Proyecto Regional RLA/99/901
Sistema Regional de Cooperación para la Vigilancia de la Seguridad Operacional
Vigésima Tercera Reunión de Coordinación con los Puntos Focales del SRVSOP (RCPF/23)
(1ra. Parte: Brasilia, Brasil, 13 al 17 de octubre de 2025)
(2da. Parte: Virtual, del 4 al 5 de noviembre de 2025)

Asunto 3: **Plan Estratégico del SRVSOP – Implementación de los proyectos estratégicos**

- Metodología de trabajo

(Nota de estudio presentada por la Secretaría)

RESUMEN

Esta nota de estudio presenta información relativa a la metodología que se va a utilizar durante la etapa de mesas de trabajo para la implementación de los proyectos estratégicos del Plan Estratégico del SRVSOP.

Referencia

- Reglamento del SRVSOP
- Informe de la JG/35 y JG/36
- Plan Estratégico del SRVSOP – Horizonte Mediano 2024-2027

1. Antecedentes

1.1. Durante la Trigésima Quinta Reunión Ordinaria de la Junta General (JG/35), se discutió y aprobó la **Conclusión JG/35-NE/09**, que formalizó la aprobación de la propuesta de Plan Estratégico para el SRVSOP, disponiendo para su implementación lo siguiente:

CONCLUSIÓN JG 35/09 ***APROBACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL SRVSOP – HORIZONTE MEDIANO 2024-2027***

Que el Coordinador General:

*a) Aprobar el Plan Estratégico del SRVSOP – Horizonte Mediano 2024-2027 que se describe en el **Apéndice A** a esta parte del informe.*

b) Encomendar al Coordinador General su publicación, difusión e iniciar las acciones necesarias para su implementación.

1.2. Este plan define como Misión, Visión y Valores del sistema:

Misión:
Apoyar a los Estados miembros en la mejora continua de la supervisión de seguridad operacional.
Visión:
Ser referencia en la armonización de normas y lograr el más alto nivel de Implementación Efectiva entre los RSOOs.

Valores:
- Colaboración
- Integración regional
- Priorización de la seguridad operacional
- Armonización de normas y procedimientos
- Incentivo a la innovación
- Fomento de la Regulación Basada en el Desempeño (Performance-based Regulation)
- Eficiencia
- Lealtad a los compromisos

1.3. El Plan Estratégico del SRVSOP ha identificado a los diez (10) Objetivos Estratégicos, así como con los once (11) Proyectos Estratégicos (P.E.) que respaldan el logro de dichos objetivos.

1.4. Para dar inicio a la implementación del Plan, la Vigésima Segunda Reunión de Coordinación con los Puntos Focales (RCPF/22) se centró en la discusión y análisis de los Proyectos Estratégicos. En esta reunión se identificaron dos (2) escenarios para los proyectos: :

- Proyectos con propuestas predeterminadas: Aquellos con acciones específicas ya desarrolladas.
- Proyectos complejos: Aquellos que, por su naturaleza, requieren trabajo conjunto con los Puntos Focales (PPFF) para definir su hoja de ruta e implementación.

1.5. Para los proyectos complejos, se implementaron mesas de trabajo con el objetivo de establecer una hoja de ruta, un plan de trabajo, y definir objetivos, metas, recursos requeridos y limitaciones.

Proyectos con propuestas predeterminadas
• Proyecto Estratégico #7: Creación de una Comisión/Grupo de trabajo de innovación. • Proyecto Estratégico #9: Procedimiento de diseño y gestión del plan de trabajo anual del SRVSOP. • Proyecto Estratégico #1 Fortalecimiento de la comunicación.
Proyectos más complejos, discutidos a través de mesas de trabajo
• Proyecto Estratégico #5: Programa de autoevaluación regional. • Proyecto Estratégico #6: Plan de fortalecimiento de la gobernanza del SRVSOP. • Proyecto Estratégico #10: Optimización de la armonización de los LAR. **Nota:** en este proyecto luego de revisarlo se propone modificar su nombre a “Identificar e impulsar acuerdos de reconocimiento multinacionales a ser implementados”. Esta propuesta se basa en que los objetivos de la armonización son los reconocimientos mutuos de las acciones realizadas. • Proyecto Estratégico #11: Programa de capacitación regional integrada.

