

UNIVERSIDAD PARA LA COOPERACION INTERNACIONAL
(UCI)



PROPUESTA TEMÁTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS
CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS GUARDAPARQUES DEL
MINISTERIO DE ECOLOGÍA Y RNR DE LA PROVINCIA DE MISIONES-
ARGENTINA

NOMBRE DEL SUSTENTANTE

MABEL INÉS DA ROSA

PROYECTO FINAL DE GRADUACION PRESENTADO COMO REQUISITO
PARCIAL PARA OPTAR POR EL TITULO DE MASTER EN GESTIÓN DE ÁREAS
PROTEGIDAS Y DESARROLLO ECO REGIONAL

San José, Costa Rica

Enero 2019

UNIVERSIDAD PARA LA COOPERACION INTERNACIONAL
(UCI)

Este Proyecto Final de Graduación fue aprobado por la Universidad como
Requisito parcial para optar al grado de Máster en Gestión de Áreas Protegidas y
Desarrollo Eco Regional

Olivier Chassot Labastrou
PROFESOR TUTOR

Allan Valverde Blanco
LECTOR No.1

Sara Zuñiga
LECTOR No.2

Mabel Inés Da Rosa
SUSTENTANTE

DEDICATORIA

A los que permanecen incondicionalmente a mi lado, en mis mejores y peores momentos, Dios, mi hijo Maxi, mi compañero de vida Hugo...y mi familia.

Los amo infinitamente, gracias por tanto.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por sobre todas las cosas, a mis dos pilares Maxi y Hugo, a los que nunca me abandonan y creen en mí y a mi tutor Olivier por ayudarme con tanta paciencia.

INDICE

HOJA DE APROBACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
INDICE DE FIGURAS	vii
INDICE DE CUADROS	viii
RESUMEN EJECUTIVO	ix

Contenido

1 INTRODUCCION	11
1.1 ANTECEDENTES	11
1.2 PROBLEMÁTICA	12
1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS	14
1.4 Un poco de historia	14
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.6 SUPUESTOS	18
1.7 RESTRICCIONES.....	18
1.8 OBJETIVO GENERAL.....	19
1.9 OBJETIVOS ESPECIFICOS	19
2. MARCO TEORICO	21
2.1 Marco referencial o institucional	21
2.2 Tipos	27
2.3 Modalidades de Capacitación	28
2.4 Niveles de Capacitación.....	30
2.5 La institución	30
2.6 Misión y funciones.....	33
2.7 Estructura organizativa	34
3. MARCO METODOLOGICO	38
3.1 Técnicas de investigación	41
3.2 Método de investigación.....	41
4. DESARROLLO.....	43
4.1 Análisis de resultados de la Encuesta realizada en línea	44
5. PROPUESTA PARA UN FUTURO PLAN DE CAPACITACIÓN	73
5.1 Es Misión del Cuerpo de Guardaparques	73
5.2 Alcance del Plan	73
5.3 Fin del Plan	74
5.4 Objetivos del Plan de capacitación	74
5.5 Objetivos Específicos	74
5.6 Estrategias para alcanzar su efectivización formal	75

5.7 Lugar de las capacitaciones	75
5.8 Certificación.....	75
5.9 Obligaciones de los participantes	76
5.10 Organización	76
5.11 Evaluación de resultados	77
6. TEMAS DE CAPACITACIÓN	78
6.1 Recursos necesarios para la ejecución del Plan	88
6.2 Financiamiento.....	90
6.3 Presupuesto	92
6.4 Cronogramas	92
7. CONCLUSIONES	99
8. RECOMENDACIONES	102
9. BIBLIOGRAFIA	104
10. ANEXOS	109
Anexo 1: Acta (Chárter) del Proyecto Final de Graduación (PFG).....	109
Anexo 2: Formato de Encuesta en línea por correo electrónico	109
Anexo 3: Formato de Entrevista Personal y Escrita	109
Anexo 4: Formato de Entrevista/Encuesta	109

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama General del Ministerio de Ecología y RNR.....	31
Figura 2: Organigrama ilustrativo de la Dirección de ANPs del Ministerio de Ecología y RNR.....	35
Figura 3: Imagen del Sistema de Áreas naturales Protegidas de la provincia de Misiones, Argentina.....	37
Figura 4: Gráfico de encuestas y entrevistas	43
Figura 5: Nivel académico detectado entre los entrevistados.	71

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Respuestas por cada competencia HRM 2 (pregunta 2):.....	45
Cuadro 2: Respuestas por cada competencia HRM 1 (pregunta 3):.....	46
Cuadro 3: Respuestas por cada competencia FRM 2 (pregunta 4):	47
Cuadro 4: Respuestas por cada competencia CAC 2 (pregunta 5):	48
Cuadro 5: Respuestas por cada competencia LAR 3 (pregunta 6):.....	49
Cuadro 6: Respuestas por cada competencia LAR 2 (pregunta 7):.....	50
Cuadro 7: Respuestas por cada competencia LAR 1 (pregunta 8):.....	54
Cuadro 8: Respuestas por cada competencia COM 3 (pregunta 9):.....	55
Cuadro 9: Respuestas por cada competencia COM 2 (pregunta 10):.....	57
Cuadro 10: Respuestas por cada temática y competencias relacionadas desde el código PRT 1 al código TEC 1.	59
Cuadro 12: Temáticas de Capacitación	79
Cuadro 13: Mobiliario, equipamientos u otros:	88
Cuadro 14: Cronograma año 1.....	92
Cuadro 15: Cronograma año 2.....	93
Cuadro 16: Cronograma año 3.....	95
Cuadro 17: Cronograma año 4.....	96
Cuadro 18: Cronograma año 5.....	97
Cuadro 19: Cronograma año 6.....	96

RESUMEN EJECUTIVO

Misiones es una provincia verde, llena de naturaleza, con más de setenta áreas naturales protegidas, y con más del 30% de su territorio cubierto de área boscosa la cual alberga una gran diversidad de especies de la flora y fauna nativa. En este contexto, desde los años 80 se comenzó a considerar la protección legal de estos espacios como una política de Estado a nivel provincial, dando lugar a la creación de la primera Reserva Compensatoria del país, siendo hoy en día una de las áreas protegidas más grandes de la provincia. Así se prosiguió en el año 1984 con la creación en un organismo que pudiera administrar esos recursos naturales, surgiendo de este modo el Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables (RNR) de Misiones, institución encargada de gestionar el patrimonio natural de la provincia.

Con el paso de los años y la creación de más áreas naturales protegidas, se crea también el Sistema de Áreas Naturales Protegidas con lo cual era indispensable contar con personas que realizaran la gestión territorial de estas Áreas Naturales Protegidas (ANPs). Así fue que por iniciativa de algunas personas conjuntamente con el gobierno, se decide crear la carrera de guardaparques de nivel terciario en la ciudad de San Pedro, centro de la provincia, y que comenzaron a ingresar estudiantes, en su mayoría de la provincia, en pocos años la carrera adquiere un nivel universitario y con ello ingresan alumnos de todo el país en busca de profesionalización en el ámbito de la conservación ambiental.

En 1996 ingresa la primera generación de guardaparques de carrera al cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología, aportando para una mejor gestión de las ANPs con sus conocimientos y de esta forma, hasta la actualidad, esta carrera sigue formando guardaparques para todo el país. En el año 2003 se crea formalmente el cuerpo de guardaparques de Misiones, los cuales tienen a su cargo la gestión territorial de las ANPs.

Es de destacar que al ingresar como guardaparques a la institución de Misiones, no se cuenta con un esquema de formación interno destinado a seguir capacitando al personal.

Se presenta en este trabajo primeramente un análisis de los vacíos y/o necesidades en capacitación dentro del cuerpo de guardaparques de Misiones, enfocado en las competencias requeridas para el mejor cumplimiento de la función, se desarrolla un esquema en el que se proponen las temáticas de capacitación necesaria de realizarse en busca de fortalecimiento de las competencias existentes y para crear las competencias necesarias, se esquematiza mediante cronogramas de actividades divididos en las temáticas que resultaron de la investigación, en vista de la implementación futura de un Plan de capacitación para cinco años y medio.

Con el interés de las autoridades que toman decisiones a nivel político e institucional, se podrá capacitar al conjunto de integrantes del cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, esto hará que mejore no solo la gestión de las ANPs sino se vea reflejado en la gestión de la toda la institución.

De acuerdo a Jamaica (2015), la capacitación permite que el participante aumente sus destrezas en cuanto a las competencias y habilidades, lo cual se manifiesta en su rendimiento laboral, y por consiguiente en el cambio organizacional como plataforma para el lanzamiento de procesos más sólidos, optimizando los resultados y reduciendo costos e infraestructura o equipo.

1 INTRODUCCION

1.1 ANTECEDENTES

Misiones es una provincia vanguardista en conservación, por ser la primera en el país en crear un órgano ambiental de rango ministerial. En la década del 70 hablar de ecología era algo novedoso en Misiones, ya que los primeros que llegaban para instalarse en estas tierras comenzaban por talar la selva para plantar y criar animales para la subsistencia de sus familias. Los primeros pasos en materia de conservación de los recursos naturales en Misiones comienzan con la necesidad de compensar la pérdida de aproximadamente 8 mil hectáreas de selva, debido a la construcción de la represa Urugua-í (que significa agua de caracoles o caracoles de agua) en el norte de la provincia, para generar energía eléctrica. Con ello se crea la primera Área Natural Protegida (ANP) llamada Islas Malvinas en el año 1982, con 10 mil hectáreas de selva. Luego, debido a presiones de ecologistas, el gobierno decide anexar 74.000 hectáreas más, quedando conformado el Parque Provincial Urugua-í, el más grande de la provincia, con un total de 84.000 hectáreas como la primera reserva compensatoria del país.

