



Cuestión 4A del

Orden del Día:

Recursos Humanos

**NUEVAS TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS PARA LA AVIACIÓN  
EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS**

(Presentada por EASA)

**RESUMEN**

Este documento tiene como objetivo destacar los beneficios potenciales del uso de nuevas tecnologías, en particular los sistemas basados en inteligencia artificial (IA), en la gestión de recursos humanos.

Los beneficios y riesgos de estas tecnologías son una parte fundamental de la ecuación a la hora de elegir las mejores herramientas para reclutar, mantener y desarrollar profesionales de la aviación. También se destacan cuestiones éticas.

**Objetivos estratégicos  
de la OACI:**

*A: Seguridad operacional*

*B: Capacidad y Eficiencia*

*C: Seguridad de la aviación y Facilitación*

**1. INTRODUCCIÓN**

1.1 La inteligencia artificial surge como un nuevo paradigma disruptivo que se aplica a todos los sectores económicos, y la aviación no es una excepción. Si bien estas tecnologías aumentan la eficiencia a un nivel superior, cuando se introducen en contextos directamente relacionados con los recursos humanos, se deben considerar precauciones adicionales.

1.2 El objetivo de este documento es destacar los beneficios y los riesgos del uso de sistemas basados en IA en la gestión de recursos humanos, en particular en un sector de alto riesgo en materia de seguridad como la aviación.

1.3 Consideramos que sería útil para las Autoridades de Aviación Civil conocer lo último en herramientas basadas en IA aplicadas a la gestión de recursos humanos, los resultados obtenidos en la práctica actual y los próximos pasos en la implementación de estos sistemas.

1.4 Dado que estos sistemas de IA se aplican directamente a los recursos humanos, las preocupaciones éticas son de suma importancia. Se deben garantizar herramientas y prácticas de implementación éticas.

1.5 También se destaca la importancia de mantener la intervención humana en el proceso, asegurando el control y la capacidad de anular decisiones del sistema. Además, es fundamental debatir cuestiones relacionadas con la privacidad, la intrusión personal y el impacto psicológico.

## 2. DISCUSIÓN

2.1 Basándonos en el Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, al tratar con recursos humanos debemos considerar valores como la dignidad, las libertades, la igualdad, la solidaridad, los derechos de los ciudadanos y la justicia. Recientemente, a estos valores se han añadido los llamados derechos fundamentales de tercera generación, que incluyen la protección de datos, garantías en bioética y administración transparente.

2.2 Además, la reciente Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (2024/1689) surge como la primera legislación integral sobre IA, cuyo contenido se basa en un enfoque de evaluación de riesgos, considerando la aviación como una actividad de alto riesgo. Por lo tanto, nos encontramos ante dos dimensiones sensibles: la seguridad de la aviación y la gestión de recursos humanos.

2.3 La Agencia de Seguridad Aérea de la Unión Europea (EASA) ha desarrollado desde el 2018 una hoja de ruta para facilitar la introducción segura de la IA en el sector de la aviación.: *“En lo que respecta al sector de la aviación, la IA no solo afecta a los productos y servicios proporcionados por la industria, sino que también impulsa el surgimiento de nuevos modelos de negocio. (...) Más allá de esto, también deben considerarse las dimensiones de responsabilidad, ética y el impacto social y societal de la IA.”* (EASA, 2023).

2.4 La EASA desarrolló un Documento Conceptual sobre IA (Versión 2.0), que incluye un capítulo de Evaluación Basada en Ética alineado con los siete pilares clave de una IA confiable: Agencia y supervisión humana, Robustez técnica y seguridad, Privacidad y gobernanza de datos, Transparencia, Diversidad, No discriminación y equidad, Bienestar social y ambiental, Responsabilidad.

2.5 Para que las autoridades nacionales de aviación civil cumplan de manera efectiva y competente con sus obligaciones en relación con las Normas y Métodos Recomendados (SARPs) de la OACI, es crucial contar con un sistema de gestión sólido que incluya procesos adecuados de gestión de recursos humanos, garantizando la actualización continua de los profesionales con las competencias adecuadas para el sector de la aviación.

2.6 Consideramos que las autoridades nacionales de aviación, en particular los responsables de la gestión de recursos humanos se beneficiarían al obtener más información sobre cómo los sistemas basados en IA pueden apoyar diversas disciplinas, tales como: Reclutamiento, Selección, Capacitación y desarrollo de competencias, Evaluación del desempeño, Desarrollo profesional.

2.7 Por otro lado, y basándonos en el proyecto de la EASA "Ética en IA para la Aviación", (dentro del Programa de IA de la EASA), la aplicación de sistemas basados en IA en la aviación genera preocupaciones en términos de comodidad, confianza y aceptación. En particular, cuando se ha identificado una falta de aceptación, se han encontrado tres motivos principales: Características de los sistemas basados en IA, Impactos en los humanos, Gestión de datos e implicaciones de seguridad. Será de suma importancia para los gerentes de recursos humanos comprender y anticipar cómo se pueden implementar los sistemas basados en IA sin comprometer la comodidad profesional y personal.

## 3. CONCLUSIÓN

3.1 En vista de lo expuesto, la EASA sugiere y está disponible para contribuir con la organización de un taller sobre IA para Recursos Humanos en la Aviación, dirigido a las Autoridades Nacionales de Aviación, en particular a los gerentes y expertos senior de recursos humanos.

4. **ACCIONES SUGERIDAS A LA REUNIÓN**

4.1 Se invita a la reunión a:

- a) Tomar nota de la información contenida en este documento;
- b) expresar interés en la actividad propuesta.

- FIN -