



**Cuestión 4A del
Orden del Día:** Recursos Humanos

**RECURSOS HUMANOS PARA LA AVIACIÓN
PRÁCTICAS DE PLANIFICACIÓN Y REDIMENSIONAMIENTO DEL PERSONAL**

(Nota presentada por EASA)

RESUMEN

El sector de la aviación en cuanto a recursos humanos es dinámico. Debido a la evolución del sector y a las limitaciones de recursos, contar con el número óptimo de personal alineado con los impulsores organizacionales es crucial para ahorrar costos y centrarse en la eficiencia.

Este documento destaca la importancia de actualizar los recursos humanos considerando el desarrollo de competencias y su asignación a las necesidades nacionales de tráfico aéreo.

**Objetivos Estratégicos
de la OACI:**

A: Seguridad Operacional

B: Capacidad y eficiencia

C: Seguridad y facilitación de la aviación

1. Introducción

1.1 Para que las autoridades de aviación civil puedan cumplir efectiva y competentemente con las Normas y Prácticas Recomendadas de la OACI, es crucial contar con un sistema de gestión sólido que incluya un proceso para asegurar la disponibilidad de personal suficiente.

1.2 Este personal debe contar con las cualificaciones necesarias para desempeñar sus funciones y estar sujeto a formación inicial y recurrente. La autoridad nacional debería tener un proceso para garantizar y monitorear las competencias adecuadas del personal.

1.3 El objetivo principal de este documento es resaltar la importancia de las autoridades nacionales y, en particular, de sus Departamentos de Recursos Humanos, para contar con las herramientas y el conocimiento necesarios para optimizar la eficiencia organizativa mediante la reestructuración de recursos humanos.

2. Discusión

2.1 Determinar exactamente el número de personal necesario para que una Autoridad de Aviación Civil (AAC) funcione de manera eficiente no siempre es claramente sencillo. El sector de la aviación es dinámico en cuanto a la demanda del mercado y, en consecuencia, cambian los operadores, transportistas y el volumen de tráfico. Como la Autoridad de Aviación Civil es la organización responsable de la supervisión, también debe adaptarse a las necesidades del mercado.

2.2 Uno de los activos más importantes en una AAC es su personal; estos recursos humanos deben ajustarse en términos de volumen de trabajo, competencias actualizadas y rendimiento exitoso. Para ello, la AAC debe contar con un sistema que pueda monitorear y reforzar el número de personal necesario según las necesidades de su país.

2.3 Temas como el análisis de las actividades realizadas por las autoridades nacionales, el desarrollo de estrategias para la planificación eficiente de recursos humanos para inspectores de seguridad operacional, el fortalecimiento del desarrollo de competencias en la Gestión de Recursos Humanos y el enfoque correcto para determinar el tamaño/número adecuado de recursos humanos considerando la estructura organizativa de las Autoridades de Aviación Civil son importantes para mejorar la eficiencia y cumplir con la seguridad operacional.

2.4 En este sentido, se desarrolló y entregó un primer taller en 2024 bajo el título de "Eficiencia organizativa - Prácticas de redimensionamiento de recursos humanos" dentro del Proyecto APP II UE LAC. Este proyecto, financiado por la Comisión Europea, es implementado por EASA.

2.5 El taller, bajo solicitud y en coordinación con el SRVSOP, tuvo como objetivos principales:

- Conocer un método para dimensionar correctamente los recursos humanos.
- Conocer ejemplos y prácticas y su impacto en las diferentes áreas de recursos humanos.
- Intercambiar información entre los diferentes países de América del Sur.
- Crear redes y establecer un canal de comunicación en Recursos Humanos para los diferentes países.

Este taller de tres días se llevó a cabo en Lima, Perú, del 12 al 14 de agosto. Además de las presentaciones, se realizaron ejemplos prácticos y ejercicios, y se creó un grupo de discusión.

2.6 El taller se realizó de forma presencial, dirigido por un miembro del personal de EASA, impartido en inglés con traducción simultánea al español para un grupo de 14 participantes de siete países: Brasil, Bolivia, El Salvador, Chile, Guyana, Perú y Surinam. Los participantes fueron muy activos y presentaron sus casos con atención y buen razonamiento intelectual.

2.7 Las principales conclusiones del taller fueron:

- El grupo estaba muy motivado por asistir al taller, ya que lo veían como una oportunidad única para aprender sobre las prácticas regionales de recursos humanos, usualmente centradas en los dominios técnicos de aviación.
- Los grupos estaban compuestos en su mayoría por profesionales con un buen entendimiento del área de recursos humanos, alrededor del 80%.
- Las autoridades de los diferentes países tienen diferentes estructuras organizativas y son principalmente: grandes organizaciones con entre 1500 (Brasil) y 5000 (Chile) empleados, organizaciones medianas con 150/200 empleados en la mayoría de los demás países, y organizaciones pequeñas con 30 empleados en el caso de Surinam.
- Los representantes de Venezuela, a pesar de estar inscritos en el taller, no pudieron participar debido a la situación política del país.
- El grupo ya ha creado un pequeño grupo de discusión para intercambiar prácticas y establecer puntos de referencia para su actividad, por ejemplo: "¿Cuál sería el mejor número de inspectores considerando el número de aviones y vuelos que el país tiene?"

2.8 Se destacó la necesidad de involucrar a otros países de la región para igualar y desarrollar el mismo nivel de conocimiento que los países que asistieron al primer taller, se mencionó la necesidad de

sesiones de formación recurrentes para no perder el impulso y para intercambiar continuamente información entre países y mantener actualizado el conocimiento.

3. **Conclusión**

Desarrollar y entregar un segundo taller, involucrando a todos los países de la región para el desarrollo continuo del conocimiento, en particular sobre cómo desarrollar un punto de referencia regional para la definición de personal y explorar los informes [iSTARS 4.0 \(icao.int\)](http://www.icao.int/ISTARS/ISTARS4.0/) como herramienta de referencia.

4. **Acción sugerida**

4.1 Se invita a la Reunión a:

- a) Tomar nota de la información contenida en este Documento; y
- b) Tomar nota y eventualmente expresar interés en la actividad propuesta

- FIN -