Enseguida, en el año 1984 se crea el Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables (RNR) y se pone en funcionamiento en el año 1985, para la gestión administración y manejo de los recursos naturales de Misiones.

En el año 1994 se crea el Sistema de Áreas Naturales Protegidas (SANPs) en la actualidad las Áreas Naturales Protegidas (ANPs) se encuentran distribuidas en todo el territorio provincial resguardando el patrimonio natural de la provincia.

Para gestionar territorialmente las ANPs, en 2003 se crea el cuerpo de guardaparques provinciales, que según la ley de su creación XVI N° 71, menciona en su artículo 2, que “el Cuerpo de Guardaparques es la institución responsable del

control y la vigilancia del sistema provincial de áreas naturales protegidas y de las denominadas áreas de amortiguamiento” (Digesto Jurídico de Misiones, 2003).

La protección del medio ambiente además de constituir una temática que reviste una preocupación creciente a escala mundial, forma parte de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional. Como estrategia de conservación, el sistema de ANP de Misiones resguarda recursos de importancia presente y futura, que requiere ser gestionado siguiendo pautas de administración y gestión que alcancen eficiencia y eficacia en el manejo de estos recursos.

El presente trabajo se desarrolla con el fin de promover el fortalecimiento de las capacidades de los guardaparques considerando la importancia que poseen, debido al rol que desempeñan estos actores claves en la gestión de los recursos naturales en todo el territorio de Misiones. En primer lugar indagando sobre las necesidades de capacitación que estos consideran, como gestores directos; luego someter a evaluación los resultados y con ellos diseñar un plan de capacitación destinado a fortalecer las capacidades y generar nuevos conocimientos, en busca de consolidar una gestión integral de los recursos naturales de la provincia de Misiones, en Argentina (ver figura 1).

1.2 PROBLEMÁTICA

Existe a nivel global una creciente necesidad de contar con profesionales mejor preparados para atender y resolver de manera apropiada y responsable las situaciones a las que están expuestos a diario los recursos naturales en el planeta, esta situación requiere un esfuerzo de los responsables en la protección de estos recursos en todos los niveles de toma de decisiones, en busca del fortalecimiento

de las capacidades o competencias de las personas que desarrollan funciones de gestión de estos recursos.

Según la referencia realizada por la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) en el año 2000 durante el tercer congreso mundial de guardaparques que “Se exige cada vez más a los Guardaparques que se adapten a los cambios rápidos y a las nuevas condiciones en la conservación de áreas protegidas. Este cambio va de la incertidumbre política, la disminución de fondos y otros recursos, las presiones crecientes en las áreas protegidas de gente en las áreas protegidas, y el cambio del clima global”.

Siguiendo esta línea es necesario que profesionales de la conservación, en este caso los guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, estén en constante preparación para optimizar así el desarrollo de sus funciones. Misiones conserva más de setecientas mil hectáreas de selva en las distintas ANPs, siendo los principales gestores territoriales los guardaparques. Cada vez es mayor la necesidad de contar con profesionales mejor capacitados para enfrentar y resolver los conflictos y amenazas constantes a las que están expuestos los recursos naturales de la provincia, del Sistema de ANPs, por sus características la conservación de los recursos naturales no puede ser desarrollado por partes, sino que las personas encargadas de gestionar los mismos deben hacerlo de manera holística, teniendo en cuenta el todo, lo que conlleva inevitablemente a la necesidad de contar con capacidades o competencias desarrolladas para lograr la conservación del patrimonio natural a largo plazo.

La mayor falencia en la actualidad es la falta de una estrategia o Plan de capacitación para guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, ya que solo se realizan cursos esporádicos para pocos agentes, discontinuos y sin ningún tipo de diagnóstico previo de las necesidades de capacitación, lo que lleva a esfuerzos que se desaprovechan por falta principalmente de un esquema

organizado de capacitación continua y orientado a las necesidades reales de los guardaparques.

1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS

Como referencia, se expresa lo mencionado por la Resolución de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) en el 3° Congreso Mundial realizado en el Parque Nacional Kruger, Sud África (2000), el cual expresa que la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) y sus miembros han quedado preocupados en extremo respecto a la falta de capacidad de los guardaparques de muchos países para dar la adecuada protección a los recursos naturales y culturales de sus países. Incluso algunos sitios de Patrimonio Mundial dejarán de existir como áreas de conservación a menos que se tome una acción inmediata y eficaz.

La carencia de capacitación de los guardaparques es una razón mayor para que la conservación de estos recursos críticos vaya de la mano con la necesidad de fortalecer sus capacidades. La FIG cree que además de esfuerzos enfocados en las mejoras de capacitación para los gerentes de las áreas protegidas, el perfeccionamiento del guardaparque para salvaguardar recursos del área protegida es crucial para proporcionar beneficios, dentro de y más allá de los límites del área protegida.

1.4 Un poco de historia

La capacitación para el manejo de áreas protegidas en Latinoamérica inicia en los años sesenta. Liderada por Argentina a través de la Administración de Parques Nacionales (APN) que cuenta con una larga historia en relación a la capacitación del personal destinado a trabajar dentro de las áreas protegidas.

El primer antecedente de formación, lo encontramos, hacia 1938, en la Escuela de Viveristas y de Capacitación para Guardaparques, ubicado en la Isla Victoria. Ya en 1967 se creó la “Escuela de Guardaparques” primera en su género en América latina, que en 1969 pasaría a denominarse Centro de Instrucción de Guardaparques “Guardaparque Bernabé Méndez”, en recuerdo y homenaje a este profesional muerto por cazadores furtivos en el Parque Nacional Iguazú, en 1968. La escuela y el centro estuvieron en la Isla Victoria del lago Nahuel Huapi y en San Carlos de Bariloche. En 1994, la preparación de los guardaparques pasó a llevarse a cabo en el Instituto para la Administración de Áreas Naturales Protegidas “Dr. Claes Ch. Olrog”, creado a partir de un convenio entre la Administración de Parques Nacionales y la Universidad Nacional de Tucumán. Su sede se hallaba en la Residencia Universitaria de Horco Molle, ubicada en el Parque San Javier próximo a la capital tucumana.

En la actualidad la Administración de Parques nacionales posee un Centro de Capacitación para la preparación de los Guardaparques, la Coordinación de Capacitación se ubicada en Embalse, Córdoba. Allí se realizan distintos cursos de capacitación no sólo para Guardaparques sino para distintos agentes nacionales de conservación de nuestro país y del exterior (Rosso & Siffredi, 2017).

En la provincia de Misiones, Argentina, se crea el Cuerpo de Guardaparques Provincial, mediante la Ley XVI N° 71 (Digesto Jurídico de Misiones, 2003), el cual cuenta en la actualidad con aproximadamente 108 agentes quienes se desarrollan laboralmente en las diferentes ANPs distribuidas a lo largo de toda la provincia y áreas administrativas. Entre ellos se encuentran guardaparques llamados baqueanos o conocedores, quienes fueron los primeros agentes en ingresar a la institución y desarrollarse en terreno, sin carrera profesionalizante, sino que son conocedores y expertos de campo. A partir del año 1996 ingresan a la institución los primeros profesionales egresados de la carrera de guardaparques dictada en

Misiones, la cual tiene una duración de dos años de cursada y seis meses para la realización de la pasantía o trabajo final. Esta carrera se convirtió en un semillero de profesionales para todo el país. Desde entonces se priorizan para los ingresos al cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR a los egresados de la carrera de Técnicos Universitarios Guardaparques, hoy con un título de nivel de pregrado universitario. También es importante recordar que aun en la actualidad siguen ingresando como guardaparques en el Ministerio de Ecología, personas sin carrera profesional.

Hasta hace pocos años, esta carrera era una de las pocas con estas características a nivel país, concentrando a jóvenes de todas las regiones de Argentina que venían en busca de preparación en materia de conservación y manejo de los recursos naturales. En la actualidad, se ha ampliado el abanico de posibilidades de formación en estas temáticas en la Argentina, y se han creado nuevas carreras de guardaparques o afines en otras provincias como San Juan, Buenos Aires, Mendoza, Río Negro, Chubut, Córdoba y Corrientes.

1.5 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Los recursos naturales están siendo amenazados y devastados, varios son los esfuerzos por reducir la destrucción de los recursos naturales, uno de los más importantes es la creación de ANPs a nivel mundial. Son muchas las instituciones que aportan a la conservación, manejo y administración de áreas naturales protegidas.

A nivel internacional, hay varias organizaciones que colaboran de diferentes maneras con la conservación y gestión de las ANPs. Una de las más reconocidas es la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), creada en

1948, la cual desarrolla numerosos proyectos relacionados con la protección de los recursos naturales en todo el mundo (Moore, 2009).

En lo que respecta a Latinoamérica, podemos mencionar que la Argentina es uno de los primeros países en crear ANPs a nivel nacional bajo la Administración de Parques Nacionales. En este sentido, el Parque Nacional Nahuel Huapi fue la primera área protegida del país, creada en el año 1934 a partir de la donación de tierras realizada por Francisco Pascasio Moreno en 1903.

La provincia de Misiones tiene un rol destacado en la protección del patrimonio natural, fue la primera provincia Argentina en crear en diciembre de 1984, un Ministerio de Ecología y RNR, como primer órgano ambiental de rango ministerial en el país, ubicando a Misiones a la vanguardia en materia de conservación y preservación de los recursos naturales (Ledesma, 2018). Esta institución gestiona el Sistema de Áreas Naturales Protegidas a nivel provincia, entre otros, y para ello cuenta con una amplia legislación ambiental y un cuerpo de guardaparques provinciales.

