



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 40º PERÍODO DE SESIONES

COMITÉ EJECUTIVO

Cuestión 25: Instrucción y creación de capacidad en materia de aviación civil de la OACI

DISEÑO DE UNA NUEVA ESTRATEGIA PARA LA NUEVA GENERACIÓN DE PROFESIONALES DE LA AVIACIÓN (NGAP)

(Nota presentada por Finlandia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros¹, los demás Estados miembros de la Conferencia Europea de Aviación Civil² y por EUROCONTROL)

RESUMEN

El crecimiento previsto de la industria de la aviación puede verse afectado negativamente y la seguridad operacional y la seguridad de la aviación verse comprometidas si el sector no puede atraer, educar y retener profesionales de la aviación. Aunque reconociendo plenamente el éxito de la iniciativa de la OACI sobre la Nueva generación de profesionales de la aviación (NGAP) a lo largo de los últimos diez años, la presente nota apoya la intención de la OACI de dar un nuevo impulso a la iniciativa NGAP con una estrategia nueva, ambiciosa, integral y completa capaz de proporcionar herramientas eficaces para hacer frente a la prevista escasez de profesionales en la materia.

Dicha estrategia debería basarse en una evaluación completa basada en datos del problema en cuestión para posteriormente proponer una gama de mecanismos eficaces capaces de ayudar a los Estados en hacer que la profesión aeronáutica sea una elección atractiva de carrera para una amplia y diversa gama de profesionales, manteniendo al mismo tiempo una perspectiva mundial.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a:

- a) instar a todos los Estados miembros que faciliten la remoción de barreras al libre flujo transfronterizo de habilidades y capacidades aeronáuticas, mediante la normalización y armonización de calificaciones, licencias y procedimientos administrativos;
- b) pedir a los Estados, organizaciones internacionales y regionales, sectores académicos y la industria que apoyen el programa NGAP, como uno de los elementos integrales de la creación de capacidad, proporcionando experiencia y orientación técnicas y recursos para contribuir al logro de los objetivos del programa;
- c) instruir al Consejo a que adopte una nueva estrategia sobre la NGAP para la OACI de carácter holístico, basada en datos y que tenga en cuenta los rápidos cambios tecnológicos.

Encargar a la Secretaría General que:

- d) evalúe e informe al Consejo, con arreglo a la estrategia sobre la NGAP, si el marco actual de la OACI, en particular el Anexo — *Licencias al personal*, proporciona oportunidades adecuadas y acceso no discriminatorio e imparcial al sector aeronáutico tanto para las mujeres como para los

¹ Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, España, Estonia, Eslovaquia, Eslovenia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Reino de los, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia.

² Albania, Armenia, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Islandia, Macedonia del Norte, Mónaco, Montenegro, Noruega, República de Moldova, San Marino, Serbia, Suiza, Turquía y Ucrania.

	hombres; e) evalúe e informe al Consejo, con arreglo a la estrategia sobre la NGAP, si el marco actual de la OACI, en particular el Anexo 1, es eficaz en cuanto a proporcionar a los profesionales de la aviación las capacidades necesarias planteadas en el mercado actual y en el futuro; y f) asegure que toda la investigación y los datos recogidos en el contexto de la NGAP se comparten con los Estados contratantes de la OACI y las partes interesadas de la industria, y sean accesibles a todos éstos.
<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con todos los Objetivos estratégicos.
<i>Repercusiones financieras:</i>	Las actividades mencionadas en la presente nota se continuarán llevando a cabo según la disponibilidad de recursos en el presupuesto del Programa regular para 2020-2022 y/o mediante contribuciones extrapresupuestarias.
<i>Referencias:</i>	A39-29, A39-30

1. INTRODUCCIÓN

1.1 La aviación es una industria en rápido crecimiento que es crucial para la promoción de la conectividad mundial mientras apoya el desarrollo económico y el crecimiento en todo el mundo. Al mismo tiempo, la comunidad de aviación internacional ya ha reconocido la existente escasez de profesionales capacitados en algunos sectores de la aviación y el problema podría empeorar con el tiempo si no se adoptan medidas. Esta escasez puede afectar negativamente el crecimiento previsto y puede comprometer la seguridad operacional y la seguridad de la aviación en todo el mundo.

