



## **CENTRO DE ESTUDIOS Y PENSAMIENTO ESTRATÉGICO-CESPE**

**FORMULACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA LA  
ACTUALIZACIÓN DE LOS CURSOS DE  
FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y  
PERFECCIONAMIENTO PARA EL PERSONAL  
DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA**

Eduardo Cárdenas Tovar

Tercer Entregable

31/03/2023

## Contenido

Introducción.....	3
El Programa de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo.....	6
Propuesta de un Programa de Adiestramiento en el Trabajo para la Fuerza Aérea Ecuatoriana.....	9
Conceptos fundamentales.....	9
Etapas del proceso de capacitación para obtener el NCT-2 y NCT-3 .....	11
Elaboración y ejecución del programa de Adiestramiento .....	13
Funciones de las Organizaciones encargadas del Programa .....	15
Conclusiones .....	20
Recomendaciones del estudio .....	21
Bibliografía.....	31
Anexo A.....	34

## **Formulación de una propuesta para la actualización de los cursos de formación, capacitación y perfeccionamiento para el personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana**

### **A. Introducción.**

**La Constitución Política del Estado Título II, sección quinta, en su Artículo 27** señala: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”

Por otro lado, la **Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado 407-06** sobre Capacitación y Entrenamiento continuo señala: “Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo.

Los directivos de la entidad en coordinación con la Unidad de Administración de Talento Humano y el área encargada de la capacitación (en caso de existir éstas), determinarán de manera técnica y objetiva las necesidades de capacitación del personal, las que estarán relacionadas directamente con el puesto, a fin de contribuir al mejoramiento de los conocimientos y habilidades de las servidoras y servidores, así como al desarrollo de la entidad. El plan de capacitación será formulado por las unidades de talento humano y aprobado por la máxima autoridad de la entidad. La capacitación responderá a las necesidades de las servidoras y servidores y estará directamente relacionada con el puesto que desempeñan. Las servidoras y servidores designados para participar en los programas de estudio, ya sea en

el país o en el exterior, mediante becas otorgadas por las instituciones patrocinadoras y/o financiadas parcial o totalmente por el Estado, suscribirán un contrato-compromiso, mediante el cual se obliga a laborar en la entidad por el tiempo establecido en las normas legales pertinentes. Los conocimientos adquiridos tendrán un efecto multiplicador en el resto del personal y serán utilizados adecuadamente en beneficio de la gestión institucional.”

El **“Plan de Carrera Profesional del Personal Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”** en su Capítulo I determina y establece el desarrollo profesional que debe reunir el personal militar de la Fuerza Aérea, desde el momento en que egresan de las escuelas de formación hasta cuando lleguen a ocupar las más altas jerarquías, desarrollando sus competencias que les habiliten para cumplir eficientemente los cargos a los que sean asignados para apoyar el cumplimiento de la misión institucional.

Para poder cumplir con su misión específica, las Fuerzas Armadas y en particular la Fuerza Aérea, por su condición eminentemente técnica, tiene la necesidad de preparar de una manera continua a todo el personal de la institución; por cuanto, esta acción incidirá positivamente para contar con colaboradores altamente capacitados y motivados en el cumplimiento de las tareas, del mismo modo, el énfasis en la preparación constante de sus integrantes beneficiará a la institución para estar lista a los cambios que exige la modernidad, y para implantación de nuevas tecnologías y el desarrollo de nuevas tácticas.

En la Fuerza Aérea Ecuatoriana, al igual que en otras Fuerzas Aéreas de la región, se implantó el Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET), cuya metodología tuvo su origen en la Fuerza Aérea de los Estados Unidos. Esta metodología para estar acorde a la dinámica institucional y con el propósito de alcanzar una economía de recursos, propugnaba la descentralización de la capacitación, de manera que el personal técnico, con una base teórica conozca y comprenda los principios de operación de los equipos, herramientas y elementos técnico/administrativos de su área y luego desarrolle sus habilidades y destrezas aplicadas a condiciones reales de trabajo.

Este Programa fue aplicado en la Fuerza Aérea Ecuatoriana hasta el año

2009, fecha en la que se promulga el nuevo Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y, de acuerdo a las autoridades militares de ese momento esta normativa quitaba el sustento legal para la aplicación del programa de capacitación dentro de la Institución. De esta manera, la Fuerza Aérea perdió una de las más importantes herramientas para desarrollar la capacitación del personal.

En junio de 2012, la Aviación del Ejército Ecuatoriano implanta el Programa de Adiestramiento en el Trabajo como metodología para capacitar a su personal. Este programa se lo desarrolló con el apoyo de técnicos que se habían retirado de la Fuerza Aérea y que tenían un amplio conocimiento sobre la materia. El programa de adiestramiento en el Trabajo en la Aviación del Ejército tiene plena vigencia, y ha servido para elevar y mantener la capacidad técnica de sus miembros. En la actualidad se ha alcanzado la sistematización de todos los procesos, permitiendo que sus autoridades tengan una información actualizada de todo el personal.

Otra institución aérea que ha mantenido permanentemente su Programa de Adiestramiento en el Trabajo es la Fuerza Aérea Chilena, quien, en 1991 y en el 2014 actualizó su Manual de Adiestramiento en el Trabajo, y en los próximos meses publicará la versión 2023. La Fuerza Aérea de Chile con la finalidad de satisfacer las inquietudes de superación profesional del Personal de Cuadro Permanente, en beneficio de su realización personal, que repercute directamente en el cumplimiento de la misión institucional, y en razón a la necesidad de economía de recursos, establece la descentralización de la capacitación, de manera que el Especialista, con una base teórica conozca y comprenda los principios de operación de los equipos, herramientas y elementos técnico - administrativos de su área y luego desarrolle sus habilidades y destrezas aplicadas a condiciones reales de trabajo.

Esta responsabilidad asumida por las Unidades Operativas le ha permitido disponer de un personal técnico capacitado y entrenado con los más altos índices de eficiencia y conocimiento, los mismos que han sido capaces de realizar trabajos de alta complejidad como su participación en el Programa Pacer Amstel, mediante el cual se modernizaron los 10 aviones F-16 Block 50

comprados a Holanda<sup>1</sup>. Este programa incluía intervenciones estructurales profundas, refuerzos de áreas de superficie, recableado y modernizaciones puntuales requeridas por la FACH y homologación a nivel Tape 4 o M4<sup>2</sup>. De esta manera, Chile se incluye dentro de un grupo de sólo cinco países en el mundo con la capacidad instalada de realizar este tipo de labores de ingeniería a este material.

En este contexto, es imprescindible que la Fuerza Aérea Ecuatoriana retome un Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET); ya que, el talento humano constituye un recurso fundamental en todas las organizaciones, debido a que sin importar la cantidad de recursos o la tecnología de punta que disponga una empresa, siempre el factor humano es el encargado de generar procesos capaces de lograr objetivos definidos; de allí radica la importancia, no solo de tener personal laborando, si no empleados capacitados en funciones específicas para resolver problemas complejos.

El presente trabajo recoge las ideas principales de la metodología de Adiestramiento en el Trabajo utilizadas tanto en la Fuerza Aérea de Chile, como en la Aviación del Ejército Ecuatoriano, que pueden ser consideradas para reestablecer un Programa de Adiestramiento en el Trabajo para la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

## **B. El Programa de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo.**

En una organización donde cada individuo debe ejecutar su trabajo específico, cada persona debe ser eficiente en su labor, para lo cual la respuesta más correcta es dar aquel individuo el adiestramiento necesario. Este adiestramiento es más beneficioso si se efectúa en las condiciones reales en que le toca actuar, además de ser más económico porque el adiestramiento que realiza lo hace ejecutando tareas específicas a su empleo.