Cabe mencionar que para optimizar la gestión de los recursos naturales que se encuentran dentro y fuera de las ANPs, es trascendental la incorporación de acciones para el desarrollo de capacidades o competencias del personal encargado de la gestión del territorio donde se encuentran, por lo que desde las instituciones encargadas de gestionar el patrimonio natural, se deben tomar las decisiones necesarias para promover la implementación de capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los agentes guardaparques, preparándolos para afrontar los problemas ambientales contando con competencias que les permitan desarrollar un enfoque integral para ser capaces de resolver de la mejor manera las situaciones problemáticas o no que se presentan en la gestión de las ANP,

proponiendo y desarrollando acciones holistas, teniendo en cuenta las influencias socio-económicas que influyen directamente sobre los recursos naturales.

Por ello es necesario avanzar en la consolidación de estrategias de capacitación donde se generen oportunidades a los guardaparques de acceder a un esquema de formación continuo teniendo en cuenta las necesidades de capacitación, promoviendo el cambio de paradigma en la gestión del patrimonio natural provincial.

Esta propuesta está considerada en las funciones que establece la ley del Sistema de ANPs de Misiones, específicamente la de promover las actividades de capacitación, investigación y desarrollo en la gestión de las ANPs.

1.6 SUPUESTOS

En la actualidad existe una gran necesidad de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades de los integrantes del cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología de Misiones, estos actores además son quienes proveerán la información necesaria para la realización de un diagnóstico de los vacíos de capacitación, esta información es necesarias para sustentar la propuesta de implementación de un esquema de capacitación destinada a los mismos.

1.7 RESTRICCIONES

Los guardaparques de Misiones se desarrollan en las diversas ANPs distribuidas a lo largo de toda la provincia, el Sistema de ANPs es relativamente nuevo (un poco más de treinta años de existencia) en comparación a la Administración Nacional, y en muchos sitios aún no se cuenta con acceso a señal de teléfono, menos de Internet, por lo que se generan demoras en la comunicación cuando los

guardaparques se encuentran en ANPs lejanas a centros urbanos, existe falta de equipamiento como computadoras, entre otros, lo que podría dificultar la participación activa de algunos de ellos durante este proceso. También se nota una creciente desmotivación entre los agentes de conservación, lo cual puede repercutir en el interés de los mismos en participar activamente en las capacitaciones.

1.8 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una propuesta temática como insumo para el desarrollo futuro de un plan de capacitación destinado al fortalecimiento de las capacidades técnicas-operativas y al desarrollo de mayores competencias en el cuerpo de Guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR, para un mejor desempeño de las funciones que realizan en las Áreas Naturales Protegidas de la provincia de Misiones.

1.9 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- A. Indagar sobre los vacíos de capacitación entre los guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, para determinar las áreas de capacitación que deber ser reforzadas.
- B. Analizar cuales son las competencias a nivel global para la gestión de las áreas protegidas a fin de valorar la pertinencia de ellas en la realidad de la provincia de Misiones y el manejo por parte de los guardaparques.
- C. Determinar las competencias que pueden formar parte de la malla curricular como insumo.
- D. Diseñar el esquema para un futuro plan de capacitación donde se contemplen los requerimientos logísticos y la programación de

actividades de capacitación durante los próximos años, para determinar costos y responsables.

- E. Delinear la evaluación de resultados a corto, mediano y largo plazo para que sean utilizados como referencia del impacto de esta propuesta en las diferentes escalas temporales.

2. MARCO TEORICO

2.1 Marco referencial o institucional

Haciendo referencia a las ANPs en sus directrices para la aplicación de las categorías de gestión de áreas protegidas (Dudley, 2008), la UICN define a las áreas protegidas como "un espacio geográfico claramente definido, reconocido, dedicado y gestionado, mediante medios legales u otros tipos de medios eficaces para conseguir la conservación a largo plazo de la naturaleza y de sus servicios ecosistémicos y sus valores culturales asociados." El concepto de Área Natural Protegida (ANP) ha pasado por constantes cambios; originalmente fueron creadas por su valor escénico con propósitos recreativos mientras que más tarde se reconoció su valor intrínseco incluyendo criterios para insertarlas en su entorno productivo. Actualmente, estos espacios naturales protegen la biodiversidad, el paisaje, la integridad ecológica y los servicios ambientales de los ecosistemas, cumpliendo además con objetivos sociales y económicos. De esta manera, las ANP se convierten en la principal herramienta para la preservación del patrimonio natural (Dudley, 2008; Juffe-Bignoli *et al.*, 2014).

Siguiendo este concepto la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) define área protegida como: «espacio geográfico claramente definido, reconocido, dedicado y gestionado a través de medios legales o de otros medios eficaces, para lograr la conservación a largo plazo de la naturaleza y de los servicios de los ecosistemas y los valores culturales asociados». Así como también el Convenio de Diversidad Biológica CDB (1992) en su artículo 2° menciona que se entiende por "área protegida" un definida geográficamente que haya sido designada o regulada y administrada a fin de alcanzar objetivos específicos de conservación". A nivel país, a través del Sistema Federal de Áreas Protegidas de Argentina (SiFAP), las APs son consideradas "zonas de ecosistemas continentales o costeros/marinos con límites geográficos definidos, bajo algún tipo de protección

legal (nacional o provincial) y con un objetivo específico de conservación”. Como se puede percibir la conceptualización respecto al término áreas protegidas es similar en todos los niveles de gestión (nacional e internacional), ya que las áreas protegidas deben poseer límites definidos, proteger la biodiversidad, contar con legislación específica, para el cumplimiento de lo descripto es necesario contar con profesionales específicos, por lo general los encargados de la aplicación de la legislación ambiental en las ANPs, son conocidos como guardaparques.

En términos generales, el guardaparque es el funcionario encargado de velar por la protección y seguridad de los recursos naturales y culturales con que cuenta un área natural protegida. Es el personal fundamental para cumplir con los objetivos de administración del área protegida. Las responsabilidades específicas del guardaparque se refieren a varios aspectos relacionados con la planificación general y marco legal del espacio en el que se desempeña, con el conocimiento que debe tener del área a su cargo, con las capacidades básicas que debe dominar, con la relación con el resto del personal del área, y con la relación con los visitantes y comunidades vecinas.

A nivel país según se indica en la Ley Parques Nacionales N° (22.351), del año 1980, “el control y vigilancia de los Parques Nacionales, Monumentos Naturales y Reservas Nacionales, inherentes al cumplimiento de las normas emanadas de la presente ley, su decreto reglamentario y los reglamentos dictados por la autoridad de aplicación, estarán a cargo del Cuerpo de Guardaparques Nacionales como servicio auxiliar y dependiente de la Administración de Parques Nacionales, a los fines del ejercicio de las funciones de policía administrativa que compete al organismo”.

En nivel provincia existe la Ley Orgánica del Cuerpo de Guardaparques de Misiones, Argentina, Ley XVI N° 71 del Digesto Jurídico de Misiones, (2003) define: *ARTÍCULO 2.- El Cuerpo de Guardaparques es la institución responsable del control y la vigilancia del sistema provincial de áreas naturales protegidas y de las denominadas áreas de amortiguamiento.*

Se puede ver que el eje de la función del guardaparque es el control y la vigilancia de las ANPs, aunque así está estipulado, el cumplimiento de la legislación requiere profesionales preparados para realizar una gestión integral de las unidades de conservación, desarrollando no solo control y vigilancia sino educación e interpretación ambiental, apoyo a la investigación, trabajo con las comunidades y una variedad de competencias para alcanzar los objetivos de las ANPs.

Para lograr una gestión integral de las ANPs es necesario contar con capacitación destinado a quienes están a cargo de la gestión territorial de los recursos naturales, los guardaparques. El concepto de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, define la capacitación como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, se evidencia que vivimos en un mundo cambiante, en donde constantemente hay que formarse y capacitarse para ser competentes (Wurgaft, 1998). Siguiendo la línea Obregón *et al.* (2008) afirman que la capacitación es el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Considerada además como una actividad sistemática y programada que busca preparar al trabajador para que desempeñe las funciones asignadas (Werther & Davis, 2008).

Barreto (2010) afirma que la capacitación de guardaparques tiene el objetivo de lograr que el manejo de las áreas naturales protegidas alcancen los mayores estándares posibles, para cumplir con los objetivos de conservación de la biodiversidad y los valores culturales asociados. El autor Chiavenato (2007) define a la capacitación como “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. Parra-Penagos & Rodríguez-Fonseca (2016) concluyen que la formación y capacitación son una base fundamental para la planificación, desarrollo y evaluación de los

sistemas de calidad, en busca de la satisfacción en el logro de los resultados de la organización.

Para lograr los objetivos propuestos por cualquier organización, pública o privada, es indispensables no solo capacitarse sino más bien complementar el desarrollo de las capacidades del personal, quienes son los responsables de ejecutar las acciones para cumplir con los objetivos de las mismas.

Es necesario el fortalecimiento de las capacidades en este sentido de los gestores de las áreas protegidas, según menciona Iturbide-Flores (2012) de acuerdo al PNUD, los caminos para alcanzar un desarrollo sostenible, se encuentran determinadas por la capacidad de sus ciudadanos, instituciones y de su sistema político y social, a adaptarse a las condiciones de su geografía, economía y medio ambiente. En otras palabras, el “desarrollo de capacidades” involucra no solamente las capacidades de los individuos, sino también de las instituciones y las políticas públicas existentes. El fortalecimiento de capacidades posee tres niveles:

- Capacidades sistémicas: Involucra el marco normativo que refiere al aspecto legal y político; y de responsabilidades de incidencia y demás obligaciones, todo ello para lograr un contexto favorable para el manejo efectivo de un sistema en gestión.
- Capacidades institucionales: Se refiere al desempeño y funcional general de la institución, así como de su capacidad de adaptación al cambio. Para el presente estudio, la institucionalidad refiere a los aspectos de las instituciones (gubernamentales, no gubernamentales, sociedad civil, y otros) que de alguna forma se relacionan con el tema en discusión y el enfoque estará orientado en términos técnicos, organizacionales, administrativos y financieros; y por consiguiente las relaciones existentes entre ellos.
- Capacidades individuales: Se refieren a las habilidades y destrezas particulares de actores clave.