1.6. La RCPF/22, a través de las conclusiones RCPF22/02 y RCPF22/03, aprobó la propuesta de creación de una Comisión/Grupo de trabajo de innovación, así como la propuesta de procedimiento para generar y modificar el plan anual de actividades del SRVSOP. Mientras que, a través de la conclusión RCPF22/04, se realizó una pre-aceptación inicial del Plan de Comunicaciones del SRVSOP, todo esto fue presentado a la JG36 la cual aprobó las propuestas presentadas.

1.7. En relación con los resultados de las mesas de trabajo para los proyectos estratégicos 5, 6,

10 y 11, detallados en el **Apéndice A** de la presente nota, se presentaron a la JG36 y se indicó que demostraban un modelo eficaz para avanzar en la implementación de los proyectos estratégicos, pero era necesario obtener una hoja de ruta clara. Por ello, se propuso continuar con esta metodología y por tanto la reunión de los puntos focales se realizaría en dos etapas: una virtual para revisar avances y otra presencial, en Brasilia, para abordar proyectos estratégicos clave. El objetivo es cumplir con el plan estratégico, con un enfoque en coordinación y seguimiento de los proyectos; por tanto, se aprobó la conclusión:

> ***CONCLUSIÓN JG 36/09 – IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROYECTOS ESTRATEGICOS DEL PLAN ESTRATEGICO DEL SRVSOP***
>
> *Que, el Coordinador General realice los arreglos necesarios para que la siguiente reunión de coordinación de los puntos focales (RCPF) se realice en dos etapas: una virtual, donde se revise los avances del plan de trabajo y otra presencial, en Brasilia, para abordar proyectos estratégicos clave. Para ello, la realización de esta etapa presencial se aprueba un monto de USD 10,000.*

2. Análisis

Proyectos estratégicos

2.1. El plan estratégico ha definido 10 objetivos estratégicos:

1) Garantizar que el SRVSOP cumple su rol de apoyar a los Estados en la mejora de los niveles de seguridad operacional
2) Consolidar y expandir la actuación del SRVSOP como una organización de referencia entre las RSOOs
3) Promover reforzar la implementación de acuerdos multinacionales en el ámbito del SRVSOP.
4) Brindar un servicio de información de alta calidad, fortalecer la credibilidad del SRVSOP.
5) Fortalecer la Gobernanza del SRVSOP para garantizar su autonomía de gestión y de representación institucional.
6) Mejorar la capacidad del SRVSOP para detectar y anticiparse a los temas emergentes y de innovación.
7) Incrementar la capacidad de atención y participación de los especialistas de los Estados miembros.
8) Establecer y mantener la eficiencia del cumplimiento de las metas del programa anual con la adecuada flexibilidad y/o financiamiento.
9) Optimizar el proceso para el desarrollo y armonización de los LAR, material guía y documentos relacionados.
10) Fortalecer la capacidad del SRVSOP de apoyar a los Estados en su obligación de mantener y mejorar la competencia de su personal técnico.

2.2. Los 11 proyectos estratégicos se han identificado con el fin de alcanzar estos objetivos. Si bien algunos proyectos de transformación profunda pueden exceder el horizonte del plan (2024-2027), el propósito es iniciar su implementación y evaluar la estrategia a futuro.

2.3. A la fecha, se ha avanzado en:

- **P.E. #1 (Fortalecimiento de la comunicación):** Aprobado parcialmente, con indicaciones de iniciar su implementación cuando haya recursos disponibles.
- **P.E. #7 (Creación de Comisión/Grupo de trabajo de innovación):** Aprobado por la JG; solo resta la convocatoria por parte del Coordinador General.

- **P.E. #9 (Procedimiento de diseño y gestión del plan de trabajo anual):** Aprobado e implementado para el plan de trabajo 2025.

