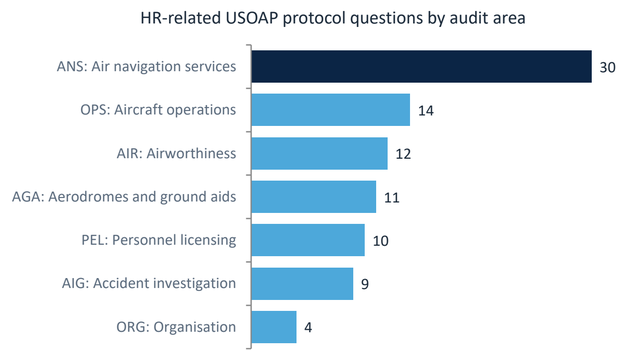
Estudio de caso 1: Guyana



Sesión de 90 minutos | Dr. Saheed Sulaman, PhD

WHY HR EXISTS IN A CIVIL AVIATION AUTHORITY

# ICAO audits HR: 90+ protocol questions depend on it




**90+** HR-related protocol questions in ICAO's audit programme

**22+** ICAO reference documents behind them

**≥1 in 3** sit in air navigation services, home of our controllers

## WHAT THE QUESTIONS COVER

Staffing · **Recruitment and retention** · Job descriptions · Qualifications and competencies · Training · Inspector credentials · Training records

*Source: ICAO USOAP Continuous Monitoring Approach.*



POR QUÉ EXISTE RR. HH. EN UNA AUTORIDAD DE AVIACIÓN CIVIL

# La OACI audita RR. HH.: más de 90 preguntas dependen de ello




**90+** preguntas de protocolo vinculadas a RR. HH. en el programa de auditoría de la OACI

**22+** documentos de referencia de la OACI que las respaldan

**≥1 de 3** corresponden a servicios de navegación aérea, donde están nuestros controladores

## QUÉ ABARCAN LAS PREGUNTAS

Dotación de personal · **Reclutamiento y retención** · Descripciones de puestos · Calificaciones y competencias · Instrucción · Credenciales de inspectores · Registros de instrucción

*Fuente: Enfoque de observación continua (CMA) del USOAP de la OACI.*

SESSION ROADMAP

# Our 90 minutes together

## 45 min

**Interactive presentation**

Why talent attraction matters now, what each generation wants, employer branding and recruitment channels

## 30 min

**Case study group work**

Forbes World's Best Employers 2025: the top five

## 15 min

**Feedback**

Group report-backs and next steps

BY THE END YOU WILL HAVE

- A clear case for why attraction is urgent in aviation
- Insight into what each generation wants from an employer
- Practices you can adopt or adapt, tested against our reality



HOJA DE RUTA DE LA SESIÓN

# Nuestros 90 minutos juntos

## 45 min

**Presentación interactiva**

Por qué la atracción de talento importa hoy, qué busca cada generación, marca empleadora y canales de reclutamiento

## 30 min

**Trabajo en grupo: estudio de caso**

World's Best Employers 2025 de Forbes: los cinco primeros

## 15 min

**Retroalimentación**

Informes de los grupos y próximos pasos

AL FINAL USTED TENDRÁ

- Argumentos claros de por qué atraer talento es urgente en la aviación
- Una comprensión de lo que cada generación busca en un empleador
- Prácticas que puede adoptar o adaptar, contrastadas con nuestra realidad

# Why would a top aviation professional choose your organisation today?




- **A** Pay and allowances
- **B** Training, licences and career path
- **C** Job security and benefits
- **D** Flexible rosters and work-life balance
- **E** Honestly, I am not sure they would

FOLLOW-UP

**Now vote again: why would they choose an oil and gas company instead?**

Vote by app or show of hands



# ¿Por qué un profesional destacado de la aviación elegiría hoy su organización?




- **A** Salario y asignaciones
- **B** Instrucción, licencias y plan de carrera
- **C** Seguridad laboral y beneficios
- **D** Turnos flexibles y equilibrio entre vida y trabajo
- **E** Sinceramente, no estoy seguro de que lo haría

SEGUIMIENTO

**Ahora vote otra vez: ¿por qué elegiría en cambio una empresa de petróleo y gas?**

Vote por la aplicación o a mano alzada

PART 1A | ABOUT 12 MINUTES

# Why talent attraction matters now

A global shortage meets a local boom

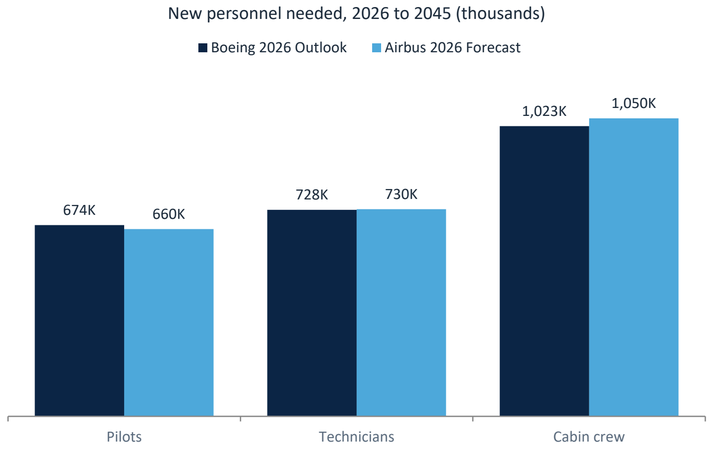


PARTE 1A | UNOS 12 MINUTOS

# Por qué la atracción de talento importa hoy

Una escasez mundial se encuentra con un auge local

# The world needs 2.4 million new aviation professionals




**674,000**
new pilots
*Boeing PTO 2026*

**728,000**
new maintenance technicians
*Boeing PTO 2026*

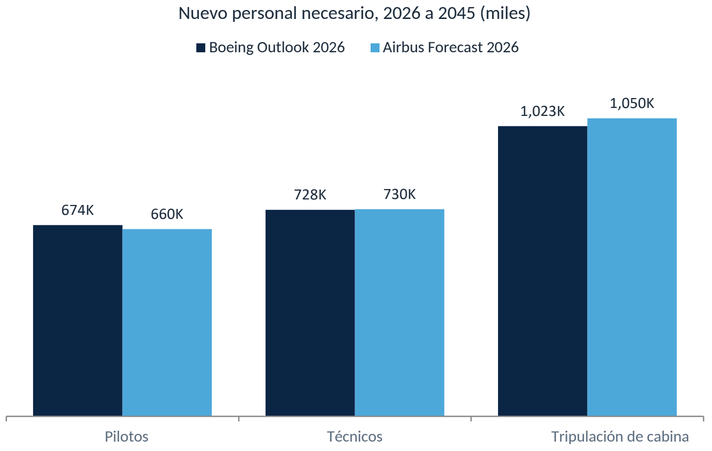
**2 in 3**
new hires replace leavers, not growth
*Boeing PTO 2025*

*Sources: Boeing Pilot and Technician Outlook 2026 (July 2026) and 2025; Airbus Global Services Forecast 2026 (October 2026)*





# El mundo necesita 2.4 millones de nuevos profesionales aeronáuticos




**674,000**
nuevos pilotos
*Boeing PTO 2026*

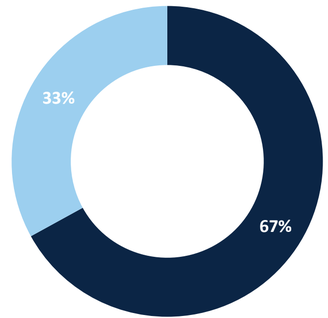
**728,000**
nuevos técnicos de mantenimiento
*Boeing PTO 2026*

**2 de 3**
contrataciones reponen salidas, no son crecimiento
*Boeing PTO 2025*

*Fuentes: Boeing Pilot and Technician Outlook 2026 (julio de 2026) y 2025; Airbus Global Services Forecast 2026 (octubre de 2026)*

# Why the gap keeps growing

Where new aviation demand comes from




**5.2 billion**

airline passengers forecast for 2026, a new record

*IATA, December 2025*

**3,000+**

air traffic controllers short in the US alone, against about 13,800 in post

*FAA via AP, May 2025*

**+94%**

growth in active commercial pilots needed, 315,000 (2024) to 610,000 (2044)

*Boeing PTO 2025*

**3 to 5 years**

to train a fully certified air traffic controller

*Cargoforwarder, Feb 2025*

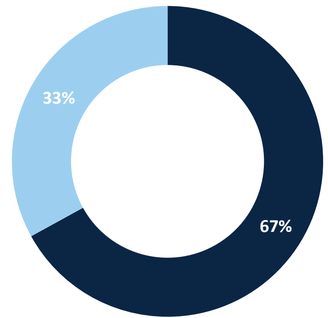
*Sources: Boeing PTO 2025; IATA Global Outlook (9 Dec 2025); FAA figures reported by AP (May 2025); Cargoforwarder Global (Feb 2025)*