1.2 Para abordar este asunto muy importante, la OACI creó la iniciativa de Nueva generación de profesionales de la aviación (NGAP) para asegurar que se cuenta con un número suficiente de profesionales de la aviación calificados para ocupar los futuros puestos de trabajo en la esfera aeronáutica. La importancia de la NGAP está reconocida en las Resoluciones A39-29 y A38-12, Apéndice D, de la Asamblea. A finales de 2018, la OACI anunció la ampliación y fortalecimiento del programa NGAP y, con arreglo a las conclusiones de la segunda Cumbre mundial NGAP de la OACI, celebrada en diciembre de 2018, se creó un Equipo especial sobre NGAP con el objetivo de elaborar una estrategia mundial para la implementación de dicho programa.

1.3 Europa apoya firmemente el programa NGAP y el desarrollo de una nueva estrategia, robusta, ambiciosa, integral y completa sobre la NGAP, como medio de proporcionar un marco global eficaz para abordar la escasez de profesionales de aviación. En esta nota se presentan algunas consideraciones y propuestas sobre la nueva estrategia sobre la NGAP.

2. LA NUEVA ESTRATEGIA SOBRE LA NGAP

2.1 La elaboración de una nueva estrategia sobre la NGAP debe ser precedida por una evaluación clara y basada en datos de las causas existentes y la amplitud de la escasez de profesionales de la aviación. Si bien existe consenso respecto de la creciente escasez de dichos profesionales, las causas y la amplitud del problema varían según las regiones y las profesiones aeronáuticas. Esta evaluación también debe proporcionar pronósticos sobre el probable impacto de las nuevas tecnologías (p. ej., automatización, drones, inteligencia artificial (IA), etc.) sobre las necesidades de personal y los atractivos de la profesión aeronáutica. Solo una comprensión sólida de la situación puede permitir que se propongan medidas nuevas y efectivas. Al mismo tiempo, esta evaluación no debería ser un evento aislado, sino

parte de un proceso de vigilar en forma continua los cambios que se registran en el sector y medir la eficacia de las medidas adoptadas.

2.2 Si bien las particularidades regionales y de otros tipos pueden impedir la adopción de soluciones universales, la nueva estrategia sobre la NGAP debería evitar la adopción de medidas fragmentadas que, aunque puedan producir algunos beneficios aislados según el Estado, es poco probable que resulten en sistemas regionales de transporte aéreo competitivos y de buen funcionamiento. La gama de herramientas debería ser efectiva y proporcionada en su apoyo a los Estados para abordar la escasez de profesionales dentro de sus jurisdicciones y más allá de éstas, manteniendo al mismo tiempo una perspectiva regional y mundial.

2.3 Sobre la base de la Resolución A39-29 de la Asamblea, la estrategia sobre la NGAP debería fortalecer el compromiso de todas las partes interesadas pertinentes, incluyendo los reglamentadores. El objetivo general de la estrategia debería ser la elaboración de herramientas efectivas y flexibles para analizar los retos en materia de capital humano que enfrenta la industria de transporte aéreo y apoyar a las regiones y Estados en la elaboración de sus propias estrategias para abordar la escasez de profesionales de la aviación.

2.4 La estrategia sobre la NGAP debería concentrarse en el ciclo completo de la forma en que los individuos acceden a trabajos aeronáuticos, cómo se les capacita y cómo se les conserva en el sector de transporte aéreo en toda su carrera. También debería dirigirse a proporcionar un apoyo más coordinado, sostenible e integral a las iniciativas NGAP en todos los niveles (internacional, regional y nacional). La nueva estrategia sobre la NGAP debería constituir un foro global donde los aspectos regionales puedan abordarse junto con iniciativas planteadas por los Estados individualmente. Además, la estrategia sobre la NGAP debería conservar la perspectiva global fomentando al mismo tiempo la estrecha cooperación entre las partes interesadas y desarrollando mecanismos mundiales para la acción.