2.4. En cuanto a los proyectos que requieren Coordinación con Puntos Focales (PPFF), cuatro proyectos estratégicos requieren acciones coordinadas con los PPFF y la definición de una hoja de ruta clara mediante mesas de trabajo:

- **P.E. #5: Programa de autoevaluación regional.**
- **P.E. #6: Plan de fortalecimiento de la gobernanza del SRVSOP.**
- **P.E. #10: Identificar e impulsar acuerdos de reconocimiento multinacionales a ser implementados** (nombre revisado para reflejar que la armonización busca el reconocimiento mutuo).
- **P.E. #11: Programa de capacitación regional integrada.**

Mesas de trabajo para los Proyectos Estratégico

2.5. El objetivo principal de las mesas de trabajo es obtener una hoja de ruta clara para la implementación de cada proyecto estratégico, definiendo el plan de trabajo, los objetivos, las metas, los recursos requeridos y las limitaciones de implementación.

Beneficios del Ejercicio de mesas de trabajo

2.6. Se espera que el ejercicio de mesas de trabajo brinde los siguientes beneficios:

- Alinear la **perspectiva de los Estados Miembros** sobre la implementación.
- **Compartir el mismo nivel de conocimiento** sobre la situación del SRVSOP.
- Identificar las principales **barreras y brechas** (internas y externas) para la implementación.
- **Validar metas y actividades** del SRVSOP.
- Identificar **mecanismos de apoyo** para lograr la implementación del proyecto.
- **Diseñar una hoja de ruta** detallada para la implementación del proyecto estratégico.

Método

2.7. Los PPFF serán distribuidos en mesas de trabajo, donde en conjunto con personal de la Secretaría, discutirán los diferentes temas para luego comentar en plenaria un resumen de las discusiones y las acciones propuestas para la implementación del proyecto y luego de ello en conjunto establecer una hoja de ruta. Las mesas de trabajo serán:

Mesa	Tópico
1	Plan de fortalecimiento de la gobernanza del SRVSOP
2	Programa de autoevaluación regional
3	Identificar e impulsar acuerdos de reconocimiento multinacionales a ser implementados – Acuerdos en PEL
4	Identificar e impulsar acuerdos de reconocimiento multinacionales a ser implementados – Acuerdos en AIR
5	Identificar e impulsar acuerdos de reconocimiento multinacionales a ser implementados – Acuerdos en otras áreas
6	Programa de capacitación regional integrada

Preparación para la sesión

2.8. Se recomienda a los Puntos Focales prepararse para comentar sobre:

- La **visión de su sistema de aviación nacional**.
- Las **interfaces** de su sistema con el sistema regional y global.
- Los **retos y oportunidades** identificadas en la implementación de cada proyecto estratégico, incluyendo lecciones aprendidas.

2.9. Se recomienda la lectura de los apéndices de la presente nota (**Apéndice A** y **Apéndice B**).

— — — — — — — — —

APÉNDICE A

CONCLUSIONES DE LOS ASUNTOS TRATADOS EN LAS MESAS DE TRABAJO DURANTE LA RCPF/22

Mesa de trabajo: Fortalecimiento de la gobernanza del SRVSOP **Conclusiones**	
Independencia del SRVSOP	• Mejorar la visibilidad del SRVSOP y su atractivo ante otros Estados, mediante su independencia de la Oficina SAM, mostrándolo como un ente autónomo de seguridad operacional que brinda beneficios a sus Estados miembros, debiendo analizarse las ventajas y desventajas para ello.
	• Posicionar la marca del SRVSOP a nivel mundial, con todos los mecanismos a emplear para lograrlo (branding).
Responsabilidad de los Puntos Focales	• La gobernanza del SRVSOP empieza por la gobernanza de sus Estados, por lo cual los Puntos Focales representantes de cada Estado tienen una responsabilidad determinante en ella, porque son los puntos de ingreso y retorno de la información, así como conforme a sus funciones deben ser capaces de llevar los compromisos asumidos por sus Estados y materializarlos a los más altos niveles. • Si bien el plan estratégico está establecido para el 2024-2027, se debería pensar que se quiere para el 2028, cuáles son las alianzas estratégicas que se necesitan, el fortalecimiento del factor humano en el Comité Técnico, mayor capacidad instalada para ser capaz de responder a todos los retos y un reconocimiento más robusto de cada Estado, por lo cual el compromiso y actuación de los Puntos Focales es decisivo.
Organización y apoyo de los Estados	• Incrementar el personal de especialistas del CT y fortalecer el organigrama buscando un equilibrio en todas las áreas. • Crear un mecanismo interno del Estado, para que también se beneficie cuando presta apoyo al SRVSOP con sus especialistas, aprovechando la experiencia adquirida. • Que el SRVSOP cuente con un sistema integrado de gestión para todas sus actividades. • Ajuste de los aportes económicos que hacen los Estados. • Buscar nuevas fuentes de ingreso, independientes al core business del SRVSOP.
Estabilidad reglamentaria	Crear un panel de análisis del impacto reglamentario que tiene para los Estados, las propuestas de enmienda de los Anexos, a fin de realizar la declaración de diferencias en bloque y poder determinar plazos entres 2-3 años para su implementación.
Mecanismos de priorización	• Contar con políticas y procedimientos para priorizar los proyectos que tenga mayor impacto para las necesidades de los Estados. • Atención de necesidades emergentes que van surgiendo (asistencia, innovación constante y los cambios tecnológicos con normas y procedimientos).

