



NOTA DE ESTUDIO

ASAMBLEA — 41º PERÍODO DE SESIONES

COMITE EJECUTIVO

Cuestión 26: Instrucción y creación de capacidad en materia de aviación civil de la OACI

TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE INSTRUCCIÓN

(Nota presentada por República Dominicana)

RESUMEN

Esta nota recomienda una técnica eficiente y estandarizada para la detección de las competencias necesarias del personal aeronáutico, con miras a crear las capacidades técnicas y gerenciales precisas que permitan alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de las organizaciones de aviación civil. El éxito del proceso de formación dependerá de la correcta detección de las competencias del personal necesarias para su óptimo desempeño.

Puede competir a los proveedores de servicio de los Estados para agregar valor al crecimiento de su personal y a competitividad de sus empresas, lo que deriva en el desarrollo global de la aviación civil.

Esta técnica favorecerá también la planificación, el diseño y la impartición de los entrenamientos adecuados en los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) para suplir las competencias del personal aeronáutico en beneficio de la planificación estratégica de las organizaciones, a través la creación de valor para el desarrollo del talento humano, factor determinante para el fomento de la aviación civil internacional.

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

- a) que la OACI adopte la técnica expuesta para identificar sus necesidades de capacitación y que puedan aplicarla no solo al personal de las autoridades de aviación civil, sino que se comparta con las partes interesadas del sector y de esta manera contribuir a tener mejores resultados, logrando optimizar la eficiencia de la aviación civil.

<i>Objetivos estratégicos:</i>	Esta nota de estudio se relaciona con los Objetivos estratégicos: a) Seguridad de la aviación b) Capacidad y eficiencia de la navegación aérea c) Seguridad de la aviación y facilitación d) Desarrollo económico e) Protección del medio ambiente
<i>Repercusiones financieras:</i>	No se aplica
<i>Referencias:</i>	No se aplica

¹ Versión en español proporcionada por la República Dominicana.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Los resultados de las Encuestas 2019 y 2020 relativas a la detección de necesidades de capacitación realizadas por la Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC) a los Estados miembros, no contaron con una técnica estandarizada para el levantamiento de la información; tampoco se tuvo la certeza si su alcance incluyó más allá de las Autoridades de Aviación Civil (AAC) de los Estados, es decir, incluyendo las necesidades de toda la industria de los Estados miembros, lo que arrojaría un dato mucho más completo, objetivo y de valor.

1.2 Durante la Cuadragésima Octava Reunión del Grupo de Expertos en Asuntos Políticos, Económicos y Jurídicos del Transporte Aéreo (GEPEJTA/48), en fecha 8 de septiembre de 2021, la Academia Superior de Ciencias Aeronáuticas de la República Dominicana planteó una Nota de Estudio relativa a una técnica para la detección de las competencias del personal de las organizaciones de aviación civil, con el propósito de estandarizar una metodología para estos fines en todos los Estados miembros de la Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC).

1.3 En la XCVI Reunión del Comité Ejecutivo de la CLAC, realizada el 28 de octubre de 2021, se acogió esta nota de estudio, se tomó conocimiento de la información presentada y se aprobó su difusión de la técnica mencionada a los Estados miembros.

2. DISCUSION

2.1 El propósito de esta nota de estudio es hacer extensiva a todos los Estados miembros de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), de una técnica eficiente y estandarizada para la detección de las competencias necesarias del personal aeronáutico, con miras a crear las capacidades técnicas y gerenciales precisas que permitan alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de las organizaciones de aviación civil.

2.2 La gestión eficiente de la capacitación es un pilar en la gestión de talento de todas las organizaciones, entendiendo que se concentra no solo en la incorporación de nuevos recursos humanos con alto potencial, sino también en el crecimiento y retención de los que ya pertenecen a la organización.

2.3 Este aspecto toma una relevancia aún más significativa en las organizaciones de aviación, cuyos perfiles de competencias técnicas, operativas y gerenciales tienen la responsabilidad de tomar decisiones y ejecutar tareas vinculadas a la seguridad operacional.