# Por qué la brecha sigue creciendo

De dónde proviene la nueva demanda en la aviación




**5,200 millones**

de pasajeros aéreos previstos para 2026, un nuevo récord

*IATA, diciembre de 2025*

**3,000+**

controladores de tránsito aéreo faltan solo en EE. UU., frente a unos 13,800 en servicio

*FAA vía AP, mayo de 2025*

**+94%**

de crecimiento en pilotos comerciales activos necesarios, de 315,000 (2024) a 610,000 (2044)

*Boeing PTO 2025*

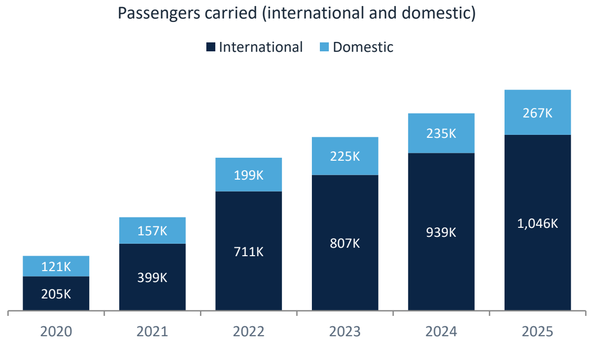
**3 a 5 años**

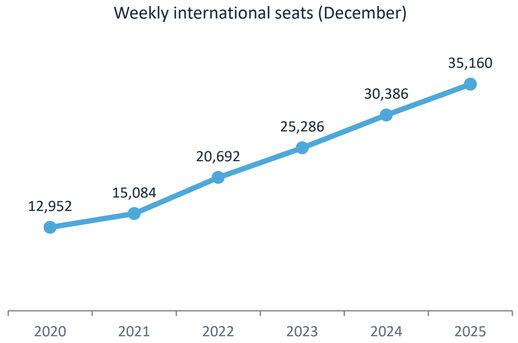
para formar a un controlador de tránsito aéreo plenamente certificado

*Cargoforwarder, feb. de 2025*

*Fuentes: Boeing PTO 2025; IATA Global Outlook (9 dic. 2025); cifras de la FAA publicadas por AP (mayo de 2025); Cargoforwarder Global (feb. de 2025)*

# Passengers up fourfold, seat capacity nearly tripled




**6 → 17**
international airlines

**6 → 22**
international destinations

**+76%**
international air freight (8,755 to 15,408 tonnes)

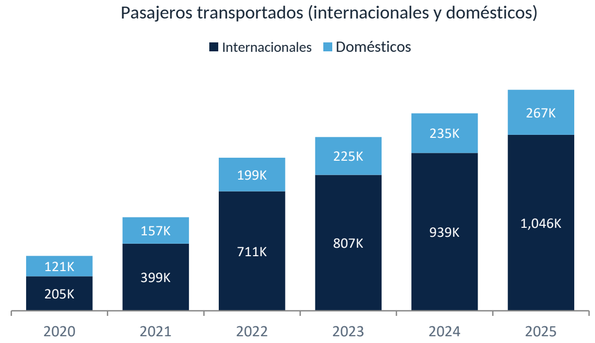
**12,000**
jobs supported: 1 in 20 in Guyana; G$20.7B in GDP

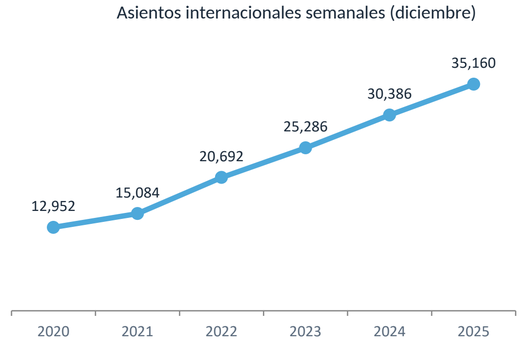
*Source: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (2025 update). Jobs and GDP from the Oxford Economics study cited in the digest.*





# Pasajeros cuatro veces más, capacidad de asientos casi triplicada




**6 → 17**
aerolíneas internacionales

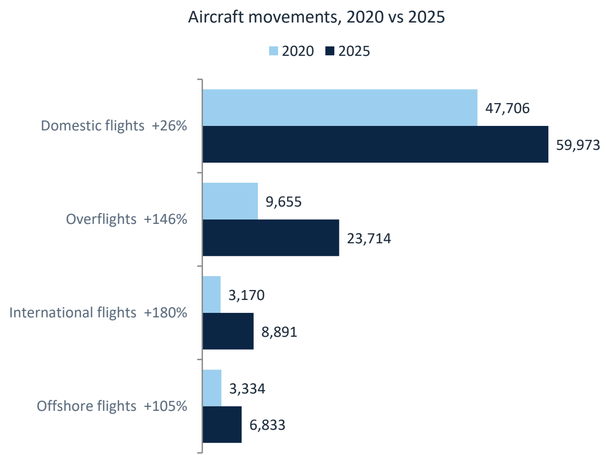
**6 → 22**
destinos internacionales

**+76%**
carga aérea internacional (de 8,755 a 15,408 toneladas)

**12,000**
empleos: 1 de cada 20 en Guyana; G$20,700 M del PIB

*Fuente: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (actualización 2025). Empleos y PIB según el estudio de Oxford Economics citado en el compendio.*

# More flights, more aircraft, more to regulate




## WHAT THE GCAA OVERSEES IN 2025

### Licensed personnel

| 299 | 104 | 49 | 11 |
|---|---|---|---|
| Maintenance engineers | Pilots | Air traffic controllers | Flight dispatchers |

### Operators and organisations

| 17 | 7 | 7 | 5 |
|---|---|---|---|
| Intl passenger airlines | Intl cargo operators | Local AOC holders | Maintenance organisations |

### Aircraft and aerodromes

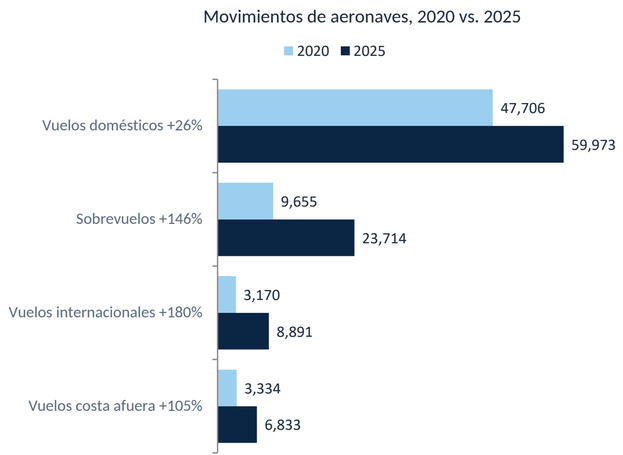
| 109 | 122 | 40 | 1,431 |
|---|---|---|---|
| Registered aircraft (+40%) | Domestic aerodromes | Approved helidecks | Drone operators |

*Source: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (2025)*





# Más vuelos, más aeronaves, más que regular




## LO QUE SUPERVISA LA GCAA EN 2025

### Personal con licencia

| 299 | 104 | 49 | 11 |
|---|---|---|---|
| Ingenieros de mantenimiento | Pilotos | Controladores de tránsito aéreo | Despachadores de vuelo |

### Operadores y organizaciones

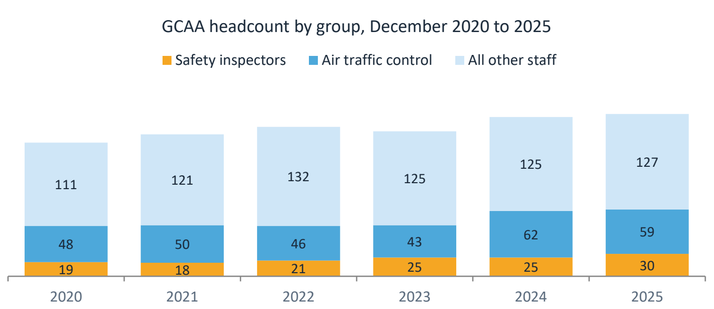
| 17 | 7 | 7 | 5 |
|---|---|---|---|
| Aerolíneas intl. de pasajeros | Operadores intl. de carga | Titulares de AOC locales | Organizaciones de mantenimiento |

### Aeronaves y aeródromos

| 109 | 122 | 40 | 1,431 |
|---|---|---|---|
| Aeronaves matriculadas (+40%) | Aeródromos domésticos | Helipuertos en plataforma aprobados | Operadores de drones |