### **1. Objetivos generales del Adiestramiento en el Trabajo**

- Desarrollar un adiestramiento progresivo de cada una de las especialidades.

---

<sup>1</sup> <https://www.infodefensa.com/texto-diario/mostrar/3497740/plan-bicentenario-rumbo-a-la-fuerza-aerea-chile-siglo-xxi>

<sup>2</sup> <https://www.defensa.com/fidae-2016/aviones-combate-entrenamiento-fuerza-aerea-chile>

- Ahorrar tiempo y recursos.
- Motivar al personal técnico para que estudie su especialidad.
- Mantener actualizado al personal en el equipo en que trabaja.
- Convertir al personal en un trabajador confiable.
- Aprovechar los conocimientos y experiencia del técnico que más sabe.
- Aprender mientras se trabaja.
- Desarrollar buenos hábitos de trabajo.
- Oportunidad de adquirir conocimiento militar y profesional.
- Cumplir la misión con todo éxito, ya que sus miembros realizan su trabajo correctamente

## **2. Objetivos específicos del Adiestramiento en el Trabajo**

- Asignar a cada voluntario técnico en aviación en las posiciones autorizadas, totalmente capacitado.
- Constituirse en el método primario para adiestrar a los técnicos en aviación en las respectivas especialidades y en los niveles de pericia.
- Realizar el adiestramiento enfocado a la verdadera necesidad técnica de la especialidad.
- Realizar estudios y desarrollo de las tareas técnicas en forma individual, que reemplace a los cursos innecesarios.
- Brindar a cada técnico de aviación, la oportunidad de desarrollar un amplio conocimiento técnico profesional en forma individual, para que ejecute su trabajo correctamente.

## **3. Factores que inciden en la necesidad de contar con un programa de Adiestramiento en el Trabajo.**

Existen varios factores que tienen una relación directa en la necesidad de contar con un Programa de Adiestramiento único en toda una organización, estos factores son:

- El tamaño de la organización
- La diversidad de las operaciones
- La complejidad técnica de las aeronaves

- Cambios y modificaciones de equipos
- Incorporación de nuevas aeronaves
- Actualización y desarrollo técnico aeronáutico
- Incorporación de técnicos recién graduados de las escuelas de Formación.

#### **4. Características del Programa de entrenamiento**

- Incrementa de manera programada y a través de una autodisciplina de estudio del alumno, el conocimiento teórico/práctico, según corresponda.
- Puede ser aplicado en forma masiva o individual y no requiere de una costosa infraestructura de capacitación.
- Se efectúa en el lugar y en las condiciones reales de trabajo, bajo la supervisión de técnicos de nivel superior y sin disminuir la capacidad productiva de la Unidad.
- Su aplicación tiene un efecto recíproco, por cuanto no sólo se perfecciona el alumno sino también el instructor.
- El proceso de evaluación y control es permanente, derivado de la estrecha relación Instructor/Alumno.
- Eleva y actualiza el “Nivel de Eficiencia del Técnico”, logrando economía de tiempo, mayor seguridad, confianza y efectividad en la ejecución de las diversas tareas propias de su especialidad.
- Permite resolver a corto plazo, problemas urgentes de capacitación que afecten al personal y/o a los intereses de la Fuerza Aérea, en cuanto a satisfacer nuevas necesidades institucionales.
- Al formar parte del trabajo normal de la unidad, contribuye al mejor y pronto cumplimiento de su misión.

#### **C. Propuesta de un Programa de Adiestramiento en el Trabajo para la Fuerza Aérea Ecuatoriana.**

El programa de Adiestramiento en el Trabajo que se propone para la

Fuerza Aérea Ecuatoriana está basado en el mismo Programa que estuvo vigente en la institución por muchos años, y que por algunos motivos que no se explican fue desactivado. Este programa continúa utilizándose con éxito en países de la región, siendo la Fuerza Aérea de Chile un referente a considerar en esta materia.

A continuación, se describe los aspectos relevantes de esta metodología:

## 1. Conceptos fundamentales.

### a. Programas de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo.

Es un Programa cuya modalidad de instrucción es supervisada, de doble método (teórico-práctico), el cual proporciona capacitación supervisada y permanente para su personal con el propósito que obtenga los conocimientos y habilidades calificadas, para realizar el trabajo en su especialidad y/o función. Consta de dos etapas que son:

i. **Programa de Adiestramiento en el Trabajo (PAT):** Instrucción teórica/práctica, cuyo propósito es que el Personal **adquiera** los conocimientos y habilidades para ejecutar las tareas en la función de la especialidad en que está siendo capacitado, para obtener el nivel de competencia técnica 2 (NCT-2) “**Semi-Experto**”.

ii. **Programa de Entrenamiento en el Trabajo (PET):** Instrucción cuyo propósito es que el personal **ejecute** las tareas de la función de la especialidad en que está siendo capacitado, para obtener el nivel de competencia técnica 3 (NCT-3) “**Experto**”. La experiencia laboral y práctica repetitiva de las tareas permiten que el personal sea capaz de ejecutarlas con eficiencia y autonomía.

La Unidad responsable de su ejecución, es aquella donde se encuentra destinado el personal, bajo la supervisión y control del Departamento de Personal.

### b. Guía de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo (GET).

Documento que contiene el listado de las tareas, tanto teóricas

como prácticas, que debe ejecutar un instruido para alcanzar los distintos niveles de competencia técnica. Esta guía, es parte del Programa AET/EET y tiene dos formas de uso:

- i. Guía General:** Contiene las tareas de la especialidad o mención que se realiza a nivel Unidad. Es elaborada por el Administrador Educacional en conjunto con los instructores técnicos de la Unidad. Para su elaboración se usa como base el manual de “Clasificación de Tareas por Especialidades Técnicas de la Fuerza Aérea.
  - ii. Guía Individual:** Contiene las tareas que se realizan en el área de trabajo del especialista y son extraídas de la GET General
- c. Nivel de Competencia Técnica (NCT):** Nivel alcanzado producto de cumplir con los programas de AET y EET para adquirir competencias de especialidad. Este nivel se acredita con la autorización formal del Comandante de la Unidad del instruido.
- Estos niveles dan cuenta de las capacidades, experiencia y autonomía que le permite al personal en instrucción la ejecución de las tareas de especialidad en una determinada área de desempeño. Los niveles son: Ayudante (NCT-1), Semi-experto (NCT-2) y Experto (NCT-3).
- d. Acreditación del Nivel de Competencia Técnica:** La aprobación por parte del especialista del programa de AET o EET, da lugar a la obtención del NCT correspondiente. De esta forma, puede ejercer funciones de especialidad en la unidad. Lo anterior, es refrendado por el Comandante de la Unidad en donde se llevó a cabo la capacitación.
- e. Curso de Instructor Técnico:** Curso efectuado por la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos (EPAE), cuyo propósito es entregar las competencias al Personal de Aerotécnicos para realizar

funciones como Instructor Técnico en los programas de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo.

**f. Mantenimiento del Nivel de Competencia Técnica 3 (MNCT-3):**

Programa dirigido a los aerotécnicos que se desempeñan en el NCT-3, con el propósito de mantener su nivel de experto, en relación a sus conocimientos, habilidades y destrezas en una determinada área de desempeño.

