



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 41º PERÍODO DE SESIONES

COMITÉ EJECUTIVO

Cuestión 14: Seguridad de la aviación — Política

FACTORES HUMANOS EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD DE LA AVIACIÓN

(Nota presentada por Chequia en nombre de la Unión Europea y sus Estados miembros¹, los demás Estados miembros de la Conferencia Europea de Aviación Civil², y por Arabia Saudita, Argentina, Brasil, Estados Unidos, Nueva Zelandia, Singapur, Sudáfrica, la Asociación del Transporte Aéreo Internacional y la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Línea Aérea)

RESUMEN

En esta nota se analiza la necesidad de aprovechar las actuales dificultades relativas a la fuerza laboral en el ámbito de la seguridad de la aviación, generadas por la seria falta de personal para funciones de seguridad de la aviación, entre ellas personal desplazado por la pandemia de COVID-19 y personas que han optado por no reincorporarse, como una oportunidad para implantar un plan de largo plazo que garantice un enfoque sostenible para la contratación y retención de profesionales de seguridad en la aviación.

Se requiere una labor concertada para hacer frente a la "nueva normalidad" y encontrar soluciones que ayuden a nuestra fuerza laboral y hagan que las funciones de seguridad de la aviación sean opciones de carrera atractivas y profesionales. Los factores humanos y las repercusiones que estos tienen en el desempeño de la fuerza laboral de seguridad de la aviación deberían ser un elemento esencial que derive en acciones realistas a nivel de los Estados y la industria, entre ellas, el desarrollo de enfoques más audaces a la hora atraer a nuevo personal profesional de seguridad de la aviación y retener al existente.

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

² Albania, Armenia, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Georgia, Islandia, Macedonia del Norte, Moldova, Mónaco, Montenegro, Noruega, San Marino, Reino Unido, Serbia, Suiza, Türkiye y Ucrania.

Decisión de la Asamblea: Se invita a la Asamblea a:	
<p>a) Instar a la OACI, los Estados miembros y la industria a tomar medidas concretas para continuar promoviendo la función de seguridad de la aviación como una profesión que merece reconocimiento en atención a las habilidades y competencias que requiere;</p> <p>b) Hacer un llamamiento a los Estados miembros y a la industria para seguir integrando los principios del factor humano a las políticas de nivel nacional y a la realidad operacional en el ámbito de la aviación en general, así como en el ámbito de la seguridad de la aviación en particular;</p> <p>c) Solicitar a la OACI, junto con su Grupo Experto en Seguridad de la Aviación, que se centre particularmente en el factor humano, el desempeño y la profesionalización de la fuerza laboral de seguridad de la aviación al actualizar el Plan global para la seguridad de la aviación (GASeP);</p> <p>d) Solicitar a la OACI, y alentar a los Estados miembros y a la industria, a que adopten medidas prácticas para seguir promoviendo la implantación y el mantenimiento de una cultura de la seguridad de la aviación eficaz, basada en los logros alcanzados durante el <i>Año de la Cultura de la Seguridad de la Aviación</i> (YOSC) de la OACI en 2021; y</p> <p>e) Solicitar que la OACI, con el apoyo de los Estados miembros y la industria, incluya en el Programa de la nueva generación de profesionales aeronáuticos (NGAP) actos e iniciativas concretos para garantizar que se cuente con un número suficiente de profesionales de seguridad de la aviación cualificados y competentes para operar, gestionar y mantener la eficacia y eficiencia del sistema de seguridad de la aviación.</p>	
<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con el objetivo estratégico – <i>Seguridad de la aviación y facilitación</i> .
<i>Repercusiones financieras:</i>	Ninguna.
<i>Referencias:</i>	

1. INTRODUCCIÓN

1.1 La industria de la aviación está atravesando serias dificultades para contratar personal con las competencias adecuadas para contribuir a la reanudación de las actividades y cumplir con funciones críticas en materia de seguridad operacional y seguridad de la aviación. Esta situación obedece a muchas razones: la presión general sobre el mercado de trabajo, el hecho de que la aviación podría ya no ser la opción de trabajo segura y atractiva que solía ser en el pasado, y las alteraciones en la fuerza laboral asociadas a la pandemia de COVID-29 (suspensiones temporarias, despidos, recortes salariales) pueden haber acelerado el problema para contratar personal que existía desde hacía un tiempo, si bien a una escala mucho menor, y que actualmente ha derivado en niveles de escasez de recursos humanos que podrían perdurar por largo tiempo. Frente a estas dificultades, queda claro que los enfoques que actualmente se emplean para atraer, gestionar y retener a una fuerza laboral competente podrían no tener los mismos resultados.