Mesas de trabajo: Programa de autoevaluación regional – Estados **Conclusiones**	
Importancia de la autoevaluación	• Se reconoció como una herramienta esencial para preparar a los Estados para auditorías y mejorar la vigilancia de la seguridad operacional. • Las autoevaluaciones deben percibirse como oportunidades de aprendizaje y mejora continua, no como mecanismos punitivos.
Barreras y desafíos	• **Dominio del OLF y herramientas tecnológicas:** Los Estados enfrentan dificultades en el manejo y uso de herramientas como el OLF e IFOT, lo que afecta la integración de información y el cumplimiento de los requerimientos regulatorios. • **Falta de confianza y formalización:** Existe una falta de confianza entre los Estados para compartir información y colaborar en evaluaciones conjuntas, requiriendo acuerdos y procedimientos formalizados. • **Limitaciones de recursos humanos:** La escasez de auditores locales capacitados afecta la capacidad para realizar autoevaluaciones consistentes y efectivas.
Propuestas de mejora	• **Programas estructurados:** Implementar esquemas periódicos de autoevaluaciones y auditorías cada tres años, liderados por expertos calificados. • **Capacitación y fortalecimiento:** Priorizar la formación obligatoria en OJT para auditores y optimizar los recursos de capacitación para asegurar la retención del personal técnico capacitado. • **Armonización y colaboración:** Establecer regulaciones armonizadas y promover el uso de talleres, capacitaciones en línea y ejercicios prácticos para fomentar el intercambio de experiencias entre los Estados.
Asistencias técnicas y transferencia de conocimientos	• Las visitas de expertos contribuyen a la transferencia de conocimientos y al fortalecimiento de capacidades locales, lo que es clave para mantener estándares de seguridad operacional. • Se sugirió priorizar las asistencias técnicas hacia los Estados que más lo requieran, según sus necesidades específicas.
Cultura y sostenibilidad	• Es crucial cambiar la tendencia cultural hacia el paternalismo y avanzar hacia sistemas sostenibles que reduzcan la dependencia de asistencia externa. • La sostenibilidad del sistema requiere que los Estados asuman roles proactivos en sus procesos de autoevaluación y capacitación técnica.
Indicadores de desempeño	• Se destacó la necesidad de establecer indicadores claros para medir avances, identificar deficiencias críticas y evaluar la eficacia de las mejoras propuestas. • Indicadores como la duración de los procesos y el impacto en el número de auditorías realizadas son herramientas clave para la medición.
Visión estratégica	• El programa de autoevaluación debe alinearse con los principios de eficiencia, efectividad y sostenibilidad. La cooperación técnica y la colaboración multinacional son esenciales para mejorar la preparación de los Estados frente a auditorías y para fomentar una cultura de mejora continua en la seguridad operacional.

Mesas de trabajo: Programa de autoevaluación regional – Estados **Conclusiones**	
	• Este enfoque busca garantizar la efectividad del programa, fortalecer las capacidades de los Estados miembros y consolidar un sistema de seguridad operacional más robusto y sostenible en la región.

