



Organización de Aviación Civil Internacional

GRUPO REGIONAL DE PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN CAR/SAM (GREPECAS)

Décima Reunión del Subgrupo de los Servicios de Información Aeronáutica y Cartas Aeronáuticas del GREPECAS (AIS/MAP/SG/10)

Caracas, Venezuela, 26 de febrero al 02 de marzo de 2007

AIS/MAP/SG/10-NI/04

11/01/07

**Cuestión 2 del
Orden del Día:**

**Revisión de los Informes de los Órganos Auxiliares del Subgrupo AIS/MAP
2.1 Informe del Grupo de Tarea de Gestión de Calidad AIS/MAP
(Reunión QM/TF/2).**

PERFIL COMÚN DEL PERSONAL AIS

(Nota presentada por la Secretaría)

RESUMEN

Tradicionalmente, en los Servicios de Información Aeronáutica no se ha cumplido con mantener un programa de capacitación permanente que permita conservar estándares de formación profesional del personal AIS/MAP acordes con la evolución acelerada de las tecnologías en la aviación, que exigen perfiles cada vez más altos. Por lo que se deben planificar una serie de cambios en el entrenamiento y en la selección del personal AIS/MAP, como una respuesta a las nuevas funciones del recurso humano que han cambiado a nivel internacional.

1. Introducción

1.1 El ambiente tecnológico del ATM está cambiando rápidamente, especialmente con el requerimiento para manejar cada vez más información aeronáutica crítica, pero segura para los vuelos y al mismo tiempo los Estados tienen como tarea prioritaria un incremento en el uso de la automatización dentro de los Servicios de Información Aeronáutica (AIS) de acuerdo con los requerimientos de respuesta en cuanto a velocidad y calidad. Esto está enfatizado por el requerimiento ISO 9001:2000, que orienta el tipo y características de las actividades del Recurso Humano que permitirá al personal AIS y a las Organizaciones alinearse y adaptarse cada vez más eficientemente al ambiente cambiante.

2. Perfilando al personal.

2.1 Dentro de las actividades de los Recursos Humanos, Perfilar al Personal es el proceso por el cual se describen las tareas que las personas llevan a cabo, las calificaciones y la capacitación que necesitan así como su evaluación asociada. Para esto se agruparían tareas dirigidas a describir la diversidad de trabajos y a especificar las personas requeridas, dependiendo del ambiente de trabajo (organización, herramientas, etc.). El objetivo es apoyar la implementación de la gestión de los procesos de competencia armonizada en AIS/MAP y las funciones de la Oficina de Notificación de los servicios de tránsito aéreo (ARO) asociadas, proveyendo las guías para un perfil común del personal AIS en los Estados CAR/SAM.

3. Enfoque Modular Funcional

3.1 El perfil común del personal AIS debería ser desarrollado por un Grupo Ad hoc conformado por representaciones de AIS/MAP de los Estados CAR/SAM y expertos en Factores Humanos así como especialistas en Capacitación adoptando un enfoque funcional que plantee un AIS/MAP asociado a las funciones ARO hacia un marco de competencias AIS – una versión de AIS ajustado a un Modelo de Recursos Humanos de Competencia Profesional Extendido. Este enfoque funcional atenderá a la diversidad organizacional AIS/MAP. También éste es un enfoque Modular, permitiendo la absorción de la presión de un ambiente en cambio, a la vez que una flexibilidad en la implementación, con cambios en la capacitación que permitan en las aulas y/o en el trabajo alcanzar los nuevos conocimientos y las prácticas que exigen las nuevas tecnologías de la información, tanto a nivel conceptual como práctico.

4. Beneficios

4.1 La disponibilidad de un perfil común del personal AIS promueve la deliberada armonización y finalmente apoyará el cambio en el personal y su posible movilidad entre los Estados. Esto mejorara la transparencia de las actividades del Personal AIS, y permitirá clarificar su enlace con la Seguridad Operacional requerida en los procesos ATM y CNS. Más allá, el desarrollo del perfil común del personal AIS demostrará tener una alta rentabilidad para los Estados, no solo en términos económicos si no también en seguridad.

5. Pasos para determinar el perfil común del personal AIS:

- Descripción de Funciones AIS/MAP y ARO
- Marco de Competencia AIS/AIM
- Guía de Gestión de Recursos Humanos
- Guía de Criterios de Selección
- Identificación de necesidades de capacitación
- Procesos de Gestión de Competencia