**g. Programa de nivelación:** Programa que tiene como propósito que el instruido adquiera los conocimientos teóricos y prácticos requeridos para enfrentar Programas AET y EET, definidos como conducta de entrada.

**2. Etapas del proceso de capacitación para obtener el NCT-2 y NCT-3**

Con el propósito de visualizar el proceso de capacitación en el cual se encuadran los Niveles de Competencia Técnica (NCT-2 y NCT-3), a continuación, se describen las etapas en el cual se considera la línea de capacitación técnica del personal:

**a.** Al regresar de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea ETFA, donde obtienen el Nivel de Competencia Técnica 1 (NCT-1 “Ayudante”), las promociones de soldados de las especialidades consideradas en esta capacitación, son destinados directamente a sus Unidades de desempeño para continuar con un Programa de Adiestramiento en el Trabajo (PAT), conducente a la obtención del NCT-2, según la especialidad que corresponda.

El personal destinado directamente a sus Unidades de desempeño antes de su capacitación deberá realizar un programa de inducción para el conocimiento del trabajo de la Unidad.

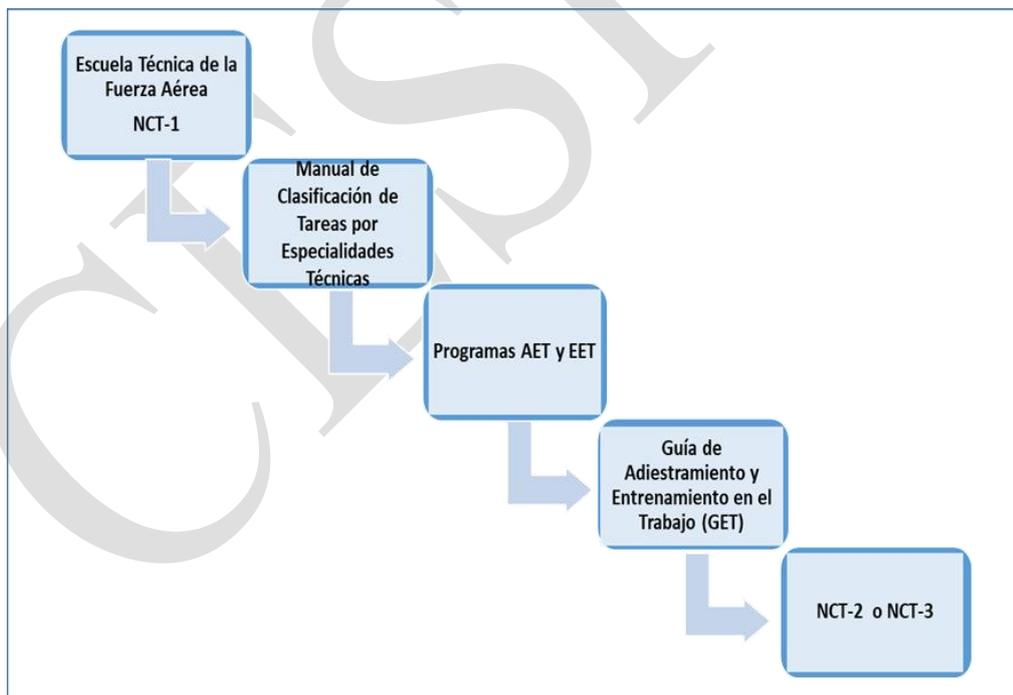
**b.** Para obtener el NCT-2, el personal debe realizar un Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET).

- c. Para obtener el NCT-3 el personal debe realizar un Programa de Entrenamiento en el Trabajo (EET) o fase de experiencia en el trabajo, según corresponda. Este programa lo realiza en la misma Unidad.
  
- d. Una vez que el personal logra obtener el Nivel de Competencia Técnica de “Experto” (NCT-3), se requiere que el personal ingrese a un Programa de Mantenimiento de Nivel de Competencia Técnica, con el propósito de mantener sus conocimientos, habilidades y destrezas.

La definición de esta etapa, debe ser normada por la Dirección de Talento Humano para cada una de las especialidades.

### Figura No 1

#### *Etapas del Proceso de Capacitación*



Nota. El gráfico describe el proceso de capacitación del personal de aerotécnicos hasta obtener el Nivel de Competencia Técnica 2 o 3. Fuente: CESPE 2023

### 3. Elaboración y ejecución del programa de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo (AET/EET).

El programa de AET/EET es un documento base para orientar y ejecutar los procesos de adiestramiento y entrenamiento del personal de aerotécnicos para adquirir un determinado Nivel de Competencia Técnica, permite ejecutar las dos fases que lo componen, como son el AET y posteriormente el EET.

Para su elaboración se debe considerar las funciones y competencias contenidas en el “Manual de Clasificación de Tareas por Especialidades Técnicas”, y las tareas específicas que se desarrollen en la Unidad de desempeño.

Son elaborados por los Administradores Educativos en conjunto con el Instructor Técnico de cada Unidad. Antes de su aplicación deben ser remitidos al Sistema correspondiente para su revisión y finalmente protocolizado por el Comandante de la Unidad.

En la elaboración del Programa de Adiestramiento en el Trabajo (PAT) se formulan objetivos en dos niveles: objetivos generales y objetivos específicos:

- a. **Objetivos Generales:** Se deducen de las competencias, funciones o actividades descritas en el Manual de Clasificación de Tareas por Especialidades Técnicas, adaptándolo a la realidad de la Unidad en donde se ejecutará el programa, considerando que la finalidad del programa es adquirir competencias de especialidad para el NCT-2.
- b. **Objetivos Específicos:** Deben describir lo que cumple el técnico al término del programa. Se especifican las capacidades que deben ser alcanzadas por los técnicos para cada uno de los objetivos generales definidos anteriormente.

Para la ejecución del Programa de Adiestramiento en el trabajo (PAT), se deberá considerar como referencia la Guía General, y de

acuerdo a una evaluación diagnóstica realizada al personal a instruir, el Instructor Técnico elabora la Guía Individual que será utilizada para el adiestramiento en el trabajo, con las tareas que el personal en instrucción deba demostrar dominio.

En este programa cada una de las tareas de la Guía Individual, es una instrucción uno-a-uno, en donde un Instructor Técnico muestra al instruido cómo realizar las tareas que debe aprender, para que posteriormente las ejecute bajo su supervisión (On the job training), este ciclo se repite hasta que el instruido alcance el nivel de dominio requerido, de acuerdo a los Requisitos Cualitativos que se establezcan para el Nivel de Competencia Técnica 2 (NCT-2).

Para alcanzar este nivel, el Administrador Educacional en conjunto con el Instructor Técnico, debe proponer al Comandante de la Unidad, los procedimientos e instrumentos de evaluación, que serán aplicados al personal en instrucción.

Con el cumplimiento del 80% de las tareas completadas, el personal en instrucción se encuentra en condiciones de rendir un examen final para la obtención del NTC-2.

El examen final, será definido por el Comandante de la Unidad, a proposición del Administrador Educacional de la Unidad en conjunto con el Instructor Técnico.

Con la aprobación del examen final, el instruido adquiere un NTC-2 "Semi-Experto", lo que debe ser respaldado con un certificado firmado por el Comandante de la Unidad del instruido.

Para la ejecución del programa de Entrenamiento en el trabajo (PET), el instructor técnico basado en la Guía General elabora una Guía de Entrenamiento en el Trabajo (Guía Individual) con las tareas donde el instruido debe demostrar dominio de acuerdo a los Requisitos Cualitativos establecidos para alcanzar en NCT-3.