Las capacidades se pueden fortalecer a través de procesos de educación no formal en las que podemos mencionar a las capacitaciones o también a la educación formal como lo son por ejemplo los programas universitarios.

Para el fortalecimiento de capacidades se menciona como ejemplo el Plan Estratégico Nacional “Argentina Enseña y Aprende” aprobado por Resolución del CFE N° 285/16 del Consejo Federal de Educación, un documento que presenta el desarrollo de capacidades como foco de la organización curricular de la enseñanza con el propósito de favorecer procesos de aprendizaje de calidad que sostengan trayectorias educativas integrales y continuas. Las capacidades hacen referencia, en sentido amplio, a un conjunto de modos de pensar, actuar y relacionarse que las personas deben tener la oportunidad de desarrollar gradualmente, puesto que se consideran relevantes para manejar las situaciones complejas en cada contexto y momento particular de la vida de las personas. Constituyen un potencial de pensamiento y acción con bases biológicas, psicológicas, sociales e históricas; el bagaje cognitivo, gestual y emocional que permite actuar de una manera determinada en situaciones complejas (Roegiers, 2016). En el mismo sentido el autor Nussbaum (2012) afirma que las capacidades se refieren a “lo que es capaz de hacer y de ser una persona” (p. 38). Por ello, las capacidades vienen a ser una libertad que tiene valor en dos sentidos: en sí misma y en la consecución de funcionamientos. Un funcionamiento se refiere a la “realización activa de una o más capacidades” (p. 40). Siguiendo dice que existen capacidades de dos tipos: Capacidades combinadas y capacidades internas. Por un lado, las capacidades combinadas son “las oportunidades que se dispone para elegir y actuar en una situación política, social y económica concreta” (p. 40). Por otro lado, las capacidades internas, se refieren a las características de una persona.

Uno de los enfoques para lograr el fortalecimiento de las capacidades es el enfoque por competencias, Martínez (2009) afirma que la dificultad por definir lo que

McClelland (1973) denominó por primera vez “competencia”, no ha impedido la rápida extensión a nivel internacional del “enfoque de recursos humanos por competencias”, más conocido como “enfoque por competencias”, que ha ido sustituyendo, desde principios de los años ochenta, a la tradicional “orientación de personal” por una “orientación basada en los recursos humanos”. Los trabajadores son concebidos como un recurso competitivo que debe ser mejorado. Desde este nuevo planteamiento, se pasa del enfrentamiento a las relaciones de colaboración, extendiéndose un vínculo entre lo social y lo económico, al considerarse los empleados como el capital humano de los organismos o empresas.

Sin perder el hilo conductor de este trabajo es importante mencionar que se utilizó para esta propuesta, un documento elaborado por expertos de varios países y organizaciones, el mismo fue publicado por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) en un trabajo compendiado por Appleton, MR (2016). Conocido como “Un Registro Mundial de Competencias para Áreas Protegidas y profesionales de la conservación” con la intención general de ayudar a las personas y las organizaciones a que puedan adoptar el “enfoque de competencias” como una manera práctica para mejorar la capacidad, las condiciones y el rendimiento en el trabajo. Este documento puede ser utilizado por cualquier persona interesada en la mejora de la capacidad y el rendimiento de las personas cuyo trabajo consiste en áreas protegidas u otras áreas conservadas, incluyendo a formadores y educadores; especialistas en gestión de recursos humanos; equipos de manejo de áreas protegidas; encargados de todos los tipos de áreas protegidas y conservadas; consultores y personal que desarrollen proyectos; ONG y organizaciones de la sociedad civil que participan en áreas protegidas y conservación; estudiantes y aprendices; y las personas que trabajan en áreas protegidas.

Este material cuenta con una lista casi completa de trecientas habilidades y requisitos de conocimientos asociados (competencias) que se requieren regularmente en área protegida y asociados de trabajo en todo el mundo. Las

competencias se organizan de acuerdo a quince funciones de trabajo moderna área protegida y cuatro niveles de personal, de funcionarios de alto nivel a los trabajadores de campo.

Según menciona Appleton (2016), “la competencia es la capacidad comprobada para realizar una tarea o hacer un trabajo, ampliamente definida en términos de la combinación de habilidades requeridas, conocimiento y actitud.”

Como algunos beneficios de la aplicación del enfoque de competencias se puede mencionar la mejora de la gestión de recursos humanos, ya que se pueden utilizar las competencias y las normas para desarrollar descripciones detalladas del trabajo requerido y diseñar estructuras organizativas adecuadas. Esto puede ayudar a asegurar que los miembros del personal puedan comprender mejor sus funciones y responsabilidades, puede ayudar a los responsables a evaluar objetivamente la idoneidad de los interesados en puestos de trabajo y también sirve para evaluar el desempeño del personal, y puede alentar la contratación y la promoción transparente basado en los méritos.

Este es un modelo que viene tomando importancia cada vez más en el manejo de las áreas protegidas en busca de resultados exitosos en la gestión que realizan las personas sobre los recursos naturales.

2.2 Tipos

Según Díaz (2013), existen diferentes Tipos, modalidades y Niveles de Capacitación, a continuación se mencionan los considerados apropiados para este plan de capacitación.

- Capacitación Preventiva: Esta se enfoca a prever los cambios que se producen en el personal, ya que su desempeño puede cambiar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacerse obsoletos para

sus conocimientos. Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nuevas tecnologías o la utilización de nuevos equipos.

- **Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.
- **Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Se orientan a preparar a los agentes para que puedan ocupar cargos jerárquicos que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

2.3 Modalidades de Capacitación

- **Actualización:** proporciona conocimientos y experiencias recientes en el ámbito laboral como por ejemplo (avances científicos y tecnológicos).
- **Perfeccionamiento:** promueve, completa, amplía o desarrolla el nivel de conocimientos y experiencias, en busca de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas y de gestión.
- **Complementación:** como su nombre lo indica, complementar o reforzar la formación para desarrollar las habilidades que exige su función.

Las capacitaciones serán impartidas de forma mixta, ya que es la modalidad que mejor se adaptaría a las características del sistema laboral de los guardaparques, además de ser un sistema que aporta mayor conocimiento en el uso de las nuevas

tecnologías, para concretarlo se deberá comenzar por las capacitaciones en el uso de estas como primera instancia.

La secretaría de educación pública (SEP, 2010) define a la modalidad mixta como: “una combinación de las modalidades escolarizada y no escolarizada; se caracteriza por su flexibilidad para cursar las asignaturas o tipos de unidad de aprendizaje o Unidades que integran el plan de estudios, ya sea de manera presencial o no presencial, esta última no podrá exceder del 60% de cada asignatura”. Esta situación permite utilizar diversos tiempos en la impartición del curso, así como una amplia diversificación de medios para acceder a los contenidos.

El plan de capacitación se enmarca dentro del proceso de educación no formal, ya que éste fomenta el autoaprendizaje. Como menciona el informe de la UNESCO, “Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo (2007)”. La Educación no formal se refiere a las actividades educativas organizadas por regla general fuera del sistema educativo formal. En diferentes contextos, la educación no formal abarca las actividades educativas destinadas a la alfabetización de los adultos, la educación básica de los niños y jóvenes sin escolarizar, la adquisición de competencias necesarias para la vida diaria y competencias profesionales, y la cultura general. Estas actividades suelen tener objetivos de aprendizaje claros, pero varían en función de su duración, de su estructura organizativa y del hecho de que confieran o no una certificación de las adquisiciones del aprendizaje.

Las capacitaciones se realizarán de manera presencial en el lugar de trabajo, de esta forma se contribuye a una participación organizada y completa, esto se da debido al sistema de trabajo que poseen los guardaparques siendo este un factor relevante para la estructura y organización de las capacitaciones.

Los guardaparques cumplen actualmente 14 días de trabajo de 24 horas durante el mes, los cuales se distribuyen por lo general en dos partes, se realizan 7 días de guardia por 7 días de franco, por tal motivo se dividen en grupos de X cantidad de

agentes por guardia según la necesidad del ANP, esto hace que se pueda organizar las capacitaciones en los últimos días de una guardia y los primeros días de la guardia siguiente, haciendo que se logre capacitar a la totalidad y/o por lo menos a la mayoría de los guardaparques. Al hacerse en un determinado lugar, los agentes se dirigirán a ese lugar y estarán cumpliendo con sus horarios de trabajo de igual manera.

Teniendo en cuenta que no se puede dejar las ANPs sin personal de guardia se organizará con los coordinadores de cada zona de trabajo un sistema para cubrir las áreas con personal de la otra guardia o voluntarios, como se hace por lo general cuando hay capacitaciones.

2.4 Niveles de Capacitación

- Nivel Intermedio: se orienta a profundizar conocimientos y experiencias en una tarea determinada, ampliando los conocimientos y perfeccionando las habilidades según las exigencias de especialización y desempeño de la función del personal.
- Nivel Avanzado: con este se busca lograr una visión más integral y profunda sobre las actividades, prepara para el desempeño de tareas que demandan mayor exigencia y responsabilidad (Reynoso Díaz, 2013).

2.5 La institución

El Ministerio de Ecología fue creado en el año 1984, puesto en funcionamiento en el año 1985 e incorporado a la estructura gubernamental mediante la Ley I - N° 70,

sancionado el 29 de septiembre de (1988) según el Digesto Jurídico de Misiones (Figura 2).