1.2 Estas dificultades se ven en todas las áreas del sector de la aviación, tanto en el caso de la dotación de profesionales de seguridad operacional como en la de profesionales de seguridad de la aviación, poniendo en riesgo la recuperación de la industria y afectando severamente la eficiencia de los sistemas de seguridad operacional y seguridad de la aviación. La escasez de recursos humanos, y en particular la escasez de profesionales de seguridad de la aviación, genera situaciones en las que los explotadores aéreos se ven obligados a cancelar vuelos o donde se producen largas demoras en los puestos de inspección del público pasajero en los aeropuertos. Esto también aumenta las vulnerabilidades y riesgos en la parte pública de los

aeropuertos, con posibles implicancias colaterales y consecuencias en la eficacia de los sistemas de seguridad de aviación. Esta inestabilidad crea percepciones negativas en el transporte aéreo para el público en general y en las empresas empleadoras en cuanto a la aviación como una opción atractiva para trabajar.

1.3 Las funciones de seguridad de la aviación requieren grandes habilidades y tienen las características de los trabajos profesionales en términos de conocimiento especializado, que se adquiere y mantiene mediante instrucción y desarrollo extensivos, el requisito de contar con habilidades cognitivas complejas y la necesidad de trabajar con información de seguridad de la aviación sensible y tecnologías en constante evolución. Sería deseable impulsar el reconocimiento profesional de estas aptitudes y habilidades mediante consecuencias positivas en la remuneración, bonificaciones y condiciones laborales, como sucede comúnmente en otras funciones de la industria de la aviación. El concepto de una fuerza laboral profesional en seguridad de la aviación con grandes habilidades no es compatible con algunas de las prácticas laborales existentes, como bajos salarios, condiciones laborales desventajosas y contratos precarios.

1.4 El avance tecnológico y la creciente automatización exigen que el componente humano del sistema de seguridad de la aviación cuente con habilidades altamente especializadas, como por ejemplo el análisis de imágenes y la resolución de alarmas. Ello podría continuar generando dificultades para la contratación de personal con las aptitudes requeridas para desarrollar el nivel mínimo de competencias necesario para las futuras funciones de seguridad de la aviación. Si construimos resiliencia hoy, evitaremos la acumulación de problemas en el mañana.

1.5 Para enfrentar las dificultades actuales y futuras de la fuerza laboral de seguridad de la aviación, los Estados y la industria deben comprometerse a trabajar en conjunto para explorar cómo garantizar el talento humano y cómo mejorar la percepción y la realidad de las funciones de seguridad de la aviación, todo ello con el propósito de tornar más atractivas las funciones de seguridad de la aviación y poder retener al número de profesionales competentes que se necesita. Es vital reconocer que toda solución debe evitar cualquier menoscabo en las normas de seguridad de la aviación que figuran en el Anexo 17 – *Seguridad de la aviación*.

2. ANÁLISIS

2.1 El actual enfoque en materia de contratación y retención de la fuerza laboral de seguridad de la aviación no ha tenido, en ciertas situaciones, el éxito que se requiere para que la industria pueda emplear una cantidad suficiente de personal competente. Deben definirse, ensayarse e implementarse nuevos enfoques basados en un estudio de la realidad que analice los trascendentales cambios que resultan necesarios:

- a) Debería efectuarse un **análisis detallado de las causas fundamentales** en los distintos Estados, y posiblemente a un nivel más local, para comprender cabalmente cuáles son las actuales dificultades para contratar y retener a profesionales de seguridad de la aviación. Este análisis también debería anticipar las posibles dificultades que puedan resultar de la evolución tecnológica, la innovación y el debate sobre sostenibilidad ambiental, asociados a la recuperación y el crecimiento proyectado del sector de la aviación civil. Debería existir comunicación con la fuerza laboral de seguridad de la aviación para entender sus percepciones y puntos de vista en todos los niveles. Este enfoque permite un análisis basado en datos, pero también es conteste con el deseo de contar con una cultura de seguridad de la aviación eficaz, fundada en el compromiso de una fuerza laboral competente y motivada que tenga el apoyo de todos los niveles de liderazgo.
- b) En los casos en que los Estados y la industria hayan encontrado **soluciones innovadoras, debería compartirse el aprendizaje colectivo**, permitiendo así que se beneficie todo el

sector. La innovación debería brindar oportunidades para cuestionar los enfoques hondamente arraigados respecto de la gestión de la fuerza laboral y reorganizar el trabajo para lograr un resultado positivo en el desempeño y hacer de la carrera de seguridad de la aviación una opción laboral más atractiva.