En este programa cada una de las tareas de la Guía Individual, es una instrucción donde el instruido ejecuta las tareas y es supervisado

y evaluado por el Instructor Técnico, el que debe asegurarse que la tarea se realice correctamente.

Para alcanzar este nivel, el Administrador Educacional en conjunto con el Instructor Técnico, debe proponer al Comandante de la Unidad, los procedimientos e instrumentos de evaluación, que serán aplicados al personal en instrucción.

Esta evaluación se aplica de la misma forma que en el Programa de Adiestramiento en el Trabajo, solo varía en sus requisitos cualitativos, los cuales se deben orientarse para alcanzar un NCT-3.

Con el cumplimiento del 80% de las tareas completadas, el personal en instrucción se encuentra en condiciones de rendir un examen final para la obtención del NTC3.

El examen final, será definido por el Comandante de la Unidad, a proposición del Administrador Educacional de la Unidad en conjunto con el Instructor Técnico.

Con la aprobación del examen final, el instruido adquiere un NTC-3 "Experto", lo que debe ser respaldado con un certificado firmado por el Comandante de la Unidad del instruido.

#### **4. Funciones de las Organizaciones y aerotécnicos involucrados en los Programas de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo (AET/EET).**

Las organizaciones involucradas en la preparación del personal están separadas en tres niveles:

- Las organizaciones de gestión estratégicas, encargadas de entregar las orientaciones de los requerimientos para cada una de las especialidades.
- Las Unidades que preparan al Personal que actuará como instructores y administradores educacionales.
- La Unidad donde se ejecuta los programas AET/EET, donde se otorga el Nivel de Competencia Técnica.

**a. Organizaciones de gestión estratégica.** Son aquellas organizaciones encargadas de establecer los lineamientos educacionales que la institución requiere en cantidad y calidad para el cumplimiento de la misión.

**i. Estado Mayor General.** Entregar líneas de acción y políticas respecto de la carrera profesional del personal de aerotécnicos, con el propósito que los procesos de educación se orienten a que el personal adquiera las competencias necesarias para el óptimo desempeño en sus puestos de trabajo.

**ii. Dirección de Talento Humano.**

- Supervisar los procesos desarrollados en los programas de AET y EET, en satisfacción a las necesidades institucionales, tanto en cantidad como en calidad, orientados a desarrollar las competencias para el óptimo desenvolvimiento en los puestos de trabajo del personal.

- Asegurar que el personal que es asignado a los programas de AET cuentan con el NCT-1.

- Verificar que el personal que es sometido a esta capacitación, cumple con los requisitos de entrada para participar en los programas de AET y EET.

- Disponer la Preparación al personal que se desempeñará como Administrador Educacional e Instructores Técnicos.

**b. Unidad encargada de preparar al personal que ejecuta los Programas de AET y EET.**

La Unidad encargada es la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos (EPAE), cuyas tareas son:

**i.** Capacitar al personal para cumplir funciones de Administrador Educacional e Instructor Técnico.

**ii.** Efectuar un control a nivel central de los procesos de capacitación.

**iii.** Asesorar a las Unidades y/o personal que ejecutan programas

de AET y EET.

**c. Unidades donde se ejecutan los programas de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo (AET y EET).**

En términos generales, los programas de AET y EET se desarrollan en las unidades donde se ejecutan los programas, y estas corresponden a todas las unidades de la FAE. Los Departamentos de Personal de las Unidades serán los responsables de llevar adelante esta tarea.

Las Unidades y/o personal encargado de realizar los programas de instrucción tendrán las siguientes funciones:

**i. Comandante de la Unidad**

- Acreditar que el personal que ha sido instruido, ha dado cumplimiento al Programa de AET/EET y/o PIET, y ha alcanzado los niveles NCT2 y/o NCT3. remitiendo esta información a los organismos de personal para el cumplimiento de los requisitos de ascenso al grado superior.
- Protocolizar los programas de AET y EET.
- Autorizar la ejecución de los programas que han sido autorizado.
- Aprobar los exámenes finales que serán aplicados al personal instruido.
- Elaborar un procedimiento para la elaboración y aplicación de los programas de AET y EET en su unidad, en donde se establezcan las funciones y/o obligaciones, según las características propias de cada unidad.
- Disponer mediante la Orden del Día los Programas de AET/EET.
- Disponer el archivo y registro en la carpeta de antecedentes educacionales del personal de los programas efectuados en la Unidad.

**ii. Administrador Educativo de la Unidad.** Asesorar al Comandante de la Unidad y Oficial de Personal, en la administración de los Programas de AET y EET que se ejecutan en su Unidad, para lo cual debe cumplir con las siguientes funciones:

- Elaborar los Programas de AET y EET.
- Elaborar en conjunto con los Instructores Técnicos, las GET individuales del personal asignado a su Unidad
- Elaborar y mantener un registro actualizado de las GET, considerando las tareas que se encuentren con limitaciones o imposibilitadas de instruir.
- Brindar el apoyo que requiera la Escuela de Perfeccionamiento de Aerotécnicos.
- Mantener actualizada la información relacionada al desarrollo de los procesos de instrucción.
- Supervisar y orientar a los Instructores Técnicos en la planificación, ejecución, evaluación y término de los procesos de obtención y de mantención de nivel de competencias.
- Registrar y archivar en la carpeta de registro de antecedentes educacionales del personal en instrucción, los programas efectuados.
- Remitir los antecedentes educacionales del personal al momento de ser trasladado de la Unidad.

**iii. Instructor Técnico de la Unidad.** Se desempeña en la función de Instructor Técnico aquel aerotécnico que posea un NCT-2 o NCT-3, con o sin curso de Instructor Técnico para efectuar labores de instrucción. En el caso que el NCT sea igual entre instructor e instruido, la labor recaerá en el Personal con más tiempo de desempeño en el Centro de Trabajo. Sus responsabilidades son:

- Elaborar en conjunto con el Administrador Educacional, las GET individuales del personal asignado a su Unidad.
- Instruir, usando la metodología y evaluaciones establecidas en cada programa.
- Mantener informado al Administrador Educacional, sobre del grado de avance del personal en instrucción.
- Identificar, registrar e informar al Administrador Educacional de aquellas tareas que se encuentren con limitaciones o imposibilitadas de instruir.
- Asignar y controlar las materias de estudio contenidas en los Programas de Instrucción.
- Firmar la GET del personal bajo responsabilidad de su instrucción, el logro de las tareas efectuadas, conforme a los requisitos cualitativos.
- Apoyar en el registro y archivo en la carpeta de antecedentes educacionales, los programas efectuados por el personal en instrucción.

**iv. Oficial de Personal de la Unidad.** Sus responsabilidades son:

- Asesorar al Comandante de la Unidad en los Procesos de Instrucción.
- Verificar periódicamente el grado de avance de los programas de instrucción.
- Verificar la remisión de la carpeta de registro de antecedentes educacionales del personal destinado.

## **D. CONCLUSIONES**

La Constitución Política del Estado Título II, sección quinta, en su Artículo 27 señala: “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de

calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”; por otro lado, la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado 407-06 sobre Capacitación y Entrenamiento continuo señala: “Los directivos de la entidad promoverán en forma constante y progresiva la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de las servidoras y servidores en todos los niveles de la entidad, a fin de actualizar sus conocimientos, obtener un mayor rendimiento y elevar la calidad de su trabajo”. En este contexto, y siendo la Fuerza Aérea Ecuatoriana una institución netamente técnica, requiere de un personal idóneo para la ejecución de sus diarias tareas; por lo tanto, la enseñanza continua y el adiestramiento en el trabajo representa el método más eficaz y económico, para alcanzar el necesario dominio de la tecnología que avale la ejecución de trabajos de modificación de equipos, aviones, helicópteros y demás dispositivos, permitiéndole a la Institución operar sus medios bajo los parámetros de seguridad y con el aprovechamiento de su máxima capacidad.