Mesa de trabajo: Acuerdo de reconocimiento multinacionales – OMAs **Conclusiones**	
Optimización de procesos	• Implementar procedimientos virtuales para las etapas iniciales del proceso de certificación y renovación (fases 1, 2 y 3), reservando las inspecciones presenciales para fases críticas como la fase 4 (inspección y demostración). • Extender los ciclos de renovación para OMAs de bajo riesgo a 36 meses o más, dependiendo de la magnitud y complejidad de las organizaciones, lo que reduciría la carga administrativa y optimizaría recursos.
Ajuste del tamaño de los equipos de inspección	Adaptar la cantidad de inspectores según la complejidad y tamaño de la OMA, reduciendo el número de inspectores para organizaciones menos complejas, sin comprometer los estándares de seguridad operacional.
Uso de soluciones tecnológicas	Adaptar la cantidad de inspectores según la complejidad y tamaño de la OMA, reduciendo el número de inspectores para organizaciones menos complejas, sin comprometer los estándares de seguridad operacional.
Capacitación y disponibilidad de inspectores multinacionales	• Priorizar la formación continua y aumentar el número de inspectores multinacionales capacitados para atender las demandas crecientes. • Garantizar que los Estados se comprometan a mantener inspectores con competencias específicas y disponibles para misiones de certificación y vigilancia.
Fortalecimiento del rol de las autoridades locales	Las autoridades locales deben participar activamente en el monitoreo continuo de las OMAs, reportando anualmente el desempeño de las organizaciones para apoyar decisiones de certificación y renovación.
Indicadores para medir mejoras	Establecer métricas como la duración de los nuevos procesos en comparación con los antiguos y el incremento en el número de solicitudes gestionadas, para evaluar la eficiencia y efectividad de las mejoras implementadas.
Visión estratégica	• Las mejoras deben alinearse con los principios de eficiencia, sostenibilidad y adaptabilidad para garantizar que los procesos sean efectivos, accesibles y acordes a los desafíos actuales. • Mantener altos estándares de seguridad operacional es esencial para consolidar un sistema SRVSOP robusto y preparado para las necesidades futuras. • Este enfoque integral busca garantizar procesos más eficaces, sostenibles y flexibles para el reconocimiento multinacional de OMAs, fortaleciendo la colaboración técnica entre los Estados miembros y asegurando altos niveles de seguridad operacional en la región.

Conclusiones **Mesa de trabajo: Fortalecimiento de la capacitación**	
Política de recursos humanos	• La captación y retención de inspectores de seguridad operacional es poco atractiva en los Estados, por ser más competitivos los sueldos en la industria. • No existe en la mayoría de las AAC una política adecuada de RRHH. • La metodología para determinar el número de personal técnico no cubre las orientaciones de la OACI en las PQs, sería conveniente compartir buenas prácticas de otros Estados. • Falta incorporar en la política la gestión de sucesión y mentoring, para garantizar la transferencia de conocimientos y generar competencias. • La política y los líderes deben apoyar y fomentar programas de desarrollo personal en base a competencias.
Medición del impacto de la capacitación	Realización de auditorías del CE-4, así como en los CE-6 y CE-7 referidos a la implementación eficaz de los procedimientos de la AAC, con lo cual se puede medir si la capacitación fue efectiva en cuanto al mejor desempeño del personal.
Programa de capacitación	• Estandarización de programas de instrucción a nivel de los Estados del SRVSOP, que facilitará el intercambio de instructores y aceptación de cursos dado por el SRVSOP e inclusive por los Estados, esta posibilidad debería estar en el manual de instrucción del Estado. • Establecer y desarrollar competencias en los Estados para contar con un número de instructores tanto para los cursos teóricos como los OJT. • Intercambiar experiencias en estandarizar programas de instrucción. • Para abordar el CE-4 primero se necesita definir las competencias (habilidad y actitud) que se requieren desarrollar para los inspectores, luego definir el programa de instrucción, el plan de instrucción, el acompañamiento con el sistema apropiado para mantener actualizada la capacitación para el personal conforme a una periodicidad definida y las tareas de OJT identificadas.
Apoyo del SRVSOP	• Calendarización de cursos que tienen mayor demanda por parte del SRVSOP, con una periodicidad establecida que permita al Estado programar con anticipación la participación de su personal. • Sensibilizar a la JG del SRVSOP sobre la gestión de los RRHH y su impacto en la seguridad operacional. • Sensibilizar a los entes de gestión de RRHH y de capacitación de los Estados, sobre mejores prácticas de otros Estados. • Desarrollar una guía sobre la descripción de puestos de trabajo del personal de seguridad operacional. • Desarrollar una guía para el modelo de manual de instrucción con los correspondientes programas de instrucción, transversal a las áreas de auditoría. • Realizar OJT cruzados con especialistas de otros Estados. • Identificar necesidades de instrucción en temas específicos de los Estados, conforme a su programa de instrucción.