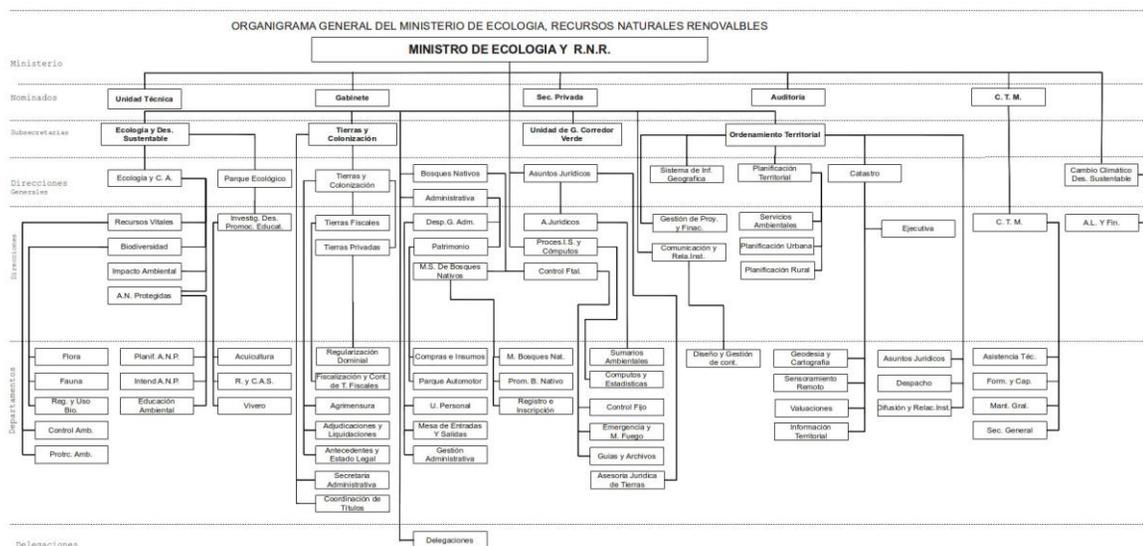


Figura # 1: Organigrama General del Ministerio de Ecología y RNR.

En el año 1992 se crea el Sistema de Áreas Naturales Protegidas a través de la Ley XVI N° 29 del Digesto Jurídico Provincial, sancionada el 18 de junio del mismo año. Esta ley declara de interés público la conservación de los ambientes naturales y sus recursos, por constituir un patrimonio natural de importancia socio-ambiental, para ello la autoridad de aplicación tiene el deber de cumplir y hacer cumplir lo que estipula la ley, la cual en su contenido describe varios objetivos para su concreción. Esta ley instituye el SANP, con sus objetivos y categorías de manejo las cuales se establecen según sus modalidades de conservación, utilidad e intervención del Estado; las categorías de manejo definidas en el capítulo III de la ley se ajustan a las condiciones de manejo de las ANPs internacionales, de acuerdo a lo estipulado

por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), con respecto a las diferentes categorías de manejo.

La gestión del Sistema de ANPs se encuentra conducida por la Dirección de Áreas Naturales Protegidas, establecida por el Decreto reglamentario N° 944/94, de la Ley XVI-N° 29 (1994) del Digesto Jurídico de Misiones, siendo esta la autoridad de aplicación y como tal responsable en la aplicación de la ley de Áreas Naturales Protegidas. Esta dirección se encuentra en el ámbito del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones. La ley de ANPs menciona en su Artículo 4: *“la Dirección de ANPs, es un área dependiente del Ministerio de Ecología y RNR, será la autoridad de aplicación de la Ley XVI-N° 29 y sus reglamentaciones”*.

Según la estructura vigente (Figura 3), la Dirección de ANPs tiene como responsabilidad el logro eficaz de las acciones orientadas a la conservación *in situ* del patrimonio provincial, los ecosistemas, especies, servicios ambientales englobados en el Sistema de Áreas Naturales Protegidas, planificando, administrando y manejando las mismas para que conserven sus características naturales.

Sus funciones según la ley XVI N° 29 son:

- Ejercer el poder de Policía entendiendo en el control permanente de las ANPs.
- Disponer de un Cuerpo de Guardaparques, cuya misión sea la defensa, el cuidado y la promoción de las ANPs.
- Desarrollar los Planes de Manejo de las ANPs.
- Instrumentar la elaboración y cumplimiento de los Planes Operativos Anuales (POA).

- Promover la capacitación y actualización del personal afectado al cuidado de las ANPs, en todas las materias que respondan a su gestión integral.
- Planificar el funcionamiento de cada una de las áreas tendientes a establecer los regímenes de conservación de los ambientes naturales.
- Informar sobre las características naturales y culturales de cada una de las áreas.
- Prestar los servicios integrales a través del Organismo para el Desarrollo del Turismo Ecológico.
- Promover las actividades de capacitación, investigación y desarrollo en la gestión de las ANPs.
- Desarrollar toda otra función que le sea requerida por su superior y que haga a un mejor desenvolvimiento del área.
- Autonomía: para conducir con iniciativa en cuanto al manejo de los recursos naturales, que tiene asignado y a la toma de decisiones en el ámbito de su competencia.
- Dependencia Jerárquica: de la Dirección General de Ecología y Control Ambiental.

Subsidiariamente, y como parte integrante del Sistema, la ley XVI-Nº 71 del año (2003), establece al Cuerpo de Guardaparques como la institución responsable del Control y la Vigilancia del Sistema Provincial de las áreas naturales protegidas y de las denominadas áreas de amortiguamiento, dependiendo del Ministerio de Ecología y RNR.

2.6 Misión y funciones

Según el Ministerio de Ecología y RNR (2018), las funciones de los guardaparques incluyen:

- Proteger el medio ambiente y especie naturales, preservando su carácter de bancos genéticos, de reguladores ambientales y de fuentes de materias primas a perpetuidad, mejorando, cuando corresponda su productividad.
- Proteger ecosistemas y hábitats terrestres y acuáticos, que alberguen especies migratorias, endémicas, raras, amenazadas y de uso comercial.
- Proteger los ecosistemas que contengan cursos de agua, garantizando su subsistencia a perpetuidad.
- Garantizar la diversidad biológica, genética y los procesos ecológicos y evolutivos naturales.
- Minimizar la erosión de los suelos.
- Conservar el patrimonio natural, cultural, arqueológico y paleontológico”.

2.7 Estructura organizativa

Actualmente la Dirección de Áreas Protegida es un área centralizada y localizada en la capital provincial (Posadas), con un cargo de Director de ANPs, un Departamento de Planificación de ANPs y un Departamento de Intendencia de ANPs, los dos primeros con base en la sede central y el último (intendencia) con base en la zona norte de Misiones. Además, en el interior de la Provincia existen tres unidades denominadas Coordinaciones de Zonas, y luego están las jefaturas de parques, donde la figura es el jefe de parque, y por último el cuerpo de guardaparques, aunque no está integrada formalmente a la estructura orgánica ministerial (ver Figura 3).

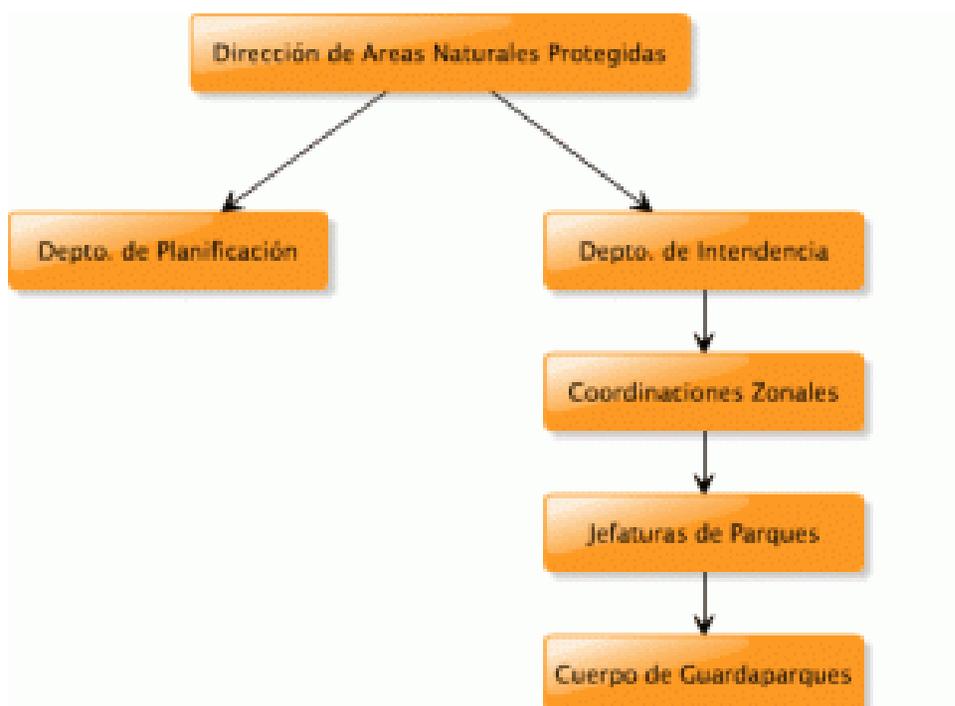


Figura # 2: Organigrama ilustrativo de la Dirección de ANPs del Ministerio de Ecología y RNR.

Según el Ministerio de Ecología y RNR (2018), para lograr que el esquema de trabajo sea funcional, algunos Parques Provinciales cuentan con un “Guardaparque Jefe de Parque” de acuerdo a la complejidad de manejo de la misma, a su vez se ha dividido a la Provincia en 3 (tres) zonas, Zona Sur, Zona Centro y Zona Norte, contando cada una de estas con un “Guardaparque Coordinador de Zona” quien es el responsable del personal Guardaparque a cargo y de las Áreas Naturales Protegidas que se encuentran en esa Zona”.

A su vez el Guardaparque Coordinador de cada Zona es el responsable de elevar al Guardaparque Intendente del SANPs instancia jerárquica superior inmediata, todas las actuaciones, trámites administrativos, e iniciar las gestiones necesarias relacionadas a la Zona a su cargo.