Una organización donde cada individuo debe ejecutar su trabajo específico, demanda que cada persona sea eficiente en su labor, para lo cual la propuesta más correcta es dar a aquel individuo el adiestramiento necesario. Este adiestramiento será más beneficioso si se efectúa en las condiciones reales de trabajo, ejecutando tareas específicas a su responsabilidad. De esta manera, los programas de capacitación y entrenamiento tienen un valor fundamental para el cumplimiento de la misión de la Institución, por lo que se hace necesario optimizar los tiempos en que se desarrollan cada uno de ellos, estableciendo las responsabilidades de la ejecución de estos programas a nivel Unidad, ya que su objetivo es capacitar al personal para que obtenga las competencias necesarias para la ejecución de las tareas en sus puestos de trabajo. El propósito final de la capacitación debe ser el desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el

desarrollo integral de la persona.

A partir del año 2009, año en que deja de aplicarse el Programa AET en la Fuerza Aérea Ecuatoriana, la institución ha tratado de suplirlo con otras metodologías utilizadas en diferentes organizaciones de aviación; como por ejemplo la publicación de la “Regulación Técnica de Licencias y Habilitaciones del Personal de Mantenimiento Aeronáutico” y el Manual de Capacitación y Entrenamiento Aeronáutico para las Organizaciones de Mantenimiento de la Fuerza Aérea Ecuatoriana”, ambos documentos generados por la Dirección General de Logística. Se debe reconocer el esfuerzo de esta Organización por disponer de un programa de adiestramiento para su personal, pero por su ámbito de competencia estas disposiciones no podían aplicarse a toda la Institución. Es indispensable que la Fuerza Aérea reactive el Programa AET que estuvo vigente por varios años y que, posiblemente por falta de un mayor empoderamiento institucional, actualización y gestión de sus administradores, fue perdiendo la importancia y generó una percepción de que no estaba acorde a la dinámica institucional.

**E. RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO.** Del Estudio se desprenden las siguientes acciones a considerarse para la implementación del Programa de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo en la Fuerza Aérea Ecuatoriana:

1. Crear una organización dependiente de la Dirección de Talento Humano encargada de la planificación, ejecución, control y registro del Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET), cuya principal tarea será supervisar que los procesos que se desarrollen en los Programas de Adiestramiento y Entrenamiento cumplan con satisfacer las necesidades institucionales, tanto en cantidad como en calidad, y estén orientados a desarrollar las competencias para el óptimo desenvolvimiento del personal en sus puestos de trabajo.
2. Aplicar el Programa de Adiestramiento y Entrenamiento a todas las especialidades de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, tanto para

Aerotécnicos Técnicos (figura 2) como para Aerotécnicos Especialistas (figura 3), de acuerdo al Plan de Carrera Profesional del Personal Militar de la Fuerza Aérea.

**Figura No 2** *Áreas de Agrupación, Especialidades y Especialización de Aerotécnicos Técnicos*

Áreas de Agrupación, Especialidades y Especialización de Aerotécnicos Técnicos		
AREA DE AGRUPACIÓN	ESPECIALIDAD	ESPECIALIZACIÓN
Operativa	Defensa Aérea	▪ Defensa Aérea
	Infantería Aérea	▪ Seguridad y Defensa
		▪ Operaciones Especiales
	Inteligencia Aérea	▪ Artillería Antiaérea
Operaciones de Vuelo		▪ Operaciones de Inteligencia y Contrainteligencia
		▪ Meteorología
Logística	Abastecimientos Armamento	▪ Tránsito Aéreo
		▪ Despachador de Aeronaves
	Mantenimiento de aeronaves	▪ Abastecimientos
		▪ Armamento
		▪ Mecánica
Sistemas de Información y Comunicaciones	Comunicaciones	▪ Electrónica
		▪ Estructuras
		▪ Equipos de Apoyo
Sistema Integrado de Seguridad	Seguridad Aérea Terrestre	▪ Equipos de Vuelo
		▪ Comunicaciones
Talento Humano	Personal	▪ Informática
		▪ Ciberdefensa
		▪ Seguridad Aérea y Terrestre
		▪ Personal

Nota. El cuadro muestra las Áreas de Agrupación, las Especialidades y las Especializaciones del Personal de Aerotécnicos Técnicos. Fuente: Plan de Carrera FAE 2022

**Figura No 3 Áreas de Agrupación, Especialidades y Especialización de Aerotécnicos Especialistas**

Áreas de Agrupación, Especialidades y Especialización de Aerotécnicos Especialistas			
AREA DE AGRUPACIÓN	ESPECIALIDAD	ESPECIALIZACIÓN	
Operativa	Servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bombero Aeronáutico</li> </ul>	
	Contraincendios		
Logística	Infraestructura Militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construcciones Militares</li> </ul>	
	Servicios Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecánica Industrial</li> </ul>	
	Transportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mecánica Automotriz</li> <li>▪ Conductor de Vehículos</li> </ul>	
Talento Humano	Administración	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestión Documental</li> </ul>	
	Aeromedicina	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Laboratorio Clínico</li> <li>▪ Radiología</li> <li>▪ Emergencia</li> <li>▪ Enfermería</li> <li>▪ Fisioterapia</li> </ul>	
		Comunicación Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación Organizacional</li> <li>▪ Producción Audiovisual</li> </ul>
			Gastronomía
		Gestión Financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnico Financiero</li> </ul>
	Educativa	Educación Militar	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administración Educativa</li> </ul>
		Música	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Instrumentista</li> </ul>

Nota. El cuadro muestra las Áreas de Agrupación, las Especialidades y las Especializaciones del Personal de Aerotécnicos Especialistas. Fuente: Plan de Carrera FAE 2022

- 3. Considerar la relación entre el grado militar y el nivel de pericia.** Para cualquier escalafón profesional, la progresión ordenada y justa en el nivel de pericia debe guardar una estrecha relación con el grado militar.

El Plan de Carrera Profesional del Personal Militar de la FAE expedido en el año 2022, determina los niveles de competencia del personal de aerotécnicos del área técnica:

#### Figura No 4

*Niveles de Competencia del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana*

GRADO	NIVEL DE COMPETENCIA	
SLDO	APOYO	1
CBOS	APOYO	1
CBOP	APOYO	1
SGOS	TÉCNICO	2
SGOP	TÉCNICO	2
SUBS	SUPERVISOR	3
SUBP	INSPECTOR	4
SUBM	SUPERINTENDENTE	5

**Nota.** El cuadro muestra los niveles de competencia del personal de tropa de la Fuerza Aérea en relación con cada grado militar. Fuente: Plan de Carrera Profesional del Personal Militar, de julio de 2022, página 26.

Se debe observar que en el documento Diccionario de Competencias de la FAE del año 2016; se establecen 5 niveles de competencias para los oficiales y 4 niveles de competencias para el personal de aerotécnicos; por lo que, en la figura No 2, el nivel 5 de competencia asignado al grado de Suboficial Mayor debe ser cambiado por el nivel 4.