2.5 La nueva estrategia sobre la NGAP debería apoyar las prioridades siguientes:

2.5.1 **Facilitación del acceso a los puestos de trabajo en la aviación y aseguramiento de la igualdad de oportunidades.** La nueva estrategia sobre la NGAP debe involucrar una revisión de las condiciones generales del acceso a los puestos de trabajo en la aviación (p. ej., reglamentación, financiación, disponibilidad de instrucción, facilidad de empleo, condiciones laborales, parcialidad en la contratación, etc.). Deberían abordarse todos los obstáculos identificados para hacer que los requisitos de acceso se basen en los méritos y sean proporcionados y adecuados a la finalidad correspondiente. La estrategia sobre la NGAP también podría explorar diferentes vías a través de las cuales las personas ingresan en la profesión aeronáutica. Por ejemplo, debería considerarse la función positiva que los vuelos de placer de la aviación general desempeñan en atraer nuevos participantes a la profesión aeronáutica.

2.5.2 **Creación de un entorno laboral diverso, justo y sano.** La nueva estrategia sobre la NGAP debería apuntar a atraer y retener profesionales de la aviación procedentes de una amplia gama de contextos diferentes y que representen una diversidad humana mundial. Para que la profesión de la aviación sea una opción atractiva en cuanto a carrera, debe estar libre de discriminaciones injustas o parcialidades. Debe examinarse la importancia de los derechos sociales y de las condiciones laborales justas para proponer mecanismos efectivos. El atractivo también podría facilitarse mediante la introducción de medidas de equilibrio entre la vida laboral y la vida privada y una política de tolerancia cero respecto de los abusos.

2.5.3 **Promoción de la participación de las mujeres.** Sobre la base de la Resolución A39-30 de la OACI, la estrategia sobre la NGAP también debería promover la participación de la mujer en el sector de la aviación. Considerando que la mitad de la población mundial está formada por mujeres, toda

estrategia debe también dirigirse a aumentar la participación de las mismas. Esto comprende enfrentar estereotipos persistentes con arreglo a los cuales algunos trabajos son más adecuados para los hombres (p. ej., pilotos, técnicos) mientras que otros son más adecuados para las mujeres (p. ej., auxiliares de vuelo, recursos humanos).

2.5.3.1 Los medios para promover la participación de las mujeres pueden involucrar el establecimiento de una plataforma orientada a la acción como “Las mujeres en el transporte”, de carácter mundial o regional, para alentar a las partes interesadas a que adopten medidas para fortalecer la participación de la mujer en los empleos aeronáuticos y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ese tipo de plataforma puede apoyarse mediante la promoción de criterios de igualdad de género y compartiendo ejemplos de mejores prácticas. Las investigaciones muestran que las compañías con personal equilibrado en ese sentido y una cultura de inclusión tienen el doble de posibilidad de satisfacer o superar sus objetivos financieros, el triple de posibilidad de presentar un elevado rendimiento, tienen una probabilidad seis veces mayor en cuanto a ser innovadoras y ágiles y una probabilidad ocho veces mayor de lograr resultados empresariales mejores³. Una política de igualdad de género facilita el llenado de vacantes y contribuye a atraer talento, mejora la imagen pública de las compañías y la satisfacción de los clientes así como la participación y el porcentaje de retención de los empleados.

2.5.3.2 Los ejemplos de medidas que pueden adoptarse para aumentar el equilibrio de género comienzan con el combate a los estereotipos a una edad temprana enviando a las escuelas y centros de educación modelos de roles femeninos, organizando jornadas abiertas y becas específicas para las niñas. Las campañas de contratación también pueden ajustarse para dirigirse a las mujeres y las partes interesadas pueden dedicarse a contrarrestar posibles parcialidades en la contratación⁴. Una vez contratadas, las mujeres que han ingresado pueden ser apoyadas por medidas ad hoc⁵. Las condiciones laborales deberían permitir tanto a las mujeres como a los hombres reconciliar familia y trabajo⁶ y además deberá vigilarse y fomentarse el avance de las mujeres en sus carreras.