El Intendente del SANP es el responsable de supervisar el funcionamiento de las Coordinaciones de Zonas y elevar a la instancia superior inmediata (Director de Áreas Naturales Protegidas), las inquietudes e dar continuidad a los trámites correspondientes a las gestiones necesarias para el buen funcionamiento de las Coordinaciones de Zona.

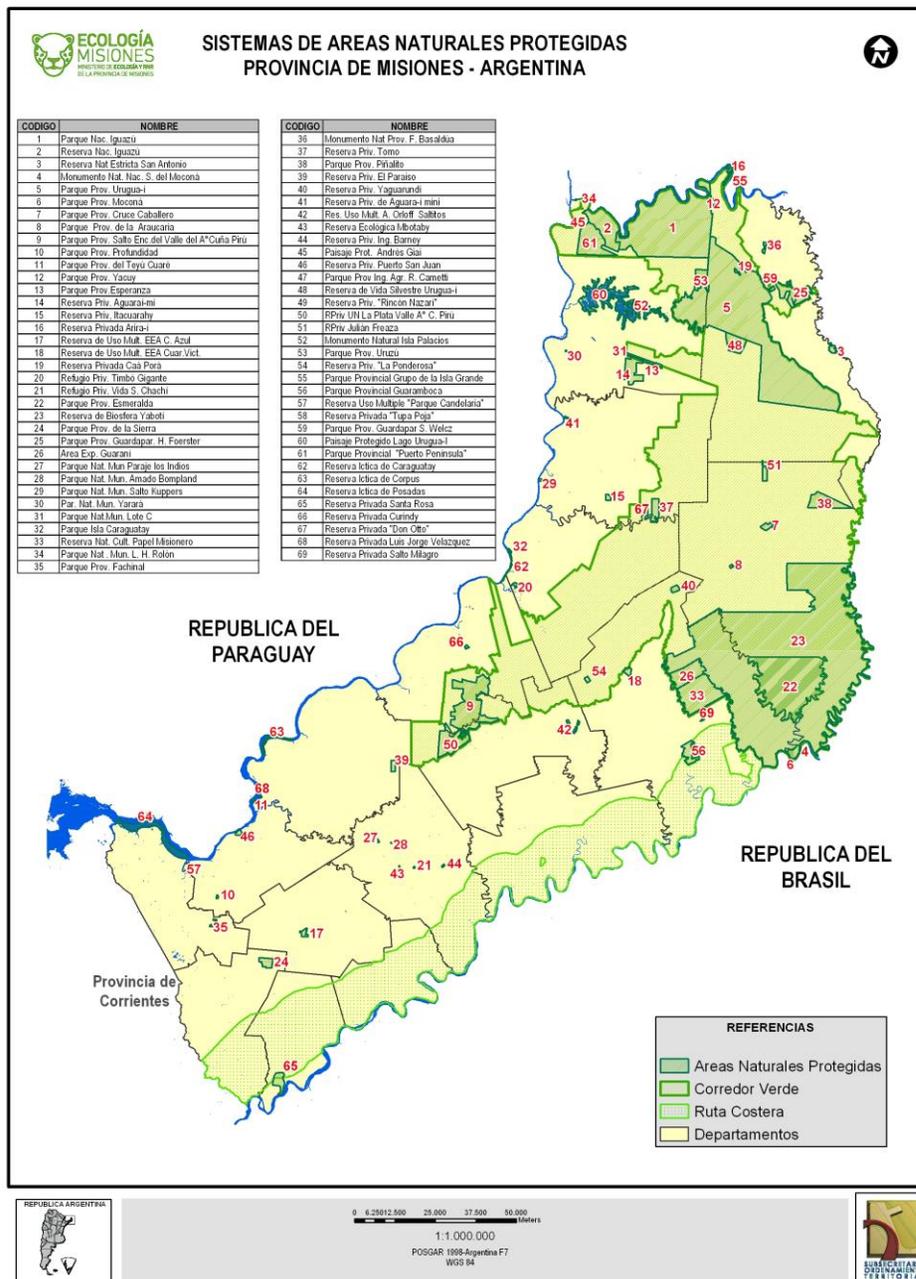


Figura # 3: Sistema de Áreas naturales Protegidas de la provincia de Misiones, Argentina.

3. MARCO METODOLOGICO

Para este trabajo se dispuso como fuente primaria de información a los integrantes del cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de la provincia de Misiones. Para facilitar la recolección de la información se decidió tomar una muestra, un subconjunto representativo de un universo o población (Morles, 1994: 54). Se optó por la aplicación de encuesta/entrevista, ya que se consideran ser las técnicas más apropiadas y que mejor se adaptaban a las características de los guardaparques, teniendo en cuenta el sistema de roles de trabajo, ya que muchos estarán en sus lugares de trabajo, y según el ANP donde se encuentren el acceso a Internet es escaso o nulo, optándose por dos opciones de encuestas y una entrevista.

Se comenzó por el diseño de una encuesta (ver Anexo 2) centrada en recolectar datos de las competencias existentes dentro del cuerpo de guardaparques de Misiones, sobre la base de Appleton (2016). Se utilizaron principalmente las temáticas comunes al trabajo diario de los guardaparques debido a la necesidad percibida de profundizar en algunas competencias y adquirir otras, fueron adaptadas a las necesidades del presente trabajo. Se elaboraron dos encuestas y una entrevista para alcanzar mejores resultados con respecto a la cantidad de participantes en la misma. La primera se diseñó para ser contestada en línea, por medio de correo electrónico, donde los participantes tenían la opción de contestar de manera práctica y rápida, 10 consignas dónde se consultó a los encuestados acerca de las competencias que consideraban tener según las descritas en el Registro Mundial de Competencias (Appleton, 2016). Para cada tema o consigna se les proporcionó una variedad de opciones de respuestas. Para esta primera parte de la investigación, se utilizó la aplicación Survey Monkey, una herramienta web para la creación de encuestas en línea que permite diseñar y enviar encuestas a

través de correo electrónico, un enlace en una página web, u otro. Además. Para este trabajo se utilizaron los servicios básicos gratuitos de este programa que permite enviar solamente diez preguntas vía correo electrónico. Se aprovechó este mecanismo con los guardaparques que tienen acceso a Internet y usan este medio.

En la segunda parte de la investigación, siguiendo con otro modelo de encuestas se procedió a diseñar la misma en forma escrita y aplicarla de manera personal con los guardaparques que se encontraban de guardia (trabajo) en las ANPs más cercanas (ver Anexo 3).

En la tercera parte se utilizó un formato de entrevista, aunque con preguntas de uno de los códigos sobre la Competencia Personal Avanzada (APC).

El modelo que se utilizó como base en esta investigación fue el Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas (Appleton, 2016), se adaptó su contenido al diseño y necesidad de las encuestas. En toda la investigación se utilizaron los siguientes códigos con sus correspondientes competencias:

- HRM: Gestión de Recursos Humanos, nivel 1 y 2
- FRM: Recursos Financieros y de gestión operativa, nivel 2 y 3
- ADR: Documentación Administrativa e informes, nivel 2
- CAC: Comunicación y colaboración, nivel 1, 2, 3 y 4
- LAR: Defensa de las leyes y reglamentos, nivel 1, 2 y 3
- COM: Las comunidades locales y las culturas, nivel 1, 2 y 3
- PRT: Turismo, recreación y uso público, nivel 1 y 2
- AWA: Sensibilización y educación, nivel 1, 2 y 3
- FLD: Campo/Arte de agua y el mantenimiento del sitio, nivel 1 y 2

- TEC: Tecnología, nivel 1 y 2.

Este registro es una compilación de experiencias a partir de comentarios de iniciativas anteriores similares, de evaluaciones de las descripciones de trabajo, programas de formación, a través de talleres y consultas con un grupo global de más de sesenta años de desarrollo de capacidades y especialistas en áreas protegidas, que busca profesionalizar la gestión de áreas protegidas.

Mayntz *et al.* (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13) describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

Se procedió a la aplicación de entrevista (ver anexo 4) también para reforzar la investigación y además conocer la opinión de los guardaparques sobre algunos temas puntuales y generales de interés para el trabajo. La entrevista se dividió en tres niveles: el primero se refirió a la experiencia, el nivel académico y la necesidad de capacitarse; el segundo nivel se centró en las competencias personales avanzadas (código APC), utilizándose preguntas cerradas para conocer las competencias que los entrevistados consideraban tener; y en el último nivel se dejó espacio para que se expresen más sobre el interés que poseen en capacitarse, si lo harían en línea, y cuáles eran los temas de mayor interés en materia de capacitación.

Esta metodología permitió interactuar con los participantes y permitió además realizar una lectura personal de los impactos de esta propuesta, ya que cuando se comentaba la idea, las personas entrevistadas realizaban aportes constructivos para el plan de capacitación.

El Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas es de distinguida significancia para conocer la diversidad de competencias existente entre los gestores de ANPs de todo el mundo, y para esta investigación significó un soporte documental esencial que ayudó en el diseño y estructuración de la investigación de una manera práctica. Teniendo como base las competencias de los trabajadores de ANPs de todo el mundo, se pudo volcar y adaptar a las necesidades de la investigación en el caso de Misiones.

Sabino (1992:116) comenta que la entrevista, desde el punto de vista del método, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación.

3.1 Técnicas de investigación

Se utilizó la técnica de investigación de campo, la cual consiste en la recolección de datos directamente donde ocurren los hechos, en este caso dentro del cuerpo de guardaparques de Misiones, se diseñaron herramientas para recabar información en el medio en el que actúa el fenómeno de estudio, los guardaparques.

Se utilizaron las encuestas y entrevistas para llegar a diferentes personas, simplificando así el trabajo de investigación. Luego, para el análisis de la información recolectada, se utilizaron métodos y técnicas estadísticas y matemáticas que ayudaron a obtener conclusiones formales, científicamente comprobadas (Muñoz, 1998).