El tiempo de permanencia en el grado para el personal de tropa de acuerdo a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de Fuerzas Armadas del año 2023 es como se muestra en la figura 3:

#### Figura No 5

*Tiempo de permanencia en el grado del personal de tropa de la Fuerza Aérea Ecuatoriana*

GRADO	TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL GRADO
Soldado	5 años
Cabo Segundo	6 años
Cabo Primero	7 años
Sargento Segundo	7 años
Sargento Primero	6 años
Suboficial Segundo	4 años
Suboficial Primero	3 años
Suboficial Mayor	2 años

**Nota.** El cuadro muestra los años de servicio que deben cumplir el personal de tropa en cada grado. Fuente: Ley Orgánica de Personal de las Fuerzas Armadas, enero de 2023.

Si se relaciona la figura 4 y la figura 5, se puede advertir que el tiempo que le tomaría a la Fuerza Aérea para disponer de un personal capacitado en el nivel de competencia 2 (Técnico) sería de 18 años, lapso que representa demasiada inversión en su preparación y poco aprovechamiento de una fuerza joven de trabajo, del mismo modo que puede repercutir en una desmotivación profesional.

De acuerdo con la normativa actual, el personal de tropa puede retirarse de las Fuerzas Armadas con 20 años de servicio, esto significa que la Institución podría contar con personal capacitado en el nivel de competencia 2 (Técnico) tan solo durante dos años, ya que dependería de la decisión voluntaria del militar de continuar o no en la Fuerza.

Tomando en cuenta esta situación es necesario modificar los parámetros de determinación de los niveles de competencia para el personal de tropa que consta en el Plan de Carrera Profesional del año 2022, permitiendo que el personal pueda alcanzar un mayor nivel de competencia en grados inferiores.

**Figura No 6**

*Propuesta de Niveles de Competencia Técnica del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.*

GRADO	NIVEL DE COMPETENCIA	
SLDO	AYUDANTE	1
CBOS	SEMI EXPERTO	2
CBOP	EXPERTO	3
SGOS	EXPERTO	3
SGOP	SUPERVISOR	4
SUBS	INSPECTOR	4
SUBP	INSPECTOR	4
SUBM	SUPERINTENDENTE	4

**Nota.** El cuadro muestra los Niveles de Competencia Técnica con relación al grado militar. Autoría CESPE 2023.

La principal modificación son los cambios de los niveles de competencia en cada grado: se asigna el nivel 1 al grado de Soldado, nivel 2 al grado de Cabo Segundo, nivel 3 a los grados de Cabo Primero y Sargento Segundo, y se asigna el nivel 4 a los grados de Sargento Primero, Suboficial Segundo, Suboficial Primero y Suboficial Mayor.

Además, se asignan los términos de “Ayudante” para el nivel 1, “Semi-Experto” para el nivel 2, y “Experto” para el nivel 3. Estos términos tienen más afinidad con la actividad que realiza el Aerotécnico Técnico dentro de su especialidad. Esta terminología la utilizan otras Fuerzas Aéreas como la de Chile.

Relacionando la figura 5 y la figura 6, se puede deducir que la Fuerza Aérea Ecuatoriana dispondría de un técnico en el nivel de competencia 3 (Experto) en 11 años; tiempo que está acorde a la capacitación del personal en otras fuerzas aéreas. Esta reducción en el tiempo de capacitación le representaría a la Institución que pueda contar con personal altamente calificado por lo menos durante 9 años, si el personal opta por retirarse a los

Al asignar el nivel de competencia 2 (Semi-Experto) al grado de Cabo Segundo se está estableciendo que, en el desarrollo profesional desde ayudante a experto, existe un nivel intermedio donde el individuo ya ha adquirido ciertos conocimientos y destrezas en la ejecución de tareas, pero que necesita de una supervisión.

#### **4. Revisar los planes de estudios de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea y de la Escuela de Infantería Aérea**

La eficacia de un Programa de Adiestramiento en el Trabajo depende de varios factores, uno de ellos es la suficiencia de conocimientos básicos de la Especialidad que reciben los alumnos en las Escuelas de Formación. Por lo tanto, se debe verificar que el pensum académico de estos institutos esté proporcionando a los alumnos los conocimientos necesarios para que alcancen el Nivel de Conocimiento Técnico 1 “Ayudante” una vez que se gradúen.

#### **5. Actualizar el Manual de Clasificación de Tareas por Especialidades Técnicas.**

Este manual está diseñado como un instrumento de trabajo para jefes de mantenimiento, inspectores, supervisores e instructores del Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET) y el Programa de Entrenamiento en el Trabajo (EET). Aquí se encuentra detallado las principales tareas y deberes específicos para el aerotécnico de cada una de las especialidades técnicas de acuerdo a los niveles de pericia respectivos. Incluye, además, el entrenamiento obligatorio que el personal debe cumplir en cada especialidad, el mismo que debe estar basado en las órdenes técnicas respectivas.

El manual de Clasificación de Tareas permite:

- Identificar con exactitud, las responsabilidades de cada una de las especialidades y la realización de las tareas.
- Establecer una estructura idónea para el desarrollo del personal técnico, dentro de las especialidades asignadas.

- Facilitar la selección y ubicación orgánica del personal de aerotécnicos.
- Prever el adiestramiento y capacitación en especialidades técnicas, que por necesidad se vayan incrementando.
- Establecer un sistema estable y permanente, a pesar de los cambios que puedan ocurrir en la estructura orgánica de las Repartos de la Fuerza Aérea.
- Estructurar los campos profesionales (especialidades técnicas en aviación) adaptables a los cambios y necesidades ocupacionales de la Fuerza Aérea.
- Alcanzar un mayor grado de eficiencia, a través de los cambios de nivel de pericia en relación con la jerarquía del aerotécnico.

El Manual de Clasificación de Tareas constituye la guía principal para la planificación y ejecución de los Programas de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo, de ahí que es imprescindible que todas las especialidades desarrollen o actualicen su manual de tareas.

El Anexo "A" detalla las tareas que realiza el personal de voluntarios perteneciente a la especialidad de Abastecimiento Aéreo de la Aviación del Ejército. El contenido de este anexo puede servir de referencia para explicar y describir las tareas que se ejecutan en los diferentes niveles de pericia.

## **6. Requerir el asesoramiento sobre el tema a las Fuerzas Aéreas amigas, y a la Aviación del Ejército Ecuatoriano.**

El Programa de Adiestramiento en el Trabajo (AET) fue creado por la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, constituyéndose en un pilar fundamental en la capacitación de su personal. A través de varios convenios de integración este programa fue ofrecido a las diferentes Fuerzas Aérea de la región quienes lo adoptaron y lo utilizan hasta la actualidad, como por ejemplo la Fuerza Aérea Chilena que en este año publicará su manual de Adiestramiento AET actualizado.

La Fuerza Aérea de los Estados Unidos a través de la Academia Interamericana de las Fuerzas Aéreas (IAAFA) ofrece el programa

Administración de Adiestramiento en el Trabajo (OJT), el mismo que puede optar la Fuerza Aérea Ecuatoriana para capacitar a su personal. Del mismo modo la experiencia y desarrollo que ha alcanzado la Fuerza Aérea de Chile en este ámbito, la convierte en una principal fuente de apoyo de la FAE, considerando la larga y sólida amistad entre estas dos instituciones.