*Fuente: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (2025)*

# The industry grew fivefold. Our regulator grew 21%




| Headcount | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2020 to 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Safety inspectors | 19 | 18 | 21 | 25 | 25 | 30 | +58% |
| Air traffic control | 48 | 50 | 46 | 43 | 62 | 59 | +23% |
| All other staff | 111 | 121 | 132 | 125 | 125 | 127 | +14% |
| GCAA total staff | 178 | 189 | 199 | 193 | 212 | 216 | +21% |

*Sources: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (2025)*

**INDUSTRY GROWTH**
2020 to 2025

**+410%** international passengers
205K to 1.05M

**+180%** international flights
3,170 to 8,891

**+171%** weekly seat capacity
12,952 to 35,160

**+146%** overflights
9,655 to 23,714

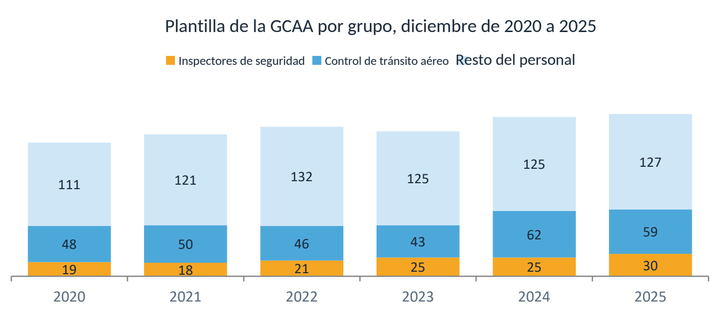
**6 → 17** international airlines and destinations

**+21%** GCAA staff, same period





# La industria se quintuplicó. Nuestro regulador creció 21%




| Plantilla | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2020 a 2025 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Inspectores de seguridad | 19 | 18 | 21 | 25 | 25 | 30 | +58% |
| Control de tránsito aéreo | 48 | 50 | 46 | 43 | 62 | 59 | +23% |
| Resto del personal | 111 | 121 | 132 | 125 | 125 | 127 | +14% |
| Total de personal de la GCAA | 178 | 189 | 199 | 193 | 212 | 216 | +21% |

*Fuentes: GCAA, Aviation Benefits Beyond Borders: Statistical Digest (2025)*

**CRECIMIENTO DE LA INDUSTRIA**
2020 a 2025

**+410%** pasajeros internacionales
de 205K a 1.05M

**+180%** vuelos internacionales
de 3,170 a 8,891

**+171%** capacidad semanal de asientos
de 12,952 a 35,160

**+146%** sobrevuelos
de 9,655 a 23,714

**6 → 17** aerolíneas internacionales y destinos

**+21%** personal de la GCAA, mismo período

GUYANA'S CONTEXT

# We are in a three-way contest for the same people

### Oil and gas

- Economy grew 19%+ in 2025; oil output passed 900,000 barrels a day
- Offshore helicopter operators recruit pilots and engineers
- Engineers hired before they graduate

**Guyana aviation employers**

*Pull on the same scarce skills*

### Regional and international airlines

- Many Guyanese pilots and engineers already work abroad
- Global demand of 674,000 pilots pulls talent outward
- Higher pay and bigger fleets

**Implication:** we will rarely outbid oil and gas, so we must out-offer them

*Sources: IMF Article IV mission (Jul 2026) via Guyana Chronicle; OilNOW (2024, 2025); Stabroek News; ILO (2022); Boeing PTO 2026*



EL CONTEXTO DE GUYANA

# Competimos en tres frentes por las mismas personas

### Petróleo y gas

- La economía creció más de 19% en 2025; la producción superó 900,000 barriles diarios
- Los operadores de helicópteros costa afuera reclutan pilotos e ingenieros
- Ingenieros contratados antes de graduarse

**Empleadores de la aviación en Guyana**

*Atraen las mismas habilidades escasas*

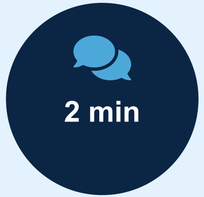
### Aerolíneas regionales e internacionales

- Muchos pilotos e ingenieros guyaneses ya trabajan en el exterior
- La demanda mundial de 674,000 pilotos atrae el talento hacia afuera
- Mejor salario y flotas más grandes

**Implicación:** rara vez superaremos la oferta salarial del petróleo y gas, así que debemos ofrecer más que ellos

*Fuentes: misión del Artículo IV del FMI (jul. 2026) vía Guyana Chronicle; OilNOW (2024, 2025); Stabroek News; OIT (2022); Boeing PTO 2026*

# Which role is hardest for you to fill, and who are you losing it to?




**1**

### Turn to your neighbour

Name the one role you struggle most to fill or keep.

**2**

### Name the competitor

Oil and gas? A foreign airline? Another local operator?

**3**

### Name the reason

What do they offer that you do not?

*Then: two or three pairs share with the room*



# ¿Qué puesto le cuesta más cubrir y a quién lo está perdiendo?




**1**

### Converse con su vecino

Nombre el puesto que más le cuesta cubrir o retener.

**2**

### Nombre al competidor

¿Petróleo y gas? ¿Una aerolínea extranjera? ¿Otro operador local?

**3**

### Nombre la razón

¿Qué ofrecen ellos que usted no ofrece?

*Luego: dos o tres parejas comparten con la sala*

PART 1B | ABOUT 10 MINUTES

# What each generation looks for in an employer

Findings from my doctoral research on Guyana's aviation workforce



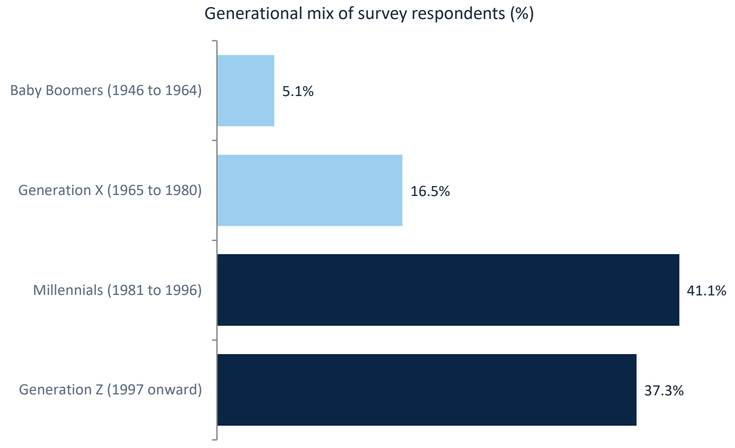
PARTE 1B | UNOS 10 MINUTOS

# Lo que cada generación busca en un empleador

Hallazgos de mi investigación doctoral sobre la fuerza laboral de la aviación en Guyana

THESIS FINDINGS

# Our workforce is young: 78% Millennials and Gen Z




**238**
aviation professionals surveyed

**4**
sectors: airlines, regulators, airports and air navigation, ground handling

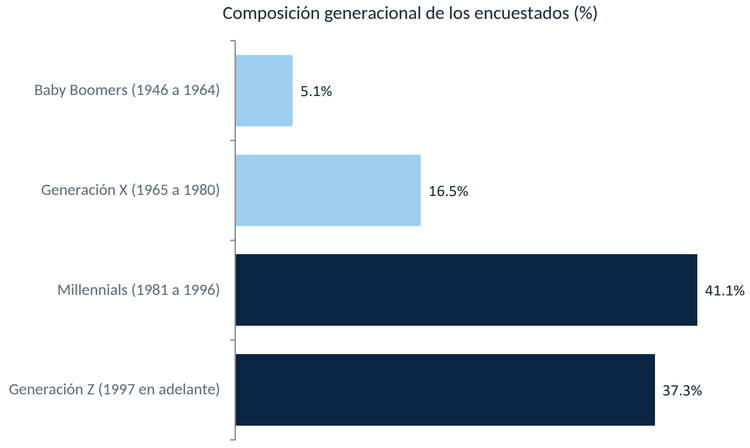
**78%**
of respondents are Millennials or Gen Z

*Source: Sulaman, S. (PhD thesis), generational diversity, productivity and staff turnover in Guyana's aviation industry; survey n = 238 (generation item n = 236)*



HALLAZGOS DE LA TESIS

# Nuestra fuerza laboral es joven: 78% Millennials y Gen Z




**238**
profesionales de la aviación encuestados

**4**
sectores: aerolíneas, reguladores, aeropuertos y navegación aérea, servicios en tierra

**78%**
de los encuestados son Millennials o Gen Z

*Fuente: Sulaman, S. (tesis doctoral), diversidad generacional, productividad y rotación de personal en la industria de la aviación de Guyana; encuesta n = 238 (ítem de generación n = 236)*