3.2 Método de investigación

Encontramos diferentes métodos; aquí corresponde mencionar la utilización por un lado de los métodos particulares que son aquellos que se aplican a las ciencias

particulares; y por otro lado los métodos específicos, es decir aquellos que se utilizan dentro del proceso de la investigación científica. Entre éstos además se encuentran instrumentos científicos.

Con respecto al método de observación, se utilizaron los más adecuados para este trabajo investigativo, consistió en la observación por entrevista, la cual se efectuó a través del intercambio conversacional en forma oral, entre dos personas, con la finalidad de obtener información, datos o hechos.

Por otro lado, se utilizó el método de observación por encuesta (método de encuesta), consistiendo en indagar a un grupo de individuos, invitándoles a contestar una serie de preguntas que se encuentran estructuradas en un cuestionario escrito y previamente preparado. En este caso se procedió al diseño de una encuesta con una parte fue online y la otra personal.

4. DESARROLLO

Con el objetivo de conocer los vacíos en materia de capacitación, se procedió a realizar encuestas y entrevistas a un grupo representativo de guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR donde se utilizó como base el Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas (Appleton, 2016). Se consultó a los participantes sobre cuáles competencias de las que se presentaron, consideraban poseer para desarrollar sus tareas como guardaparques. Del total de 20 encuestados en línea, contestaron 14 guardaparques, lo que representa un total de 70% de respuestas completadas.

La segunda parte de la encuesta fue realizada de forma personal a cada guardaparques de las ANPs de la zona norte de la provincia, logrando interrogar a 10, de un total de 12 agentes, resultando un porcentaje de 83.33% de la muestra. En la tercera y última, correspondiente a las entrevistas, se realizaron algunas de manera personal y otras por vía telefónica a un total de 18 guardaparques.

En consecuencia, entre las tres técnicas de recopilación de información anteriormente descritas, se logró recabar información de 41 guardaparques, el equivalente al 37.96% del total de 108 guardaparques del Ministerio de Ecología de Misiones (Figura 5).

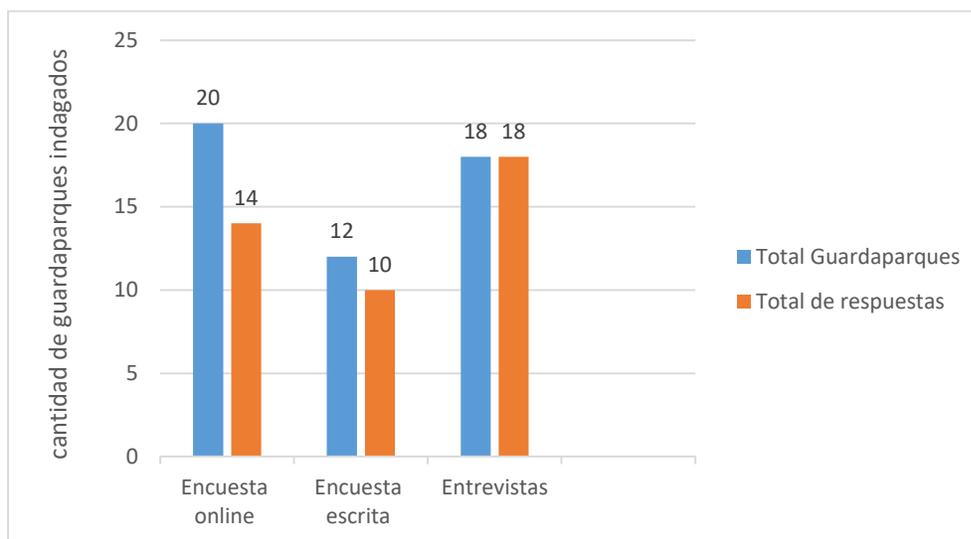


Figura # 4: grafico de encuestas y entrevistas

A continuación, se sistematizan los resultados obtenidos a través del proceso de recopilación de información, primero se expresa la encuesta realizadas en línea, a través de correo electrónico a guardaparques (Cuadros de 1 a 9), luego las realizadas de forma personal (Cuadro 10), y por último los resultados de las entrevistas realizadas, algunas personalmente y otras utilizando la vía telefónica (ver anexo 3).

4.1 Análisis de resultados de la Encuesta realizada en línea

Se consulta sobre las competencias que el guardaparque afirma tener. Se tomará como resultado positivo o que poseen la competencia a partir de un resultado del 60%, siendo igualmente un resultado regular, el cual sugiere que es necesario desarrollar capacitaciones en las temáticas respectivas.

Los resultados menores al 60% indican que no se posee la competencia de manera apropiada, siendo necesario desarrollar capacitación en las temáticas respectivas en primera instancia.

Pregunta 1. ¿Es Usted Guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones?

Pregunta 2. ¿Posee las competencias necesarias para la gestión de Recursos Humanos, en el apoyo a los equipos y las personas que realizan el trabajo de áreas protegidas (Cuadro 1)?

Cuadro 1: Respuestas por cada competencia HRM 2 (pregunta 2):

Código	Competencia	% afirma tenerla
HRM 2	Desarrollando planes de trabajo detallados	77%
	Identificando al personal y los recursos necesarios para poner en práctica los planes de trabajo	55%
	Realizando el seguimiento en el desarrollo del equipo en la actuación del personal y el control de resultados	22%
	Desarrollando informes a la superioridad jerárquica	55%
	Proporcionando instrucciones detalladas a las personas y equipos.	22%
	Garantizando la observancia de los procedimientos por el personal	22%
	Observando la salud, la seguridad y el bienestar del personal.	44%
	Velando por el cumplimiento eficaz y eficiente de las tareas asignadas.	44%
	Proporcionando retroalimentación sobre el desempeño y orientación sobre la mejora de las tareas	22%

	Identificando causas de rendimiento deficiente de las personas	44%
	Identificando las causas de los conflictos de trabajo	44%
	Proponiendo y aplicando medidas para rectificar los problemas	33%
	Informando e iniciando procedimientos formales, si es necesario	44%

En el análisis de los resultados de la pregunta 2, el porcentaje general de las respuestas es menor al 60%, el resultado final que se obtuvo del promedio de la tabla anterior de competencias, arroja que solo el 40% de los guardaparques afirman poseer la competencia para la “gestión de recursos humanos”

Pregunta 3. ¿Posee las competencias necesarias para supervisar e instruir a los pequeños equipos de trabajo para realizar tareas específicas (Cuadro 2)?

Cuadro 2: Respuestas por cada competencia HRM 1 (pregunta 3):

Código	Competencia	% afirma tenerla
HRM 1	Supervisando y motivando grupos de trabajo en la realización de tareas prácticas	62%
	Instruyendo e incentivando a agentes para que realicen las tareas (trabajo de campo, de oficina, administrativo, etc.) de una manera eficaz y eficiente, siguiendo las instrucciones	75%
	Manteniendo y presentando registros de las actividades de trabajo	62%

	Preparando y presentando registros de asistencia, hojas de ruta y registros de actividades de sí mismo y de los equipos de trabajo	50%
--	--	-----

En el análisis de resultados generales de la pregunta 3 arrojan que solamente el 62% de los guardaparques entrevistados afirman poseen las competencias en la “supervisión e instrucción de equipos de trabajo.

Pregunta 4. ¿Posee las competencias necesarias para el manejo de recursos financieros y de gestión operativa, para gestionar, controlar y dar cuenta de los recursos financieros y de otro tipo, necesarias para la gestión de un área protegida (Cuadro 3)?

Cuadro 3: Respuestas por cada competencia FRM 2 (pregunta 4):

Código	Competencia	% afirma tenerla
FRM 2	Identificando los costos y las necesidades de material para actividades de trabajo	50%
	Preparando las necesidades de recursos para el desarrollo de proyectos y planes operativos	90%

Los resultados de la pregunta 4 muestran que existen debilidades en la competencia para identificar las necesidades y fortalezas en la temática de “manejo de recursos financieros”, en síntesis podemos decir que es necesario capacitación en la temática para adquirir y mejorar las competencias que integran la misma. El resultado numérico resalta que un 70 afirman tener las competencias.

Pregunta 5. ¿Posee las competencias necesarias en materia de comunicación y colaboración, utilizando medios formales e informales para

comunicarse con los demás utilizando técnicas y medios apropiados (Cuadro 4)?

Cuadro 4: Respuestas por cada competencia CAC 2 (pregunta 5):

Código	Competencia	% afirma tenerla
CAC 2	Manejando una efectiva comunicación interpersonal.	45%
	Conociendo y aplicando habilidades esenciales y efectivas para la comunicación formal e informal con colegas, subordinados, partes interesadas y socios. Usando una variedad de métodos (por ejemplo, cara a cara, escuchando, cuestionando, instruyendo, proporcionando retroalimentación)	63%
	Comunicándose de manera efectiva por escrito para diferentes audiencias y propósitos, utilizando el lenguaje y estilos para la presentación de informes oficiales, la escritura científica, cartas y correos electrónicos apropiados	45%
	Identificando y resolviendo los conflictos interpersonales	27%
	Utilizando técnicas para la facilitación efectiva e inclusiva de las reuniones, talleres y eventos similares	54%

Los resultados generales de la pregunta 5 muestran que solamente en el 46% de las respuestas están presentes las competencias de la temática sobre “comunicación y colaboración”, lo que expone una necesidad primaria de capacitación en la misma.

Pregunta 6. ¿Posee las competencias necesarias en la defensa de las leyes y reglamentos, para dirigir el desarrollo e implementación de programas de prevención del delito ambiental (Cuadro 5)?