Otra fuente de asesoramiento que puede ser considerada es la Aviación del Ejército, institución que en el año 2012 implantó el Programa de Adiestramiento en el Trabajo con la ayuda de asesores de la misma Fuerza Aérea Ecuatoriana. En la actualidad este programa no solo continúa vigente, sino que se lo ha desarrollado aplicando la metodología de procesos y mediante la utilización de un software que permite la automatización del programa. De esta manera el administrador del programa puede llevar un control actualizado de la capacitación del personal. Las principales capacidades del programa automatizado son:

- Conserva un registro de la hoja de vida del personal, situación de su desarrollo en el programa de capacitación AET.
- El sistema está integrado al área de operaciones, permitiéndole tener la información de las horas de vuelo de los pilotos, registro de las tripulaciones actualizadas, en fase de actualización.
- Mantiene el registro actualizado de horas de vuelo de las aeronaves, motores.
- Los datos son alimentados al sistema desde todos los lugares de operación.

**Quito, 31 de marzo de 2023**

Elaborado por

**Eduardo Cárdenas T.**

Investigador – Docente Centro de Estudios y Pensamiento Estratégico

**Bibliografía:**

- Ejército, A. d. (2012). Instructivo para la Ejecución, Control y Registro del Programa AET.
- Ejército, A. d. (2012). Manual de Clasificación de Tareas por Especialidades Técnicas. Quito.
- FACH. (2014). *Manual de Adiestramiento y Entrenamiento en el Trabajo*. Santiago de Chile.
- FAE. (2020). *Licencias y Habilitaciones del Personal de Mantenimiento FAE*. Quito.
- FAE. (2021). *Manual de Capacitación y Entrenamiento Aeronáutico para las Organizaciones de Mantenimiento FAE*.
- FAE. (2022). *Plan de Carrera Profesional del Personal Militar FAE*.
- FAE. (s.f.). Manual de Clasificación de Aerotécnicos.

**ANEXO A****AVIACIÓN DEL EJÉRCITO****MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES  
TÉCNICAS**

---

**ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO****GRADO: Soldado****NIVEL DE PERICIA: Técnico III****1. Resumen de la Especialidad**

Cumple con las medidas de seguridad en tierra, realiza la limpieza del lugar de trabajo, bodegas, almacenes y tanques de combustible; ubica el material en los anaqueles, observa las técnicas de almacenaje; es el encargado del control y distribución de los combustibles / lubricantes, además de la seguridad. Cumple con el AET.

**2. Tareas y deberes**

- Cumple con las normas de seguridad en tierra.
- Es responsable del aseo de la bodega, anaqueles, tanques de combustible, repuestos del almacén.
- Verifica su ubicación correcta de acuerdo a las tarjetas de localización identifica la documentación de la especialidad
- Ubica el material recibido por la sección de recepción.
- Coloca en los anaqueles correspondientes observando la regla de primera entrada, primera salida, considerando la fecha de fabricación de los materiales.
- Ayuda en el almacenamiento y entrega de material de repuestos, se familiariza con los números de parte de las aeronaves.
- Observa las normas de almacenaje, para elementos especiales como: instrumentos, equipo electrónico, llantas, y material de caucho, según el manual de abastecimientos vigente.

- Verifica las envolturas de los repuestos que se encuentren en óptimas condiciones y que la tarjeta de condición este legible.
- Establece el control de calidad de los combustibles, registra su entrega y distribución.
- Archiva la documentación de transacción de repuestos y lubricantes.
- Cumple con el AET.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Bachiller Técnico / Físico Matemático, Contabilidad, Informático.
- Aprobar el curso Básico Militar (ESFORSFT)
- Aprobar el curso Técnico de Abastecimiento Aéreo en la ETAE y/o similares
- Conocimientos de Inglés / Francés.

#### **b. Experiencia**

- Un año en la especialidad, aprobar el AET y/o egresado de la ETAE o similares.

#### **c. Condiciones físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Soldado

## AVIACIÓN DEL EJÉRCITO

### MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES TÉCNICAS

---

#### ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO

**GRADO: Cabo Segundo**

**NIVEL DE PERICIA: Técnico II**

#### 1. Resumen de la Especialidad

Cumple y hace cumplir con las medidas de seguridad en tierra y la seguridad de las instalaciones, realiza los registros de ingresos y egresos en las tarjetas kardex, identifica el tipo de material, (repuestos, combustibles, lubricantes, etc.) lleva el archivo, verifica que la documentación esté debidamente legalizada, realiza el embalaje del material, viaja a las unidades para entregar los pedidos, imparte y cumple con el AET.

#### 2. Tareas y deberes

- Cumple y hace cumplir con la seguridad en tierra y limpieza de las instalaciones.
- Es responsable que los almacenes se encuentren con las debidas medidas de seguridad, reporta las novedades existentes.
- Recibe el material de acuerdo a la documentación, facturas y formularios de sustento, establece las novedades si hubiere.
- Realiza los registros de ingresos y egresos en tarjetas kardex, mantiene actualizado el mismo archivo en forma alfa numérico.
- Actualiza y mantiene el control de los inventarios, (combustibles y lubricantes) con números de partes y de serie, determina la ubicación del material sobre la base de las tarjetas kardex.
- Lleva el control manual por kardex de lo recibido y la entrega de pendientes.

- Selecciona y verifica el correcto embalaje del material para el almacenamiento o para la transportación fuera de la Unidad.
- Viaja y entrega personalmente los repuestos.
- Bajo supervisión, edita y maneja los catálogos de partes (IPC) de aeronaves.
- Realiza edición a su nivel.
- Imparte y cumple con el AET.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Haber aprobado el Curso de Promoción o tener tres años en el Nivel Técnico III
- Haber ejercido las tareas del nivel de pericia Técnico III.
- Aprobar las evaluaciones correspondientes
- Aprobar el AET.

#### **b. Experiencia**

- Mínimo 4 años en el Nivel de Pericia Técnico III

#### **c. Condiciones Físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Cabo Segundo

## AVIACIÓN DEL EJÉRCITO

### MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES TÉCNICAS

---

#### ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO

**GRADO:** Cabo Primero

**NIVEL DE PERICIA:** Técnico I

#### 1. Resumen de la Especialidad

Es responsable de la seguridad en tierra y las seguridades de las instalaciones, bodegas, etc., verifica que se encuentren bien llevados los registros de ingresos y egresos en las tarjetas kardex, identifica el tipo de material, (repuestos, combustibles, lubricantes, etc.) confirma y lleva el archivo, confronta la documentación que se encuentre debidamente legalizada, comprueba que el embalaje del material, viaja a las unidades para entregar los pedidos, imparte y cumple con el AET.

#### 2. Tareas y deberes

- Verifica, cumple y hace cumplir con la seguridad en tierra y de las instalaciones (bodegas).
- Es responsable de la limpieza de las instalaciones de la especialidad.
- Verifica que los almacenes, bodegas e instalaciones se encuentren con las debidas medidas de seguridad, reporta las novedades existentes.
- Recibe y comprueba el material de acuerdo a la documentación, facturas y formularios de sustento, establece las novedades si hubiere.
- Comprueba que se encuentren en orden los registros de ingresos y egresos en tarjetas kardex, mantiene actualizado el mismo archivo en forma alfa numérico.
- Verifica, actualiza y mantiene el control de los inventarios, (repuestos, combustibles, lubricantes, etc.) con números de partes y de serie, determina la ubicación del material sobre la base de las tarjetas kardex.

- Selecciona y verifica el correcto embalaje del material para el almacenamiento o para la transportación fuera de la unidad.
- Viaja y entrega personalmente los repuestos,
- Interpreta, edita y maneja los catálogos de partes (IPC) de aeronaves.
- Cumple funciones de instructor de la especialidad.
- Realiza edición de partes y repuestos.
- Imparte y cumple con el AET.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Cumplir con los requisitos de ascenso o tener cuatro años en el Nivel de Pericia Técnico II
- Haber ejercido las tareas del Nivel de Pericia Técnico II
- Aprobar las evaluaciones correspondientes
- Aprobar el AET.

