



**Cuestión 9 del  
Orden del Día: Otros Asuntos**

**Capacitación y evaluación basada en la competencia en el AIM**

(Presentada por la Secretaría)

<b>RESUMEN</b>	
En la presente nota de estudio se presentan delineamientos que debieran de considerarse en el momento de elaborar un plan de instrucción del personal AIS/AIM basada en la competencia.	
<b>REFERENCIAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Anexo 15 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional</li><li>• Doc 8126 – Manual para las servicios información aeronáutica.</li><li>• Doc 9868 – PANS – TRG.</li></ul>	
<b>Objetivos estratégicos de la OACI:</b>	<i>A - Seguridad operacional B - Capacidad y eficiencia de la navegación aérea E - Protección del medio ambiente</i>

**1. Antecedentes**

1.1 El Anexo 15 en el Capítulo 3, 3.7.4 indica que dentro de la implantación del sistema de gestión de la calidad del AIM En el contexto del sistema de gestión de la calidad establecido, se identificarán las competencias y las cualificaciones, habilidades y conocimientos conexos requeridos para cada función, y se capacitará en forma apropiada al personal asignado para desempeñar esas funciones.

1.2 En el Doc 8126, en el Capítulo 3, 3.3.2 indica que, aunque el entorno operacional en el que trabaja el personal del AIS y las tareas que pueden ser requeridas de ellos pueden variar de un Estado a otro, es necesario establecer una norma común para el grado de profundidad y el alcance de los conocimientos, pericias y aptitud que deben satisfacer todos los oficiales técnicos del AIS.

1.3 El Doc 9868 – PANS – TRG presenta el enfoque de instrucción y evaluación basada en la competencia.

**2. Análisis**

2.1 El Doc 9868 define competencia como dimensión de la actuación humana que se utiliza para predecir de manera fiable una buena actuación en el trabajo. Una competencia se manifiesta y se observa mediante comportamientos que movilizan los conocimientos, habilidades y actitudes pertinentes para llevar a cabo actividades o tareas bajo condiciones especificadas.

2.2 En el mismo documento se define el *Marco de competencias de la OACI* como el marco de competencias, elaborado por la OACI, el cual es una selección de competencias para determinada disciplina de aviación. A cada competencia corresponde una descripción y comportamientos observables.

2.3 Las elaboraciones de instrucción y evaluación basadas en la competencia se fundamentarán en un enfoque sistemático por el cual se definen las competencias y sus criterios de actuación, la instrucción se basa en las competencias identificadas y las evaluaciones se elaboran para determinar si estas competencias se han logrado. La instrucción y evaluación basadas en la competencia pueden implantarse por una organización de instrucción o un proveedor de servicios de navegación aérea (ANSP), o una combinación de ambos.

2.4 Los principios de la instrucción y evaluación basada en la competencia comprenden

- ✓ Las competencias relevantes están claramente definidas.
- ✓ Comprensión común de los requisitos de competencia.
- ✓ Las competencias pueden ser entrenadas, observadas y evaluadas consistentemente en una amplia gama de contextos
- ✓ El proveedor de formación establece criterios de rendimiento claros para evaluar la competencia.
- ✓ La evidencia del desempeño competente es válida y confiable.
- ✓ Relación entre competencias y formación, rendimiento requerido y evaluación

2.5 Los beneficios de la instrucción y evaluación basada en la competencia son innumerables. Una lista del misma se presenta a continuación:

- ✓ Permite que las personas alcancen su nivel más alto de capacidad operativa al tiempo que garantizan un nivel básico de competencia como un estándar mínimo.
- ✓ Permite a los técnicos hacer frente a situaciones predecibles e imprevistas.
- ✓ Es relevante para el trabajo y el contexto en el que se realizará el trabajo
- ✓ Se orienta hacia el aprendizaje en lugar de pasar una prueba
- ✓ Aprovecha al máximo las herramientas y metodologías de capacitación disponibles
- ✓ Apoya el aprendizaje continuo y la mejora del rendimiento

2.6 La planificación para la elaboración del Manual de capacitación de AIM indica que seguirá la nueva metodología de capacitación y evaluación basada en competencias enmarcándose en los delineamientos de la Enmienda 5 al PANS-TRG. El objetivo es definir competencias para las distintas áreas del AIS/AIM tales como:

- ✓ Colectores u originadores de datos.
- ✓ Gestores de la calidad.
- ✓ Cartógrafo.
- ✓ Gestión de datos.
- ✓ Diseñadores de procedimientos.

2.7 El Marco de Competencia de la OACI para las funciones AIS / AIM a ser incluido en el Manual de Capacitación del AIS/AIM será principalmente enfocado a:

- ✓ Sensibilización de la información
- ✓ Coordinación
- ✓ Comunicación

- ✓ Gestión de la carga de trabajo
- ✓ Aplicación de los procedimientos
- ✓ Experiencia técnica
- ✓ Liderazgo y trabajo en equipo
- ✓ Ingeniería de la información
- ✓ Gestión de situaciones no rutinarias
- ✓ Solución de problemas y toma de decisiones
- ✓ Autogestión y aprendizaje continuo
- ✓ Prestación de servicios

2.8 El objetivo de la preparación del Manual del AIM es para el último cuatrimestre del 2018.

### 3. **Conclusión**

3.1 El establecimiento de un Manual de Instrucción del AIM alineado a la Enmienda 5 al PANS-TRG será beneficiosa para la formación del personal AIS/AIM en las competencias necesarias en el área del desempeño de sus funciones.

3.2 El marco de competencias a ser creado para el AIM deberá apoyar el establecimiento de un enfoque sistemático según se mencionó en 2.3 proporcionando un modelo genérico que debería adaptarse a la variedad de situaciones que existen a nivel global en el dominio del AIM

### 4. **Acción sugerida:**

4.1 Se invita a la Reunión a:

- a) analizar la información que se provee en la nota de estudio;
- b) tomar nota de la fecha de probable disponibilidad del Manual; y
- c) tomar otras acciones que consideren necesarias.