THESIS FINDINGS

# What each generation looks for in an employer

## Baby Boomers

5% of sample

LOOKS FOR

- Respect for experience
- Stability and clear structure
- Face-to-face communication

ATTRACTION MESSAGE

***"Your expertise will shape the next generation."***

## Generation X

17% of sample

LOOKS FOR

- Autonomy and trust
- Adaptable, practical leadership
- Stability with some flexibility

ATTRACTION MESSAGE

***"Lead your way, with the tools to do it."***

## Millennials

41% of sample

LOOKS FOR

- Work-life balance
- Purpose and meaningful work
- Visible career growth

ATTRACTION MESSAGE

***"A clear path from first licence to captain."***

## Generation Z

37% of sample

LOOKS FOR

- Fast advancement
- Innovation and digital tools
- Participatory leadership, quick feedback

ATTRACTION MESSAGE

***"Modern tools, fast feedback, real progress."***

*Source: Sulaman, S. (PhD thesis), cohort traits and divergence analysis. Attraction messages are illustrative applications of the findings.*



HALLAZGOS DE LA TESIS

# Lo que cada generación busca en un empleador

## Baby Boomers

5% de la muestra

BUSCAN

- Respeto por la experiencia
- Estabilidad y estructura clara
- Comunicación cara a cara

MENSAJE DE ATRACCIÓN

***"Su experiencia formará a la próxima generación."***

## Generación X

17% de la muestra

BUSCAN

- Autonomía y confianza
- Liderazgo adaptable y práctico
- Estabilidad con cierta flexibilidad

MENSAJE DE ATRACCIÓN

***"Lidere a su manera, con las herramientas para hacerlo."***

## Millennials

41% de la muestra

BUSCAN

- Equilibrio entre vida y trabajo
- Propósito y trabajo con sentido
- Crecimiento profesional visible

MENSAJE DE ATRACCIÓN

***"Un camino claro de la primera licencia a capitán."***

## Generación Z

37% de la muestra

BUSCAN

- Ascenso rápido
- Innovación y herramientas digitales
- Liderazgo participativo, retroalimentación rápida

MENSAJE DE ATRACCIÓN

***"Herramientas modernas, retroalimentación rápida, progreso real."***

*Fuente: Sulaman, S. (tesis doctoral), análisis de rasgos y divergencias por cohorte. Los mensajes de atracción son aplicaciones ilustrativas de los hallazgos.*

THESIS FINDINGS

# Unmanaged generational gaps hurt our employer brand

**38%**

have considered leaving because of generational conflict

**51%**

rate staff turnover in their organisation as moderate to high

**46%**

say their organisation has no formal strategy to manage generational gaps

**5%**

say mentorship is their organisation's main strategy

## In a small market, every departure tells a story about us

Leavers cite career stagnation, leadership that overlooks their needs and rigid structures. Candidates hear those stories before they ever apply.

*Source: Sulaman, S. (PhD thesis), survey Q20, Q21, Q23 and strategy question; thematic analysis of open-ended responses (Q22, Q29)*



HALLAZGOS DE LA TESIS

# Brechas generacionales sin gestión dañan la marca empleadora

**38%**

han considerado irse por conflictos generacionales

**51%**

califican la rotación de personal en su organización de moderada a alta

**46%**

dicen que su organización no tiene una estrategia formal para gestionar las brechas generacionales

**5%**

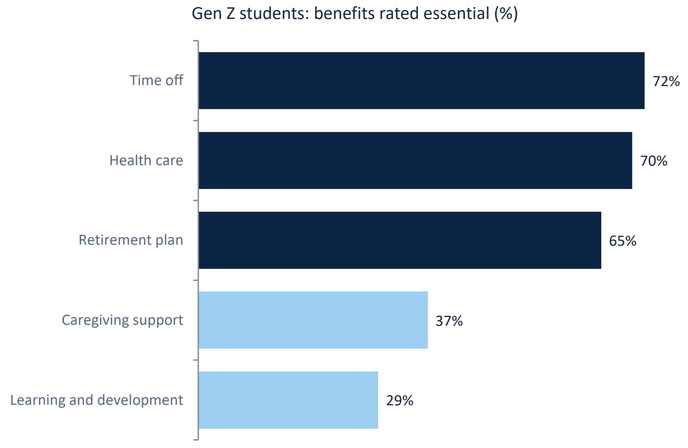
dicen que la mentoría es la estrategia principal de su organización

## En un mercado pequeño, cada salida cuenta una historia sobre nosotros

Quienes se van citan estancamiento profesional, un liderazgo que pasa por alto sus necesidades y estructuras rígidas. Los candidatos escuchan esas historias antes de postular.

*Fuente: Sulaman, S. (tesis doctoral), encuesta P20, P21, P23 y pregunta sobre estrategia; análisis temático de respuestas abiertas (P22, P29)*

# Gen Z wants stability and benefits, not just pay




**No. 1**
Job stability is Gen Z graduates' top job-search priority, ahead of salary

**65%**
would not accept a job without a retirement plan

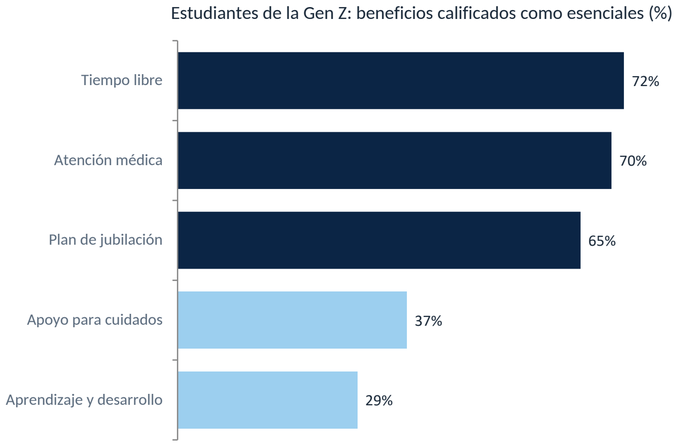
**69%**
of employers struggle to fill full-time roles

*Sources: SHRM (Mar 2023; Mar 2024) reporting Handshake surveys of US students; SHRM 2025 Talent Trends (Jul 2025)*





# La Gen Z quiere estabilidad y beneficios, no solo salario




**N.º 1**
La estabilidad laboral es la principal prioridad de los graduados de la Gen Z al buscar empleo, por encima del salario

**65%**
no aceptarían un empleo sin plan de jubilación

**69%**
de los empleadores no logran cubrir puestos a tiempo completo

*Fuentes: SHRM (mar. 2023; mar. 2024) sobre encuestas de Handshake a estudiantes de EE. UU.; SHRM 2025 Talent Trends (jul. 2025)*

# Which generation does your current job advert really speak to?

2 min

**Baby Boomers**

**Generation X**

**Millennials**

**Generation Z**

*Bonus question: which generation do you most need to attract in the next five years?*



# ¿A qué generación le habla realmente su aviso de empleo actual?

2 min

**Baby Boomers**

**Generación X**

**Millennials**

**Generación Z**

*Pregunta extra: ¿qué generación necesita atraer más en los próximos cinco años?*

PART 1C | ABOUT 8 MINUTES

# Employer branding and the employee value proposition

Why people should choose us, and how they find out



PARTE 1C | UNOS 8 MINUTOS

# Marca empleadora y propuesta de valor al empleado

Por qué las personas deberían elegirnos y cómo se enteran

EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

# Five pillars of a winning aviation EVP

### Rewards

Competitive pay, allowances, profit sharing, travel benefits

### Growth

Funded licences, type ratings, a published career ladder

### Stability and wellbeing

Health, pension, predictable rosters, fatigue management

### Culture and leadership

Safety culture, mentoring, a voice in decisions

### Purpose

Connecting hinterland communities, building a national industry

**The test:** Is each pillar true today? Would our own staff say so? Is it different from oil and gas?

*Framework adapted from SHRM, "Employer Value Propositions Are Brand Building Blocks". Growth highlighted as aviation's strongest differentiator.*



PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO

# Cinco pilares de una PVE ganadora en la aviación

### Recompensas

Salario competitivo, asignaciones, participación en utilidades, beneficios de viaje

### Crecimiento

Licencias y habilitaciones de tipo financiadas, una escalera profesional publicada

### Estabilidad y bienestar

Salud, pensión, turnos predecibles, gestión de la fatiga

### Cultura y liderazgo

Cultura de seguridad, mentoría, voz en las decisiones

### Propósito

Conectar a las comunidades del interior, construir una industria nacional

**La prueba:** ¿Es cierto hoy cada pilar? ¿Lo diría nuestro propio personal? ¿Se diferencia del petróleo y gas?

*Marco adaptado de SHRM, "Employer Value Propositions Are Brand Building Blocks". Se destaca el crecimiento como el mayor diferenciador de la aviación.*