Conclusiones **Mesas de trabajo: Acuerdos de reconocimiento multinacionales – AGA**	
Marco normativo y administrativo	• Los Estados que suscriban el acuerdo deben contar con un marco jurídico que les permita reconocer formalmente las actividades multinacionales. • Se debe incorporar en el Manual de Inspectores LAR del Sistema los requisitos específicos para actividades AGA multinacionales. • El acuerdo debe establecer mecanismos administrativos claros para la delegación formal de facultades a inspectores multinacionales. • Los Estados deben implementar actos administrativos específicos que permitan delegar autoridad en tareas de certificación y vigilancia. • Es necesario mantener un alto grado de armonización de los reglamentos nacionales con los LAR AGA para facilitar el reconocimiento mutuo.
Estructura del cuerpo de inspectores	• El cuerpo de inspectores multinacionales debe estar compuesto por inspectores certificados de cada Estado miembro. • El cuerpo de inspectores multinacionales debe estar compuesto por inspectores certificados de cada Estado miembro. • Los inspectores deben mantener independencia y especialización en las diferentes áreas técnicas requeridas para certificación. • El acuerdo debe promover la participación equitativa de los Estados miembros. • Es necesario establecer mecanismos de acompañamiento que permitan desarrollar capacidades técnicas dentro de cada Estado.
Capacitación y cualificación	• Se debe establecer un programa de capacitación y cualificación homologado para inspectores AGA multinacionales, o revisar el programa existente. • El programa debe incluir cursos continuos y evaluaciones estandarizadas para mantener las competencias. • Se deben implementar simulaciones prácticas y certificaciones periódicas como parte del proceso formativo. • El sistema debe asegurar la transferencia efectiva de conocimientos mediante acompañamiento durante los procesos.
Mecanismos de seguimiento	• El acuerdo debe establecer un sistema de informes vinculantes para asegurar la implementación de recomendaciones. • Se debe promover el uso de plataformas digitales para reportes y monitoreo de actividades. • Es necesario establecer plazos claros para el cumplimiento de acciones correctivas. • Los Estados deben asegurar el monitoreo periódico de los avances de los operadores de aeródromos.
Desafíos identificados	• La delegación formal de funciones para certificación de aeródromos requiere cambios en marcos normativos nacionales. • Existen retos legales significativos para la aceptación del acuerdo en algunos Estados. • La limitada disponibilidad de personal especializado puede afectar la conformación de equipos multinacionales. • Las restricciones de recursos financieros pueden impactar la sostenibilidad del sistema. • Se requiere un alto nivel de armonización regulatoria entre Estados para la efectividad del acuerdo.

Conclusiones **Mesas de trabajo: Acuerdos de reconocimiento multinacionales – AGA**	
Beneficios esperados	• El acuerdo fortalecerá la confianza en la seguridad operacional de los aeródromos certificados. • Se logrará una reducción significativa en costos y tiempos de los procesos de certificación. • La optimización en el uso de recursos técnicos especializados beneficiará a todos los Estados. • Se alcanzará un mayor nivel de armonización regulatoria regional. • Mejorará el cumplimiento de los elementos críticos CE-6 y CE-7 del sistema de vigilancia.
Próximos pasos	• Sensibilizar a la Junta General del SRVSOP sobre la importancia y beneficios del acuerdo. • Desarrollar/revisar los procedimientos específicos necesarios para implementar el acuerdo, considerando marcos ya existentes (documento FO-AGA-001). • Establecer/revisar el programa estandarizado de capacitación para inspectores multinacionales AGA. • Iniciar la implementación gradual del sistema comenzando con aeródromos internacionales.