2.5.4 **Incentivo de la instrucción y adaptación a las novedades tecnológicas.** La nueva estrategia sobre la NGAP debería identificar y enfrentar eventuales atascaderos en la instrucción, ya sea respecto de la disponibilidad de la misma o su contenido. La estrategia debería alentar a los Estados a que identificarán factores que impiden el acceso a la educación aeronáutica (como su costo) en un enfoque detallado basado en datos y encontrar posibles soluciones para subsanar dichos factores. La estrecha colaboración entre partes interesadas (sector académico, reglamentadores e industria, etc.) debería fomentarse para prever de mejor manera las futuras necesidades de instrucción y poder adaptar la oferta educativa para introducir mayor flexibilidad y más oportunidades. La nueva estrategia sobre la NGAP debería reconocer las nuevas necesidades de instrucción debidas al desarrollo tecnológico (p. ej., automatización, drones, IA, etc.) y su impacto sobre los profesionales futuros y actuales⁷. La estrategia debería evaluar la instrucción basada en competencias y los nuevos métodos didácticos y de instrucción (p. ej., en línea, virtual, ludificación, aprendizaje a distancia, etc.) que estén bien adecuados para la nueva generación de profesionales y faciliten el aprendizaje continuo de los profesionales actuales.

³ Juliet Bourke, “Which Two Heads Are Better Than One? How diverse teams create breakthrough ideas and make smarter decisions” (Australian Institute of Company Directors, 2016)

⁴ P. ej., organizando sesiones de instrucción con reclutadores, redacción de anuncios de vacantes en género neutro, no presentación de información sobre género en las primeras etapas del proceso de reclutamiento, establecimiento de metas de contratación de mujeres, etc.

⁵ P. ej., mediante programas de orientación y asesoramiento, redes de mujeres.

⁶ P. ej., empleo de contratos regulares que fomenten la protección de las mujeres en casos de maternidad, brindar a las mujeres un cierto grado de control sobre sus listas, adoptar una política de tolerancia cero para combatir el hostigamiento y la violencia y notificar desigualdades salariales basadas en el género, etc.

⁷ Se están investigando estos aspectos a nivel europeo (p. ej., <http://skillfulproject.eu>)

2.5.5 **Promoción de un mercado mundial para profesionales en el sector de la aviación.** La nueva estrategia sobre la NGAP debería promover una mayor movilidad de las capacidades a nivel mundial. La estrategia debería reflejar la forma en que la normalización, los principios rectores y la armonización de las calificaciones de instrucción podrían proporcionar una mayor movilidad de una amplia gama de capacidades y conocimientos técnicos compartidos a través de todos los sectores necesarios en la industria de la aviación.

2.5.6 **Desarrollo de herramientas para la acción global y aplicación compartida de conocimientos.** La nueva estrategia NGAP debería incentivar a los Estados a que implanten estrategias efectivas para atraer, educar y conservar la nueva generación de profesionales de la aviación. La estrategia debería dirigirse a elaborar mecanismos para facilitar la difusión de conocimientos y mejores prácticas entre los Estados. Este intercambio participativo es fundamental para desarrollar los conocimientos técnicos mundiales para beneficio de todos.

2.5.7 **Integración de todas las partes en el proceso.** Los Estados, las organizaciones internacionales y regionales, el sector académico y la industria deberían apoyar el programa NGAP como uno de los elementos de creación de capacidad, proporcionando experiencia técnica, orientación y recursos (humanos, financieros y datos) para contribuir al logro de sus objetivos.

3. CONCLUSIÓN

3.1 La elaboración de la nueva estrategia sobre la NGAP, precedida por una evaluación clara y basada en datos de las causas existentes y la amplitud de la escasez de profesionales de aviación, sería un importante paso adelante en la comprensión del alcance del reto que nos ocupa. Esta nueva estrategia debería fortalecer la participación de todos los interesados pertinentes, incluidos los reglamentadores.

3.2 La nueva estrategia sobre la NGAP debería concentrarse en el ciclo completo de la forma en que los individuos tienen acceso a los puestos de trabajo en la aviación, la forma en que se les instruye, y el motivo de su permanencia en la profesión aeronáutica durante todas sus carreras. La promoción de la participación de las mujeres debería fomentarse activamente. Además, esta estrategia debería conservar la perspectiva regional y mundial fomentando una cooperación incluso más estrecha entre las diferentes partes interesadas y desarrollando mecanismos regionales y mundiales para la acción, conjuntamente con posibles iniciativas originadas en los Estados.