# From a job notice to a career invitation

**BEFORE**

**Vacancy: Aircraft Maintenance Engineer**

- Minimum 10 years' experience
- Must hold all relevant licences
- Salary commensurate with experience
- Submit application letter by hand

*Speaks to: people we already have*

**AFTER**

**Keep Guyana flying: join our engineering team**

- We fund your next licence and type rating
- Mentored by senior engineers from day one
- Published salary band and career ladder
- Apply in 5 minutes on your phone

*Speaks to: Millennials and Gen Z we need*

*Illustrative example built from thesis findings (career growth, mentorship, digital channels) and SHRM data on pay transparency and stability.*





# De un aviso de empleo a una invitación profesional

**ANTES**

**Vacante: Ingeniero de mantenimiento de aeronaves**

- Mínimo 10 años de experiencia
- Debe tener todas las licencias pertinentes
- Salario acorde con la experiencia
- Entregar carta de postulación en persona

*Le habla a: las personas que ya tenemos*

**DESPUÉS**

**Que Guyana siga volando: únase a nuestro equipo técnico**

- Financiamos su próxima licencia y habilitación de tipo
- Mentoría de ingenieros sénior desde el primer día
- Banda salarial y escalera profesional publicadas
- Postule en 5 minutos desde su teléfono

*Le habla a: los Millennials y la Gen Z que necesitamos*

*Ejemplo ilustrativo basado en hallazgos de la tesis (crecimiento profesional, mentoría, canales digitales) y datos de SHRM sobre transparencia salarial y estabilidad.*

# Every touchpoint either attracts or repels



**Discover**
Social media, school visits, air shows

**Consider**
Careers page, real employee stories

**Apply**
Mobile-friendly, 5 minutes or less

**Offer**
Decide in days, not months

**Onboard**
Buddy, mentor and a 90-day plan

**Advocate**
Referral rewards for staff

**41%** of employers say candidates have ghosted them during hiring

**51%** report too few applicants

**55%** already recruit through social media

*Source: SHRM 2025 Talent Trends (press release, 25 Jul 2025)*





# Cada punto de contacto atrae o ahuyenta



**Descubrir**
Redes sociales, visitas a colegios, exhibiciones aéreas

**Considerar**
Página de empleos, historias reales de empleados

**Postular**
Apto para móvil, 5 minutos o menos

**Ofertar**
Decidir en días, no en meses

**Incorporar**
Compañero, mentor y un plan de 90 días

**Recomendar**
Premios por referidos para el personal

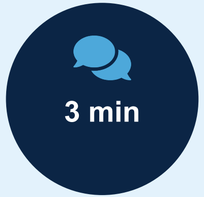
**41%** de los empleadores dicen que los candidatos han desaparecido durante el proceso

**51%** reportan muy pocos postulantes

**55%** ya reclutan por redes sociales

*Fuente: SHRM 2025 Talent Trends (comunicado de prensa, 25 jul. 2025)*

# Write your EVP in one sentence a 22-year-old would share




TEMPLATE

"Join us to **[purpose]**, where we **[growth promise]** and **[how we treat people]**."

**Check it:** Is it true? Would your staff agree? Could an oil company say the same?

EXAMPLE

*"Join us to connect Guyana's communities, where we fund your wings and every voice in the hangar counts."*



# Escriba su PVE en una frase que compartiría alguien de 22 años




PLANTILLA

"Únase a nosotros para **[propósito]**, donde **[promesa de crecimiento]** y **[cómo tratamos a las personas]**."

**Verifíquela:** ¿Es cierta? ¿Su personal estaría de acuerdo? ¿Podría decir lo mismo una petrolera?

EJEMPLO

*"Únase a nosotros para conectar a las comunidades de Guyana, donde financiamos sus alas y cada voz en el hangar cuenta."*

PART 1D | ABOUT 8 MINUTES

# Recruitment channels and strategies that work

Grow your own, reach the diaspora and recruit through your people



PARTE 1D | UNOS 8 MINUTOS

# Canales y estrategias de reclutamiento que funcionan

Forme su propio talento, llegue a la diáspora y reclute a través de su gente

# Grow your own: build the pipeline before you need it

## Inspire

### Ages 12 to 18

- School and STEM visits
- Air Cadets of Guyana
- Open days, girls in aviation events

## Train

### School leavers

- ICAO NGAP+ programme (launched Dec 2025)
- Civil Aviation Training School (ICAO TRAINAIR Plus)
- Art Williams and Harry Wendt engineering school

## Sponsor

### Cadets and apprentices

- Bonded scholarships and cadetships
- Ab initio pilot schemes (OMNI model)
- Paid apprenticeships

## Retain and return

### Experienced staff

- Diaspora return campaigns
- Senior staff as instructors
- Phased retirement for mentors

*Sources: DPI (9 Dec 2025) on NGAP+; Guyana High Commission/DPI (9 Feb 2025) on CATS TRAINAIR Plus; Vertical Mag (28 Aug 2025) on OMNI ab initio pilots*





# Forme su propio talento: construya la cantera antes de necesitarla

## Inspirar

### De 12 a 18 años

- Visitas a colegios y STEM
- Cadetes del Aire de Guyana
- Jornadas de puertas abiertas, eventos de niñas en la aviación

## Formar

### Egresados de secundaria

- Programa NGAP+ de la OACI (lanzado en dic. de 2025)
- Escuela de Instrucción de Aviación Civil (TRAINAIR Plus de la OACI)
- Escuela de ingeniería Art Williams y Harry Wendt

## Patrocinar

### Cadetes y aprendices

- Becas y cadetías con compromiso de permanencia
- Programas de pilotos ab initio (modelo OMNI)
- Aprendizajes remunerados

## Retener y repatriar

### Personal con experiencia

- Campañas de retorno de la diáspora
- Personal sénior como instructores
- Jubilación gradual para mentores

*Fuentes: DPI (9 dic. 2025) sobre NGAP+; Alta Comisión de Guyana/DPI (9 feb. 2025) sobre TRAINAIR Plus de CATS; Vertical Mag (28 ago. 2025) sobre pilotos ab initio de OMNI*

CHANNELS AND STRATEGIES

# Match the channel to the role

| Role | Best channels | Attraction lever |
|---|---|---|
| **Pilots** | Cadet sponsorship, diaspora outreach, staff referrals | Funded type rating, path to captain |
| **Engineers and technicians** | Apprenticeships, engineering school partnerships, job rotation | Licence funding, mentoring |
| **Air traffic controllers** | School-leaver STEM outreach, aptitude testing, CATS training | Stability, prestige, retention bonus |
| **Cabin crew and ground** | Social media campaigns, open days, internal mobility | Travel benefits, progression |

**55%**
of organisations use social media recruiting

**38%**
train existing staff for critical roles

**92%**
success rate reported for job rotations in easing shortages

*Sources: SHRM 2025 Talent Trends (25 Jul 2025); FAA incentive model reported by AP (May 2025). Channel matrix is the presenter's synthesis.*



CANALES Y ESTRATEGIAS

# Adecúe el canal al puesto

| Puesto | Mejores canales | Palanca de atracción |
|---|---|---|
| **Pilotos** | Patrocinio de cadetes, acercamiento a la diáspora, referidos del personal | Habilitación de tipo financiada, camino a capitán |
| **Ingenieros y técnicos** | Aprendizajes, alianzas con escuelas de ingeniería, rotación de puestos | Financiamiento de licencias, mentoría |
| **Controladores de tránsito aéreo** | Promoción STEM para egresados de secundaria, pruebas de aptitud, instrucción en CATS | Estabilidad, prestigio, bono de retención |
| **Tripulación de cabina y tierra** | Campañas en redes sociales, puertas abiertas, movilidad interna | Beneficios de viaje, progresión |

**55%**
de las organizaciones reclutan por redes sociales

**38%**
capacitan al personal actual para puestos críticos

**92%**
de éxito reportado de la rotación de puestos para aliviar la escasez

*Fuentes: SHRM 2025 Talent Trends (25 jul. 2025); modelo de incentivos de la FAA publicado por AP (mayo de 2025). La matriz de canales es una síntesis del presentador.*

# Which ONE channel will you test in the next 90 days?

2 min

- **A** Bonded cadet or apprentice sponsorship
- **B** Diaspora "come home" campaign
- **C** Staff referral rewards
- **D** School and training school partnerships
- **E** Social media with real employee stories