- c) **Deben valorarse en mayor medida los factores humanos que repercuten en el desempeño de la fuerza laboral**, y la actividad operacional debe orientarse hacia estos conceptos, empleando el entorno de seguridad operacional como modelo. Esto no puede ser solo palabras; es necesario que los Estados y la industria traten de comprender qué significa considerar los factores humanos y el desempeño para evaluar si su gestión de la fuerza laboral refleja las prácticas recomendadas. Los factores humanos pueden tener un papel importante en las causas de un incidente de seguridad de la aviación, con aspectos tales como fatiga, exceso de confianza, inadvertencia, presión y una cultura de la seguridad de la aviación pobre, que pueden ser fácilmente causados por el entorno de trabajo.
- d) **El Plan global para la seguridad de la aviación (GASeP) reconoce como prioridades la cultura de la seguridad de la aviación y el desarrollo de capacidad humana, capital humano, habilidades y competencias.** Se han sentado así las bases para explorar este campo en mayor profundidad. Es importante que se emprenda prioritariamente la revisión del GASeP y su hoja de ruta y que la revisión considere las dificultades y oportunidades creadas y/o resultantes de las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en lo que hace a la contratación y retención de profesionales de seguridad de la aviación, así como a la motivación y el desempeño de la fuerza laboral. El Grupo Experto en Seguridad de la Aviación, en su 33ª reunión celebrada en mayo de 2022, reconoció la importancia de los factores humanos y el desempeño en la seguridad de la aviación. Este criterio también fue destacado, reconociéndose la interrelación que existe entre la cultura de la seguridad de la aviación y la instrucción, y se acordó centrar la atención en el desempeño y los factores humanos al actualizar el GASeP.
- e) Los **cambios en la fuerza laboral a gran escala también han puesto de resalto las oportunidades y beneficios de crear y mejorar los programas de diversidad e inclusión.** Los programas de diversidad e inclusión contribuyen a retener al personal, dado que mejoran el sentido de pertenencia en la organización y fomentan su misión, a la vez que promueven un sentido de comunidad y compromiso. Formar una fuerza laboral de entornos diversos también ayuda a que la organización reciba el aporte de perspectivas diferentes e incluso conceptos innovadores, mejorando así la capacidad de la organización de hacer frente a las dificultades y salir adelante, así como de desarrollar e implementar políticas y procedimientos operacionales nuevos y más eficaces.

2.2 Debe reconocerse que la cultura de la seguridad de la aviación como elemento de mitigación de las amenazas internas y externas carece de sentido si no entendemos este concepto. Por definición y naturaleza, **la cultura de la seguridad de la aviación es el resultado de los actos y comportamientos** de nuestra fuerza laboral, desde lo más alto hasta lo más bajo de cualquier organización, por lo cual esta se ve directamente afectada cuando nuestra fuerza laboral no puede cumplir su función al nivel requerido. En este contexto, es importante mantener el espíritu del YOSC y seguir avanzando a partir de sus logros a nivel mundial, a fin de garantizar un enfoque permanente en una cultura de seguridad de la aviación fuerte y eficaz de la que participen todas las personas del sector de la aviación.

2.3 Finalmente, es importante hacer referencia al Programa NGAP de la OACI, lanzado en 2009, que apunta a garantizar que exista suficiente personal profesional aeronáutico cualificado y competente para operar, administrar y mantener el futuro sistema de transporte aéreo internacional. Sin embargo, este programa no incluye actos o iniciativas relacionados con profesionales de seguridad de la aviación. Dadas las dificultades actuales y futuras del sector de seguridad de la aviación, en especial la necesidad de contar

con personal de seguridad de la aviación cualificado, es vital que se incluya a tales profesionales en las futuras iniciativas del NGAP.

3. CONCLUSIÓN

3.1 La actual dificultad para garantizar que el sector de seguridad de la aviación tenga una cantidad suficiente de personal competente, que goce de reconocimiento como profesionales a cargo de funciones de seguridad de la aviación críticas, requiere de la colaboración conjunta de la comunidad de la aviación civil internacional, los Estados y la industria para encontrar soluciones sostenibles en el largo plazo. Podría resultar tentador aplicar remedios de corto plazo en los próximos meses o años, pero ello puede crear problemas estructurales que serán más difíciles de resolver en el largo plazo una vez enquistados.

3.2 Las actuales dificultades brindan una oportunidad y son un llamado de atención para enfrentar una problemática que se ha acelerado por la pandemia de COVID-19, si bien esta no ha sido necesariamente la única causal generadora del problema. Es una oportunidad para preparar al sector de seguridad de la aviación para el éxito de cara al futuro, tomando en consideración los factores humanos a largo plazo para lograr que nuestra fuerza laboral se desempeñe en óptimas condiciones. El sector aspira a implementar una cultura de seguridad de la aviación eficaz, basada en actos y comportamientos humanos, y esto no puede lograrse si no tenemos en cuenta los factores humanos que repercuten en el desempeño de nuestra fuerza laboral.

— FIN —