Conclusiones **Mesa de trabajo: Acuerdos de reconocimientos multinacionales – ANS**	
Estructura del acuerdo multinacional	• El acuerdo debe establecer un marco vinculante para las actividades de vigilancia multinacional ANS. • Se requiere de estándares comunes de armonización regulatoria, por lo que el acuerdo debe promover el más alto grado de armonización posible. • El acuerdo debe plantear la participación equitativa de los Estados miembros del SRVSOP. • Para la implementación del acuerdo se requiere de un equipo multinacional de inspectores ANS, correctamente capacitado y comprometido. • El acuerdo debe establecer el acompañamiento que recibirá el Estado antes, durante y después del proceso. Asimismo, el proceso debe servir para generar capacidad dentro del Estado, asegurando así su sostenibilidad.
Aceptación de actividades multinacionales como vinculantes	• Los Estados que suscriban el acuerdo debe contar con un marco jurídico que les permita adherirse a este mecanismo, con las consideraciones que esto supone, para que las actividades de vigilancia multinacionales se puedan considerar como vinculantes. • El acuerdo debe cumplir con las consideraciones de los estándares internacionales, así como con lo requerido por las preguntas de protocolo del CMA del USOAP de la OACI.
Programa de capacitación	• Establecer un programa de capacitación, así como requisitos mínimos de cualificación y experiencia, para los inspectores multinacionales ANS. • Se podría considerar como parte de esta capacitación realizar simulaciones prácticas, así como actividades para mantener la cualificación como inspector multinacional.

Conclusiones **Mesa de trabajo: Acuerdos de reconocimientos multinacionales – ANS**	
Estructura del cuerpo multinacional de inspectores ANS	• El cuerpo de inspectores multinacionales ANS debe estar compuesto por inspectores certificados de cada Estado miembro (implementar el registro de inspectores multinacionales LAR ANS). • Se debe definir funciones y responsabilidades específicas para los inspectores multinacionales, garantizando la independencia cuando se desempeñen en este rol.
Seguimiento y monitoreo	• Se debe promover el uso de plataformas digitales para reportes y monitoreo de los resultados de las actividades de vigilancia multinacionales (considérese como parte del desarrollo del sistema de gestión integrado del SRVSOP). • Los Estados, al elaborar los procedimientos relacionados con la implementación del acuerdo multinacional para la vigilancia ANS, deben considerar el monitoreo periódico de los avances de los ANSP en el cumplimiento de las acciones correctivas que sean necesarias, a través de sus propios inspectores y con el apoyo que pueda ser requerido al SRVSOP para tal fin. • Es importante armonizar los plazos para seguimiento definidos en el Manual del Inspector ANS (MI-ANS) del SRVSOP, con los plazos definidos por cada Estado en sus propios manuales.
Brechas o desafíos relevantes	• Delegación de funciones para la vigilancia de los ANSP de cada Estado. • Retos legales en la aceptación del acuerdo. • Falta de personal especializado y recursos financieros.
Beneficios adicionales de la vigilancia multinacional	• Mayor confianza en la seguridad operacional de los ANS. • Asignación de recursos más efectiva para las actividades de vigilancia de la seguridad operacional en los ANS. • Aumento de la armonización regulatoria y competitividad regional. • Solventar los retos estacionales que podrían tener los Estados al no contar con inspectores en todas las especialidades de ANS.

Conclusiones **Mesas de trabajo: Acuerdo de reconocimientos multinacionales - PEL**	
Para todos los acuerdos	• Revisar los acuerdos para considerar mejoras en los mismos y eliminar aquellos aspectos que estarían evitando su implementación, garantizando siempre la seguridad operacional. • Asegurar un nivel de armonización en los LAR vinculados a los Acuerdos de un 90% como mínimo, así como los procesos de certificación de los Estados para alcanzar igual un 90% en su armonización e implementación. También que el Estado tenga más de 85% de EI en PEL. • Realizar un trabajo estructurado a través de la RPEL con objetivos y plan de acción (Mesas de trabajo, líder por sub-grupo, reporte de avances en RPEL y RCPF). • Sensibilizar a la Alta Dirección de los Estados sobre el compromiso y ventajas que significa la armonización y estandarización de procedimientos, para el éxito de la implementación de Acuerdos Multinacionales.
Retroalimentación de la industria	• Obtener inputs de las aerolíneas respecto a los beneficios que significaría para ellos la convalidación automática de licencias, sobre todo en los Holdings que operan en nuestra Región.