**Up next**

**Group work: what can we learn from the world's five best employers?**



# ¿Qué UN canal probará en los próximos 90 días?

2 min

- **A** Patrocinio de cadetes o aprendices con permanencia
- **B** Campaña "vuelve a casa" para la diáspora
- **C** Premios por referidos del personal
- **D** Alianzas con colegios y escuelas de instrucción
- **E** Redes sociales con historias reales de empleados

**A continuación**

**Trabajo en grupo: ¿qué podemos aprender de los cinco mejores empleadores del mundo?**

PART 2 | 30 MINUTES

# Case study: learning from the world's best employers

Forbes World's Best Employers 2025: the top five



PARTE 2 | 30 MINUTOS

# Estudio de caso: aprender de los mejores empleadores del mundo

World's Best Employers 2025 de Forbes: los cinco primeros

THE RANKING

# Forbes World's Best Employers 2025: the top five

| | | |
|---|---|---|
| 1 | **Microsoft** | United States \| Technology |
| 2 | **Delta Air Lines** | United States \| Airline: our industry peer |
| 3 | **Alphabet (Google)** | United States \| Technology |
| 4 | **Adobe** | United States \| Technology |
| 5 | **BMW Group** | Germany \| Automotive |

HOW THE RANKING WORKS

**300,000+** employees surveyed

**50+** countries

**900** employers ranked

Employees rate whether they would recommend their employer, plus pay, development, work-life balance, career advancement and reputation.

*Source: Forbes and Statista, World's Best Employers 2025 (published Oct 2025); forbes.com/lists/worlds-best-employers*



LA CLASIFICACIÓN

# World's Best Employers 2025 de Forbes: los cinco primeros

| | | |
|---|---|---|
| 1 | **Microsoft** | Estados Unidos \| Tecnología |
| 2 | **Delta Air Lines** | Estados Unidos \| Aerolínea: un par de nuestra industria |
| 3 | **Alphabet (Google)** | Estados Unidos \| Tecnología |
| 4 | **Adobe** | Estados Unidos \| Tecnología |
| 5 | **BMW Group** | Alemania \| Automotriz |

CÓMO FUNCIONA LA CLASIFICACIÓN

**300,000+** empleados encuestados

**50+** países

**900** empleadores clasificados

Los empleados califican si recomendarían a su empleador, además de salario, desarrollo, equilibrio entre vida y trabajo, ascenso profesional y reputación.

*Fuente: Forbes y Statista, World's Best Employers 2025 (publicado en oct. 2025); forbes.com/lists/worlds-best-employers*

GROUP INSTRUCTIONS

# Your task: 26 minutes in four groups

**6 min**
**Read**
Each person reads one or two company profiles and briefs the group

**12 min**
**Analyse**
Use the four-question framework and fill in the worksheet

**6 min**
**Decide**
Agree your top recommendation for Guyana aviation

**2 min**
**Prepare**
Brief your reporter for a 3-minute report-back

ASSIGN FOUR ROLES

**Facilitator**
Keeps everyone contributing

**Timekeeper**
Calls each time block

**Scribe**
Completes the worksheet

**Reporter**
Presents for 3 minutes

**Materials:** five company profiles, the analysis framework and one printed worksheet per group



INSTRUCCIONES PARA LOS GRUPOS

# Su tarea: 26 minutos en cuatro grupos

**6 min**
**Leer**
Cada persona lee uno o dos perfiles de empresa e informa al grupo

**12 min**
**Analizar**
Use el marco de cuatro preguntas y complete la hoja de trabajo

**6 min**
**Decidir**
Acuerden su principal recomendación para la aviación de Guyana

**2 min**
**Preparar**
Preparen a su relator para un informe de 3 minutos

ASIGNEN CUATRO ROLES

**Facilitador**
Logra que todos participen

**Cronometrador**
Anuncia cada bloque de tiempo

**Secretario**
Completa la hoja de trabajo

**Relator**
Presenta durante 3 minutos

**Materiales:** cinco perfiles de empresa, el marco de análisis y una hoja de trabajo impresa por grupo

COMPANY PROFILE | RANK 1 OF 5

# Microsoft

#1

Technology | United States
No. 1 for the second year running

CAA LENS

*Could funded licences and type ratings be our version of a learning platform?*

WHY TALENT CHOOSES THEM

### A learn-it-all culture

Growth mindset culture, with learning through Microsoft Learn and LinkedIn Learning

### Visible career moves

Stretch assignments, frequent promotion opportunities and ongoing manager coaching on careers

### Balance and flexibility

Reported as rated highest on work-life balance and career advancement

*Sources: Forbes (8 Oct 2025); Microsoft, "Empowering our employees" (microsoft.com); Business Chief (13 Oct 2025)*



PERFIL DE EMPRESA | PUESTO 1 DE 5

# Microsoft

#1

Tecnología | Estados Unidos
N.° 1 por segundo año consecutivo

ENFOQUE AAC

*¿Podrían las licencias y habilitaciones de tipo financiadas ser nuestra versión de una plataforma de aprendizaje?*

POR QUÉ LOS ELIGE EL TALENTO

### Una cultura de aprenderlo todo

Cultura de mentalidad de crecimiento, con aprendizaje a través de Microsoft Learn y LinkedIn Learning

### Movilidad profesional visible

Asignaciones desafiantes, oportunidades frecuentes de ascenso y orientación profesional continua de los jefes

### Equilibrio y flexibilidad

Según informes, la mejor calificada en equilibrio entre vida y trabajo y ascenso profesional

*Fuentes: Forbes (8 oct. 2025); Microsoft, "Empowering our employees" (microsoft.com); Business Chief (13 oct. 2025)*

COMPANY PROFILE | RANK 2 OF 5

# Delta Air Lines

#2

Airline | United States
Up from No. 6 in 2024
Only transport company in the top 50

CAA LENS

*What would "shared success" look like for an operator or regulator?*

WHY TALENT CHOOSES THEM

### Shared success

About $1.3 billion in profit sharing paid in February 2026, roughly 9% of eligible pay; over $11 billion since 2015

### Leaders who listen and act

Senior leaders visit every corporate market; pass travel was expanded after staff asked for it

### Financial wellbeing

Emergency Savings Program: training plus $1,000 seed money, used by more than 40,000 employees

*Sources: Forbes (8 Oct 2025); Delta News Hub; AirlineGeeks (16 Feb 2026)*



PERFIL DE EMPRESA | PUESTO 2 DE 5

# Delta Air Lines

#2

Aerolínea | Estados Unidos
Sube desde el N.° 6 en 2024
Única empresa de transporte entre las 50 primeras

ENFOQUE AAC

*¿Cómo sería el "éxito compartido" para un operador o regulador?*

POR QUÉ LOS ELIGE EL TALENTO

### Éxito compartido

Unos US$1,300 millones en participación de utilidades pagados en febrero de 2026, cerca del 9% del salario elegible; más de US$11,000 millones desde 2015

### Líderes que escuchan y actúan

Los líderes sénior visitan cada mercado corporativo; los pases de viaje se ampliaron a pedido del personal

### Bienestar financiero

Programa de Ahorro de Emergencia: formación más US$1,000 de capital inicial, usado por más de 40,000 empleados

*Fuentes: Forbes (8 oct. 2025); Delta News Hub; AirlineGeeks (16 feb. 2026)*

COMPANY PROFILE | RANK 3 OF 5

# Alphabet (Google)

#3

Technology | United States
No. 3 in 2025 (No. 2 in 2024)

CAA LENS

*Could a small improvement-project budget give our engineers a voice and a reason to stay?*

WHY TALENT CHOOSES THEM

### Room to innovate

The "20 percent" idea: time for projects staff believe will help the company, credited with products such as Google News

### A mission and hard problems

Talent is drawn by the chance to work on problems at global scale

### Flexibility and communication

Its sector is credited with embracing flexibility, career development and strong internal communication

*Sources: Forbes (8 Oct 2025); ATD on Google's 20 percent rule (td.org); databoks/Statista 2024 ranking*



PERFIL DE EMPRESA | PUESTO 3 DE 5

# Alphabet (Google)

#3

Tecnología | Estados Unidos
N.° 3 en 2025 (N.° 2 en 2024)

ENFOQUE AAC

*¿Podría un pequeño presupuesto para proyectos de mejora dar a nuestros ingenieros una voz y una razón para quedarse?*

POR QUÉ LOS ELIGE EL TALENTO

### Espacio para innovar

La idea del "20 por ciento": tiempo para proyectos que el personal cree que ayudarán a la empresa, al que se atribuyen productos como Google News

### Una misión y problemas difíciles

El talento se siente atraído por la oportunidad de resolver problemas a escala mundial