2.4 Desde la gestión adecuada del talento y de los equipos de trabajo se reconoce la importancia estratégica dirigida a aumentar la productividad, el desarrollo y la competitividad de las organizaciones.

2.5 Dentro de la perspectiva estratégica, **los planes de capacitación** permiten a las organizaciones mantener y desarrollar las competencias de sus empleados, adaptadas a las exigencias tecnológicas y a la visión de la organización, con conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para ejecutar las tareas de forma eficiente.

2.6 Una etapa fundamental para el desarrollo de los planes de capacitación es la identificación de las necesidades de capacitación para el desarrollo de las personas que ejecutan las diversas tareas y actividades de la organización.

2.7 Para la definición de las necesidades de capacitación es conveniente utilizar una técnica integrada por el levantamiento de información utilizando la combinación de diversas herramientas, cuya

elección dependerá del tipo de organización, su estructura, procesos y procedimientos internos, el tipo de supervisión y las tareas ejecutadas, entre otros aspectos.

Herramientas para Detección Necesidades de Capacitación

- Análisis del puesto de trabajo
- Solicitud de capacitación por parte de superiores inmediatos
- Entrevistas y reuniones
- Valoración de méritos / Evaluaciones del desempeño
- Análisis del producto / Servicio entregado al cliente
- Cuestionarios / encuestas de satisfacción

2.8 La elección de las herramientas y actividades apropiadas permitirá levantar, de manera precisa y objetiva, las informaciones respecto a las competencias/desempeño actual vs. competencias/desempeño deseada en el recurso humano.

Competencias/desempeño actual	Competencias/desempeño deseada
¿Qué hace actualmente el empleado?	¿Qué debería hacer el empleado?
¿Cómo o con qué lo hace?	¿Cómo o con qué debería hacerlo?
¿Dónde lo hace?	¿Dónde debería hacerlo?
¿Cuándo lo hace?	¿Cuándo debería hacerlo?
¿Por qué lo hace?	¿Por qué debería hacerlo?

2.9 Una vez realizado el levantamiento y compilación de los datos, la etapa subsiguiente a la detección de las necesidades de capacitación dependerá de la gestión apropiada de la información, la cual incluye un proceso de análisis y priorización de las capacitaciones a desarrollar, en el marco de un presupuesto establecido. Este será el insumo principal para la elaboración del **Plan de Capacitación** de las organizaciones de aviación civil.

2.10 El éxito del proceso de formación dependerá de la correcta detección de las competencias del personal necesarias para su óptimo desempeño.

2.11 De igual forma, este análisis representa una entrada o insumo para el diseño o la actualización de programas de instrucción para el personal aeronáutico, bajo la responsabilidad de las unidades de Diseño y Desarrollo de programas bajo la metodología TRAINAIR de los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC), en apoyo a las etapas de:

- Detección o Identificación de competencias necesarias en el puesto de trabajo
- Diseño y Desarrollo de la Instrucción
- Impartición de la Instrucción
- Evaluación Post Instrucción

3. CONCLUSION

3.1 En esta nota recomienda una técnica eficiente y estandarizada para la detección de las competencias necesarias del personal aeronáutico, con miras a crear las capacidades técnicas y gerenciales precisas que permitan alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de las organizaciones de aviación civil.

3.2 El éxito del proceso de formación dependerá de la correcta detección de las competencias del personal necesarias para su óptimo desempeño.

3.3 Puede compartirse a los proveedores de servicio de los Estados para agregar valor al crecimiento de su personal y a competitividad de sus empresas, lo que deriva en el desarrollo global de la aviación civil.

3.4 Esta técnica favorecerá también la planificación, el diseño y la impartición de los entrenamientos adecuados en los Centros de Instrucción de Aviación Civil (CIAC) para suplir las competencias del personal aeronáutico en beneficio de la planificación estratégica de las organizaciones, a través de la creación de valor para el desarrollo del talento humano, factor determinante para el fomento de la aviación civil internacional.

—FIN —