Conclusiones **Mesas de trabajo: Acuerdo de reconocimientos multinacionales - PEL**	
	• Obtener los inputs de los centros de instrucción y entrenamiento, así como los centros médicos, para que proporcionen su retroalimentación sobre las barreras que pudieran existir para su implementación y que pueda ser analizado por los Estados para lograr su operabilidad. • Formar mesas de trabajo con la industria, para facilitar el diálogo, valoración y asegurar propuestas alineadas con necesidades reales.
Revisión del proceso de certificación multinacional de CIAC/CEAC y CMAE	• Simplificación de procesos con uso de herramientas tecnológicas para las auditorías, reconocimiento público y promoción de los centros certificados multinacionalmente. • Flexibilizar costos según el tamaño de la organización (tiempo, equipo, etc.). • Priorizar la certificación de centros médicos aeronáuticos, porque favorece a pilotos y a los mismos centros.
Incrementar el número de inspectores multinacionales en PEL	Sensibilizar a los Estados sobre el beneficio que representa contar con inspectores multinacionales en su organización, por la capacitación brindada por el SRVSOP, la experiencia que les brinda estas certificaciones, la oportunidad de incrementar las competencias de sus inspectores y compartir el conocimiento y las experiencias con otros inspectores.

Conclusiones **Mesas de trabajo: Acuerdo de reconocimientos multinacionales – OPS**	
Factibilidad y desafíos	La celebración de acuerdos es posible una vez que los desafíos de armonización de la reglamentación, así como de los procedimientos para los inspectores de las áreas involucradas, y la cualificación de este personal, hayan sido superados.
Armonización como prerrequisito	Las autoridades deben comprometerse a abordar el desafío mencionado sobre la armonización, como punto de partida para la revisión en tiempo y forma de los procedimientos, manuales o tipos de operación solicitados por un explotador transfronterizo.
Intercambio de aeronaves	Los Estados ya han establecido políticas para permitir los acuerdos de intercambio de aeronaves en los explotadores transfronterizos.
Capacitación y disponibilidad de inspectores	Se debe priorizar la formación continua y aumentar el número de inspectores capacitados para atender las demandas de las operaciones transfronterizas existentes y de las que puedan surgir.
Participación de los paneles de expertos	Considerar la consulta a los paneles de expertos para la identificación de los procesos sensibles susceptibles de estandarizar para armonizar los procedimientos y responsabilidades.
Acuerdos internacionales	Los acuerdos deben celebrarse una vez se haya logrado una alta integración y/o armonización de los marcos regulatorios dentro de los cuales operan los explotadores, para optimizar la eficiencia y eficacia de las operaciones y, en consecuencia, el nivel de seguridad operacional.

— — — — — — — —

APÉNDICE B

REFERENCIAS

1. Reglamento del SRVSOP – https://srvsop.aero/quienes-somos/reglamento/
2. Presentación del SRVSOP y su plan estratégico – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2023/12/SRVSOP-y-su-Plan-estrategico-20nov24.pdf
3. Situación de los Estados – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2023/12/Situacion-actual-RCPF22.pdf
4. Manual de Calidad del SRVSOP – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2023/12/RCPF22-Manual-de-calidad.pdf
5. Funciones sobre la vigilancia de seguridad operacional del Estado – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2023/12/4.-RCPF22-Funciones-de-vigilancia-SONov-21.pdf
6. Informe de la RCPF/22 – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2023/12/0-RCPF22-Informe-Final-1.pdf
7. Acuerdos multinacionales – https://srvsop.aero/certificaciones/acuerdos-multinacionales/
8. Estrategia de capacitación del SRVSOP – https://srvsop.aero/site/wp-content/uploads/2017/03/Estrategia-de-Capacitaci%C3%B3n-JG28-1.pdf

— FIN —