### Flexibilidad y comunicación

A su sector se le reconoce por adoptar la flexibilidad, el desarrollo profesional y una sólida comunicación interna

*Fuentes: Forbes (8 oct. 2025); ATD sobre la regla del 20 por ciento de Google (td.org); clasificación 2024 de databoks/Statista*

COMPANY PROFILE | RANK 4 OF 5

# Adobe

#4

Technology | United States
No. 4 in 2025

CAA LENS

*Could a personal learning budget let staff choose their own development?*

WHY TALENT CHOOSES THEM

### A spirit of innovation

Leaders credit an innovative, forward-looking culture with keeping people and helping them grow

### Learning Fund

Reimbursement for education and for professional development

### Time and wellbeing

Sabbatical programme and a wellbeing reimbursement programme

*Sources: Forbes (8 Oct 2025); Adobe Benefits (benefits.adobe.com)*



PERFIL DE EMPRESA | PUESTO 4 DE 5

# Adobe

#4

Tecnología | Estados Unidos
N.º 4 en 2025

ENFOQUE AAC

*¿Podría un presupuesto personal de aprendizaje permitir que el personal elija su propio desarrollo?*

POR QUÉ LOS ELIGE EL TALENTO

### Un espíritu de innovación

Sus líderes atribuyen a una cultura innovadora y con visión de futuro la retención de las personas y su crecimiento

### Fondo de aprendizaje

Reembolso para educación y desarrollo profesional

### Tiempo y bienestar

Programa de año sabático y programa de reembolso para bienestar

*Fuentes: Forbes (8 oct. 2025); Adobe Benefits (benefits.adobe.com)*

COMPANY PROFILE | RANK 5 OF 5

# BMW Group

#5

Automotive | Germany
No. 5 and the top-ranked automotive company

CAA LENS

*BMW builds technicians; we need aircraft engineers. Could an apprenticeship model work here?*

WHY TALENT CHOOSES THEM

### Proud people

87% of employees would recommend BMW as an employer; 92% are proud to work there

### Apprenticeships at scale

About 5,000 apprentices; exchanges between plants in eight countries; apprentices teach generative AI

### Strong total offer

Above-average pay, benefits, health offers and development; first in a German skilled-labour survey

*Sources: BMW Group press release (29 Dec 2025); European Commission EAfA spotlight (15 Oct 2025)*



PERFIL DE EMPRESA | PUESTO 5 DE 5

# BMW Group

#5

Automotriz | Alemania
N.° 5 y la empresa automotriz mejor clasificada

ENFOQUE AAC

*BMW forma técnicos; nosotros necesitamos ingenieros de aeronaves. ¿Podría funcionar aquí un modelo de aprendizaje?*

POR QUÉ LOS ELIGE EL TALENTO

### Personal orgulloso

87% de los empleados recomendaría a BMW como empleador; 92% está orgulloso de trabajar allí

### Aprendizaje a gran escala

Unos 5,000 aprendices; intercambios entre plantas de ocho países; aprendices que enseñan IA generativa

### Una oferta total sólida

Salario superior al promedio, beneficios, ofertas de salud y desarrollo; primer lugar en una encuesta alemana de mano de obra calificada

*Fuentes: comunicado de prensa de BMW Group (29 dic. 2025); EAfA Spotlight de la Comisión Europea (15 oct. 2025)*

ANALYSIS FRAMEWORK

# Four questions for every practice

### 1. What do they do well?

Name the specific practice and why it attracts talent

### 2. What can we adopt?

Use as is, at low cost, within current rules

### 3. What must we adapt for our CAA?

Change for our scale, budget, regulation or culture

### 4. What is not feasible for us?

Be honest, and say why: cost, law, scale or market

TEST EVERY IDEA AGAINST

- Cost and budget
- CAA and ICAO rules
- Our size and scale
- Your culture and labour market
- Appeal to all four generations

*Use with the printable worksheet on the next slide*



MARCO DE ANÁLISIS

# Cuatro preguntas para cada práctica

### 1. ¿Qué hacen bien?

Nombre la práctica específica y por qué atrae talento

### 2. ¿Qué podemos adoptar?

Usar tal cual, a bajo costo, dentro de las normas vigentes

### 3. ¿Qué debemos adaptar para nuestra AAC?

Cambiar según nuestra escala, presupuesto, regulación o cultura

### 4. ¿Qué no es viable para nosotros?

Sea honesto y diga por qué: costo, ley, escala o mercado

PONGA A PRUEBA CADA IDEA FRENTE A

- Costo y presupuesto
- Normas de la AAC y la OACI
- Nuestro tamaño y escala
- Su cultura y mercado laboral
- Atractivo para las cuatro generaciones

*Usar con la hoja de trabajo imprimible de la siguiente diapositiva*

# Group worksheet: the world's best employers



Group: _____ Reporter: _____

| Company | 1. What do they do well? | 2. What can we adopt? | 3. What must we adapt for our CAA? | 4. What is not feasible, and why? |
|---|---|---|---|---|
| 1 Microsoft | | | | |
| 2 Delta Air Lines | | | | |
| 3 Alphabet | | | | |
| 4 Adobe | | | | |
| 5 BMW Group | | | | |

**Our No. 1 recommendation for your CAA HR:**

**Which generation will it attract most? (circle)**

Baby Boomers Gen X Millennials Gen Z

**First step and owner:**

# Hoja de trabajo del grupo: los mejores empleadores del mundo



Grupo: _____ Relator: _____

| Empresa | 1. ¿Qué hacen bien? | 2. ¿Qué podemos adoptar? | 3. ¿Qué debemos adaptar para nuestra AAC? | 4. ¿Qué no es viable y por qué? |
|---|---|---|---|---|
| 1 Microsoft | | | | |
| 2 Delta Air Lines | | | | |
| 3 Alphabet | | | | |
| 4 Adobe | | | | |
| 5 BMW Group | | | | |

**Nuestra recomendación N.° 1 para RR. HH. de su AAC:**

**¿Qué generación atraerá más? (encierre en un círculo)**

Baby Boomers Gen X Millennials Gen Z

**Primer paso y responsable:**

GROUP TASK 2 | 12 MINUTES

# Learning from two leading aviation regulators



GROUPS 1 AND 2

**Civil Aviation Authority of Singapore (CAAS)**

Regulator and air navigation service provider, like most CAA



GROUPS 3 AND 4

**Civil Aviation Authority of New Zealand (CAA NZ)**

Regulator with a strong career and rewards framework

TIMING

| | |
|---|---|
| **3 min** | Read your regulator's profile |
| **6 min** | Answer the four questions on worksheet 2 |
| **3 min** | Agree on one lesson for the CAA |

ANSWER TOGETHER

**1. What have they done to attract talent?**

**2. What fits a small regulator and service provider?**

**3. What is our one lesson for the CAA?**

*Profiles on the next two slides; record answers on worksheet 2*



TAREA DE GRUPO 2 | 12 MINUTOS

# Aprender de dos reguladores líderes de la aviación



GRUPOS 1 Y 2

**Autoridad de Aviación Civil de Singapur (CAAS)**

Regulador y proveedor de servicios de navegación aérea, como la mayoría de las AAC



GRUPOS 3 Y 4

**Autoridad de Aviación Civil de Nueva Zelanda (CAA NZ)**

Regulador con un sólido marco de carrera y recompensas

TIEMPOS

| | |
|---|---|
| **3 min** | Lean el perfil de su regulador |
| **6 min** | Respondan las cuatro preguntas de la hoja de trabajo 2 |
| **3 min** | Acuerden una lección para la AAC |

RESPONDAN JUNTOS

**1. ¿Qué han hecho para atraer talento?**

**2. ¿Qué se ajusta a un regulador y proveedor de servicios pequeño?**

**3. ¿Cuál es nuestra única lección para la AAC?**

*Perfiles en las dos diapositivas siguientes; registren las respuestas en la hoja de trabajo 2*

GROUP TASK 2 | REGULATOR PROFILE | SINGAPORE

# Civil Aviation Authority of Singapore (CAAS)

Regulator and air navigation provider
374,000 Changi movements (2025)

**500 ⟶ 700**
air traffic controllers by the mid-2030s

**S$500M**
over 15 years to hire and train about 200 more

**CAA LENS**

*Could a bonded scholarship plus a bonus paid at licensing work for our controllers and inspectors?*

## WHAT THEY DO TO ATTRACT TALENT

### Pay to attract, paid on progress
S$20,000 sign-on bonus for new controllers (from June 2026), paid half after training and half on licensing

### Scholarships and early-career routes
Undergraduate scholarships with a bond, a management associate programme, internships and a university ATC track

### A national talent pipeline
S$200M aviation manpower fund (2025); partnership with nine colleges; youth ambassadors and open houses