#### **b. Experiencia**

- Mínimo 4 años en el Nivel de Conocimiento Técnico 2

#### **c. Condiciones físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Cabo Primero

## AVIACIÓN DEL EJÉRCITO

### MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES TÉCNICAS

---

#### ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO

**GRADO: Sargento Segundo**

**NIVEL DE PERICIA: Especialista**

#### 1. Resumen de la Especialidad

Programa, organiza el desarrollo de las actividades del sistema de abastecimiento aéreo, elabora presupuestos y determina requerimientos de personal y material a nivel escuadrón o sección, controla el stock de existencias y recomienda cambios en los procedimientos y normas tendientes a agilizar el flujo de abastecimientos, vigila y coordina el procedimiento de entrega de materiales, controla e imparte el AET.

#### 2. Tareas y deberes

- Es responsable de la seguridad y de la disciplina del personal.
- Vigila y coordina el procedimiento de entrega de materiales.
- Verifica las tarjetas Kardex para poder realizar pedidos de los artículos que se encuentran bajo los niveles mínimos de existencia.
- Coordina la recepción y entrega de los materiales, (repuestos, combustibles y lubricantes).
- Asesora al personal de especialistas en la identificación, recepción y clasificación de los materiales.
- Establece la finalidad, frecuencia y tipos del material en reparación según la tarjeta de condición o libro de vida,
- Dirige, controla y organiza los almacenes y bodegas.
- Es responsable de la distribución, organización y de la seguridad de los materiales en el almacén y / o bodega, (repuestos, combustibles y lubricantes).

- Emite normas de seguridad para el transporte del material.
- Verifica la correcta anotación de los registros de control de existencias y da normas cuando se requiere.
- Controla el stock de existencias y recomienda cambios en los procedimientos y normas tendientes a agilizar el flujo de abastecimientos.
- Realiza la edición correspondiente a cada pedido de material y / o equipo de aviación.
- Lleva el control de reparables y verifica los potenciales TLR y TLV,
- Comprueba la actualización de las OT (catálogo de partes)
- Controla la condición de los repuestos embalados (preservación corto, mediano y largo tiempo)
- Controla e imparte el AET de la especialidad.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Aprobar el curso para Sargentos, tener seis años en el nivel de pericia Técnico I
- Haber ejercido las tareas del Nivel de Pericia Técnico I
- Aprobar las evaluaciones correspondientes
- Aprobar el AET.

#### **b. Experiencia**

- Mínimo 6 años en el Nivel de Pericia Técnico I

#### **c. Condiciones físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Sargento Segundo

# MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES TÉCNICAS

---

## ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO

**GRADO: Sargento Primero**

**NIVEL DE PERICIA: Supervisor**

### 1. Resumen de la Especialidad

Supervisa, programa, organiza desarrollo de las operaciones del sistema de abastecimiento aéreo, elabora presupuestos y determina requerimientos de personal y material a nivel escuadrón o sección, Supervisa y controla el stock de existencias y recomienda cambios en los procedimientos y normas tendientes a agilizar el flujo de abastecimientos Supervisa, vigila y coordina el procedimiento de entrega de materiales, supervisa, controla e imparte el AET.

### 2. Tareas y deberes

- Es responsable de la seguridad y de la disciplina del personal.
- Supervisa, vigila y coordina el procedimiento de entrega de materiales.
- Supervisa las tarjetas kardex para poder realizar pedidos de los artículos que se encuentran bajo los niveles mínimos de existencia.
- Supervisa la recepción y entrega de los materiales, (repuestos, combustibles y lubricantes).
- Asesora al personal de especialistas en la identificación, recepción y clasificación de los materiales.
- Establece la finalidad, frecuencia y tipos del material en reparación según la tarjeta de condición o libro de vida,
- Supervisa, dirige, controla y organiza los almacenes y bodegas.
- Es responsable de la organización y distribución de los materiales en el almacén y / o bodega, (repuestos, combustibles y lubricantes)
- Emite normas de seguridad en todo aspecto, así como para el transporte del material.

- Supervisa y controla el stock de existencias y recomienda cambios en los procedimientos y normas tendientes a agilizar el flujo de abastecimientos.
- Supervisa la correcta edición a cada pedido de material y / o equipo de aviación.
- Lleva el control de reparables, verifica los potenciales TLR y TLV,
- Supervisa la actualización de las OT (catálogo de partes)
- Supervisa, el estado de los embalajes su condición de los repuestos embalados para su traslado, verifica que disponga de toda la documentación.
- Supervisa la correcta preservación a corto, mediano y largo tiempo.
- Supervisa, controla e imparte el AET de la especialidad.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Tener los requisitos de ascenso
- Haber realizado algún curso del equipo correspondiente.
- Haber realizado las tareas del Nivel de Pericia Especialista
- Aprobar las evaluaciones correspondientes
- Aprobar el AET.
- Curso de Supervisor

#### **b. Experiencia**

- Mínimo 6 años en el Nivel de Pericia Especialista

#### **c. Condiciones Físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Sargento Primero

# MANUAL DE CLASIFICACIÓN DE TAREAS POR ESPECIALIDADES TÉCNICAS

---

## ESPECIALIDAD ABASTECIMIENTO AÉREO

**GRADO: Sargento Primero**

**NIVEL DE PERICIA: Supervisor**

### 1. Resumen de la Especialidad

Inspecciona, supervisa y controla el cumplimiento de la seguridad industrial en los lugares de trabajo, (bodegas, plataforma de embarque o desembarque, hangar, etc.) así como la disciplina y bienestar del personal, inspecciona, supervisa todos los pedidos y entregas de los repuestos aeronáuticos.

Planifica horarios y métodos de trabajo, ayuda a la coordinación técnico administrativo, asesora al Jefe de Abastecimientos, inspecciona, supervisa, controla e imparte el AET de su especialidad.

### 2. Tareas y deberes

- Inspecciona, supervisa el cumplimiento de la seguridad industrial en los lugares de trabajo: plataforma, bodegas, plataforma de embarque o desembarque, hangar, etc.
- Establece el control de calidad y material en los repuestos aeronáuticos.
- Verifica y certifica los documentos de los procesos de control de material aeronáutico.
- Ayuda a la coordinación técnico-administrativa con el jefe de abastecimientos en la elaboración de informes, reportes y documentación relacionada con la especialidad.
- Controla y mantiene la disciplina y bienestar del personal
- Asesora en los problemas de edición de repuestos aeronáuticos
- Recomienda métodos para mejorar los procedimientos de entrega y recepción de pedidos y disponibilidad de stock de existencias.

- Establece métodos de trabajo, controles de producción y estándar de rendimiento.
- Verificar el cumplimiento del cronograma de adiestramiento y evaluación al personal técnico de su especialidad.
- Inspecciona, supervisa, controla e imparte el Adiestramiento en el Trabajo.

### **3. Requisitos**

#### **a. Estudios**

- Haber aprobado el curso para Suboficiales
- Tener el nivel de pericia Supervisor

#### **b. Experiencia**

- Seis años en el Nivel de Pericia Supervisor.

#### **c. Condiciones Físicas**

- Apto de acuerdo a regulación militar vigente

### **4. Grado Militar**

Suboficial segundo / Suboficial Primero