### Tap adjacent talent pools
Career transition scheme for retiring air force controllers; international training partnership (2026)

*Sources: CAAS announcement via Tabla! (23 Jul 2026); CAAS careers site; CAAS newsroom (RSAF MoU, 2009; youth initiatives, 2011); Singapore Polytechnic (Jul 2025); Halldale (May 2026)*



TAREA DE GRUPO 2 | PERFIL DEL REGULADOR | SINGAPUR

# Autoridad de Aviación Civil de Singapur (CAAS)

Regulador y proveedor de navegación aérea
374,000 movimientos en Changi (2025)

**500 ⟶ 700**
controladores de tránsito aéreo a mediados de los 2030

**S$500M**
en 15 años para contratar y formar a unos 200 más

**ENFOQUE AAC**

*¿Podría funcionar para nuestros controladores e inspectores una beca con compromiso de permanencia más un bono pagado al obtener la licencia?*

## QUÉ HACEN PARA ATRAER TALENTO

### Pagar para atraer, pagar según el progreso
Bono de ingreso de S$20,000 para nuevos controladores (desde junio de 2026), pagado la mitad tras la instrucción y la mitad al obtener la licencia

### Becas y vías para inicio de carrera
Becas de pregrado con compromiso de permanencia, un programa de asociados de gestión, pasantías y una vía universitaria ATC

### Una cantera nacional de talento
Fondo de S$200M para recursos humanos en aviación (2025); alianza con nueve institutos; jóvenes embajadores y puertas abiertas

### Aprovechar fuentes de talento afines
Programa de transición profesional para controladores de la fuerza aérea que se retiran; alianza internacional de instrucción (2026)

*Fuentes: anuncio de la CAAS vía Tabla! (23 jul. 2026); sitio de empleos de la CAAS; sala de prensa de la CAAS (MdE con la RSAF, 2009; iniciativas juveniles, 2011); Singapore Polytechnic (jul. 2025); Halldale (mayo de 2026)*

# Civil Aviation Authority of New Zealand (CAA NZ)

Regulator and aviation security
Air navigation run by Airways NZ

**3**
published career pathways for regulatory staff

**Band 17**
inspector salary band, published with the role

**CAA LENS**

*Could we publish career paths, competencies and salary bands for every technical role?*

## WHAT THEY DO TO ATTRACT TALENT

### A clear career architecture
A Regulatory Capability Framework: four competencies (Get, Think, Work and Act Smart) and three career pathways

### Transparency before people apply
Position descriptions published online with salary band, competencies, entry requirements and reporting line

### Total rewards and wellbeing
Employer retirement contributions up to 4%, discounted insurance, extra leave, assistance programme, social club

### Wide doors in, shared identity
Hires from flying, engineering, policy, medicine and the military

*Sources: CAA NZ careers site and regulatory careers page; CAA NZ Inspector position description (Jul 2025); NZ Employment (21 Jun 2024)*





# Autoridad de Aviación Civil de Nueva Zelanda (CAA NZ)

Regulador y seguridad de la aviación
Navegación aérea a cargo de Airways NZ

**3**
trayectorias publicadas para el personal regulador

**Banda 17**
banda salarial de inspector, publicada con el puesto

**ENFOQUE AAC**

*¿Podríamos publicar trayectorias profesionales, competencias y bandas salariales para cada puesto técnico?*

## QUÉ HACEN PARA ATRAER TALENTO

### Una arquitectura profesional clara
Un Marco de Capacidades Regulatorias: cuatro competencias (Get, Think, Work y Act Smart) y tres trayectorias profesionales

### Transparencia antes de postular
Descripciones de puestos publicadas en línea con banda salarial, competencias, requisitos de ingreso y línea de reporte

### Recompensas totales y bienestar
Aportes del empleador a la jubilación de hasta 4%, seguros con descuento, licencia adicional, programa de asistencia, club social

### Puertas abiertas, identidad compartida
Contrata a personas del vuelo, la ingeniería, las políticas públicas, la medicina y el ámbito militar

*Fuentes: sitio de empleos de la CAA NZ y página de carreras regulatorias; descripción del puesto de Inspector de la CAA NZ (jul. 2025); NZ Employment (21 jun. 2024)*

# Group worksheet 2: learning from leading regulators



Group: _____ Regulator: CAAS / CAA NZ (circle)

| Practice | 1. What have they done? | 2. Can we adopt it? | 3. What must we adapt for your CAA? | 4. Not feasible, and why? |
|---|---|---|---|---|
| **Pay and incentives** | | | | |
| **Scholarships and early careers** | | | | |
| **Pipeline and partnerships** | | | | |
| **Career paths and transparency** | | | | |
| **Rewards and wellbeing** | | | | |

**Our one lesson for the CAA:**

**Which roles would it help most? (circle)**

Inspectors Air traffic controllers Licensing staff Other

**First step and owner:**

# Hoja de trabajo del grupo 2: aprender de reguladores líderes



Grupo: _____ Regulador: CAAS / CAA NZ (encierre en un círculo)

| Práctica | 1. ¿Qué han hecho? | 2. ¿Podemos adoptarlo? | 3. ¿Qué debemos adaptar para su AAC? | 4. No viable, ¿por qué? |
|---|---|---|---|---|
| **Salario e incentivos** | | | | |
| **Becas e inicio de carrera** | | | | |
| **Cantera y alianzas** | | | | |
| **Trayectorias profesionales y transparencia** | | | | |
| **Recompensas y bienestar** | | | | |

**Nuestra única lección para la AAC:**

**¿A qué puestos ayudaría más? (encierre en un círculo)**

Inspectores Controladores de tránsito aéreo Personal de licencias Otro

**Primer paso y responsable:**

# Group report: 3 minutes each

**60 sec**

**Biggest insight**

What surprised you most about these employers?

**60 sec**

**Adopt and adapt**

One practice to adopt; one to adapt for Guyana

**30 sec**

**Not feasible**

One thing that will not work here, and why

**30 sec**

**Your No. 1**

Recommendation, first step and owner

## RUNNING ORDER

| Group 1 | Group 2 | Group 3 | Group 4 |
|---|---|---|---|
| 75:00 | 78:00 | 81:00 | 84:00 |

**87:00 Facilitator draws out common themes**





# Informe del grupo: 3 minutos cada uno

**60 seg**

**Mayor aprendizaje**

¿Qué le sorprendió más de estos empleadores?

**60 seg**

**Adoptar y adaptar**

Una práctica para adoptar; una para adaptar a Guyana

**30 seg**

**No viable**

Algo que no funcionará aquí y por qué

**30 seg**

**Su N.° 1**

Recomendación, primer paso y responsable

## ORDEN DE PRESENTACIÓN

| Grupo 1 | Grupo 2 | Grupo 3 | Grupo 4 |
|---|---|---|---|
| 75:00 | 78:00 | 81:00 | 84:00 |

**87:00 El facilitador extrae los temas comunes**

KEY TAKEAWAYS AND NEXT STEPS

# Win on the whole offer, not on pay alone

1. **The shortage is structural**
   Two thirds of global demand is replacement
2. **Guyana is a hot market**
   International passengers up 410%; GCAA staff up 21%
3. **Speak to the young majority**
   78% Millennials and Gen Z want growth, purpose, stability and a voice
4. **The best employers prove it**
   Listening leaders, shared success and learning cost less than you think

YOUR NEXT STEPS

| | |
|---|---|
| **30 days** | Ask your staff: why did you join, and why do you stay? Draft your EVP. |
| **60 days** | Rewrite one job advert and test the channel you chose today. |
| **90 days** | Launch one mentoring or cadet pathway with a clear owner. |

**Thank you | Questions and discussion**

CONCLUSIONES CLAVE Y PRÓXIMOS PASOS

# Gane con la oferta completa, no solo con el salario

1. **La escasez es estructural**
   Dos tercios de la demanda mundial son de reemplazo
2. **Guyana es un mercado en auge**
   Pasajeros internacionales +410%; personal de la GCAA +21%
3. **Háblele a la mayoría joven**
   El 78% son Millennials y Gen Z: quieren crecimiento, propósito, estabilidad y voz
4. **Los mejores empleadores lo demuestran**
   Líderes que escuchan, éxito compartido y aprendizaje cuestan menos de lo que cree

SUS PRÓXIMOS PASOS

| | |
|---|---|
| **30 días** | Pregunte a su personal: ¿por qué se unió y por qué se queda? Redacte su PVE. |
| **60 días** | Reescriba un aviso de empleo y pruebe el canal que eligió hoy. |
| **90 días** | Lance una vía de mentoría o de cadetes con un responsable claro. |

**Gracias | Preguntas y debate**

# THANK YOU

# MUCHAS GRACIAS