Cuadro 5: Respuestas por cada competencia LAR 3 (pregunta 6):

Código	Competencia	% afirma tenerla
LAR 3	Preparando e implementando evaluaciones y estrategias de seguridad	9%
	Identificando las principales amenazas a la seguridad personal de colegas y visitantes (por ejemplo, violencia, intimidación, coerción, munición sin explotar, la presencia de grupos violentos y personas)	45%
	Desarrollando respuestas a las amenazas con planes y procedimientos para hacer frente a las emergencias en seguridad	27%
	Implementando medidas especiales para garantizar la seguridad y protección del personal vulnerables (guardas y otros miembros del personal, las comunidades locales, informantes, etc.)	27%
	Aplicando la ley y las operaciones de prevención de la contravención ambiental	45%
	Desarrollando planes operativos detallados para la aplicación de la ley, basado en la inteligencia y el análisis de las actividades/registros anteriores	36%
	Asegurando que las operaciones se lleven a cabo de manera profesional y responsable, y que sean documentadas	36%
	Recogiendo y seleccionando información estadística sobre la aplicación general de las actividades	18%

	Investigando sobre el delito ambiental y / o amenazas a la seguridad	27%
	Dirigiendo investigaciones con el personal de campo; trabajar con informantes y garantizar su confidencialidad; obtención y análisis de información y pruebas; la coordinación con otros organismos; identificar e investigar instigadores, los intermediarios y las cadenas comerciales	27%
	Garantizando la confidencialidad y la seguridad de las operaciones	63%

En los resultados generales de la pregunta 6 en la temática de “defensa de las leyes y reglamentos, para dirigir el desarrollo e implementación de programas de prevención del delito ambiental” existe un vacío importante de las competencias, ya que los resultados arrojan que solamente un 34% de los indagado afirman poseer las competencias. Realzando así una necesidad muy importante de capacitación en la temática.

Pregunta 7. ¿Posee las competencias necesarias para actuar en la defensa de las leyes y reglamentos para, planificar, gestionar y supervisar las actividades de prevención del delito en áreas protegidas, aplicación de la ley y el cumplimiento (Cuadro 6)?

Cuadro 6: Respuestas por cada competencia LAR 2 (pregunta 7):

Código	Competencia	% afirma tenerla
--------	-------------	------------------

LAR 2	Recopilando información a partir de una gama de fuentes: evidencia recogidas en el campo; análisis de los datos de patrulla y de aplicación de la ley (utilizando herramientas tales como GIS, la SMART, etc.); colaboración con otras agencias de seguridad, el público y las partes interesadas; uso de informantes	36%
	Organizando, supervisando y controlando las operaciones de prevención /aplicación de la ley, llevados a cabo por los equipos de guardaparques u otros (patrullas, inspecciones, puestos de control, etc.)	18%
LAR 2	Garantizando que las fuerzas de apoyo estén plenamente familiarizados con los procedimientos de operación pertinentes	27%
	Proporcionando información y orientación a los interesados sobre las leyes y reglamentos	63%
	Desarrollando contacto y relaciones con las comunidades locales para cooperar en la aplicación de la ley	36%
	Utilizando una serie de técnicas 'blandas' para fomentar y permitir el cambio de comportamiento y la cooperación. En respuesta a las solicitudes de aplicación de la ley y de apoyo a la seguridad de los actores locales	27%
	Aplicando técnicas de procedimientos para la detención, búsqueda o arresto de sospechosos respetando sus derechos	27%
	Coordinando el apoyo y la cooperación de las fuerzas del orden en la detención de sospechosos	18%
	Utilizando una serie de técnicas legales y apropiadas para recopilar información de los demorados y/o sospechosos	0%

	Previniendo la seguridad del personal, actores locales y visitantes contra amenazas físicas	45%
	Identificando amenazas a la seguridad, el desarrollo de procedimientos de reducción / respuesta de amenaza para el personal. Proporcionando instrucción, orientación para que los procedimientos se sigan adecuadamente	27%
	Asegurando que los procedimientos correctos y legalmente requeridos se cumplen para todos los aspectos del uso de armas de fuego (por ejemplo, registro de armas de fuego, el almacenamiento de armas y municiones, mantenimiento y comprobación, formación y certificación de los usuarios autorizados, la emisión de armas de fuego y municiones, uso correcto, la observancia de procedimientos estándar de operación y las reglas de enfrentamiento, la presentación de informes y la documentación de los incidentes)	27%
	Desarrollando el despliegue y la recopilación de información utilizando equipos tales como vehículos aéreos no tripulados, cámaras automáticas, radares, detectores de tiro, detectores de metales, etc.	18%

En los resultados generales de la pregunta 7 en la temática “defensa de las leyes y reglamentos para, planificar, gestionar y supervisar las actividades de prevención del delito en áreas protegidas”, los resultados son alarmantes ya que en esta solos el 28% de los encuestados afirman poseer las competencias, lo que resulta en una necesidad urgente de capacitación, además por lo que representa la temática en la función diaria de los guardaparques.

Pregunta 8. ¿Posee las competencias para cumplir la defensa de las leyes y reglamentos, en la supervisión de las actividades de prevención, aplicación y cumplimiento (Cuadro 7)?

Cuadro 7: Respuestas por cada competencia LAR 1 (pregunta 8):

Código	Competencia	% afirma tenerla
LAR 1	Siguiendo procedimientos correctos para las operaciones y aplicación de la ley: (recopilación de información, inspecciones, patrullas, búsquedas, puestos de control, allanamientos) legalmente y de acuerdo con las instrucciones y procedimientos operativos estándar	55%
	Aprehendiendo o demorando a sospechosos, de acuerdo con las instrucciones y procedimientos establecidos	33%
	Proporcionando informes verbales y escritos precisos de acuerdo con la ley y los procedimientos administrativos existentes. Utilizando una serie de técnicas no violentas, legales y éticas para evitar el conflicto y la desactivación de situaciones hostiles (por ejemplo, tratar los conflictos, amenazas o intimidación). Las técnicas pueden incluir: el uso de un lenguaje correcto, el uso y la lectura del lenguaje corporal, mostrando buena capacidad de escucha, dar respuestas claras y consistentes, mantener la calma ante la provocación, y saber cuándo retirarse y cuándo pedir ayuda	33%
	Utilizando técnicas de defensa personal, el equipo y la fuerza adecuada en respuesta a los ataques físicos. Siguiendo las instrucciones y el uso de procedimientos operativos estándar en situaciones de peligro y enfrentamientos físicos	22%
	Controlando el mantenimiento, seguridad, manejo y almacenamiento de armas de fuego y munición según normas y procedimientos establecidos	11%

	Usando armas de fuego para prevenir o responder a los ataques que amenazan la vida de la fauna o humana, de acuerdo con la ley y los procedimientos estándar	11%
--	--	-----

En los resultados generales de la pregunta 8 en la temática “la defensa de las leyes y reglamentos, en la supervisión de las actividades de prevención, aplicación y cumplimiento”, nuevamente denota gran falencia, ya que entre los indagados solamente el 27% afirma tener las competencias, lo que es muy serio y urgente resolver.

Pregunta 9. ¿Posee las competencias necesarias para trabajar con las comunidades locales (culturas) para dirigir el desarrollo e implementación de programas que integran los objetivos de gestión de áreas protegidas con los derechos y necesidades de las comunidades locales (Cuadro 8)?

Cuadro 8: Respuestas por cada competencia COM 3 (pregunta 9):

Código	Competencia	% afirma tenerla
	Trabajando con especialistas en la investigación y la evaluación basada en la comunidad	45%
	Asegurando que la recopilación de información sea participativa y respetuosa de las creencias y tradiciones de las poblaciones locales e indígenas	81%
	Trabajando con las comunidades locales para identificar y siempre que sea posible cuantificar los impactos (positivos y negativos) de un área protegida en las comunidades locales y de las comunidades locales hacia un área protegida	63%

COM 3	Diseñando estrategias y un plan para la participación comunitaria en el desarrollo del área protegida, elaborados con plena participación de los actores locales.	45%
	Identificando los mecanismos para la participación de las comunidades locales en la planificación, gestión y supervisión de las ANP	36%
	Identificando las formas de gestión acordados conjuntamente, de manera descentralizada, establecimiento de zonas de amortiguamiento, zonas conservadas por la comunidad, etc.	18%
	Diseñando y gestionar planes, proyectos o propuestas de actividades que benefician a las comunidades y el área protegida	54%
	Proponiendo mecanismos de comunicación y consulta regular con las comunidades locales. Asegurando una representación formal de las comunidades locales en las reuniones pertinentes, talleres, la planificación en los procesos de toma de decisiones	36%
	Proponiendo mecanismos para la inclusión de grupos tales como los pueblos indígenas, las minorías locales, los jóvenes, las mujeres y los desfavorecidos o insuficientemente representados por varias razones	27%
	Desarrollando propuestas de negociación participativa y acuerdos formales (por ejemplo, regímenes de permisos y licencias, la gestión y los derechos de uso de recursos, límites y cupos, límites y zonas de uso, zonas de amortiguamiento, la generación de ingresos y esquemas de distribución de beneficios, etc.)	36%

En los resultados generales de la pregunta 9 en la temática “trabajar con las comunidades locales (culturas) para dirigir el desarrollo e implementación de programas que integran los objetivos de gestión de áreas protegidas con los derechos y necesidades de las comunidades locales”, muestra falencia en el desarrollo de competencias, ya que solo el 44% afirma tener las competencias, realizando también la necesidad de adquirir competencias en la temática.

Pregunta 10. ¿Posee las competencias para trabajar con las comunidades locales y las culturas, colaborar con las comunidades locales para implementar actividades que aborden las necesidades de las personas y las funciones de un área protegida (Cuadro 9)?

Cuadro 9: Respuestas por cada competencia COM 2 (pregunta 10):

Código	Competencia	% afirma tenerla
COM 2	Generando relaciones de trabajo constructivas con los líderes locales, personas influyentes y comunidades originarias	80%
	Comprendiendo y abordando las diferencias de opinión y los conflictos potenciales	50%
	Participando activa y constructivamente en las reuniones, talleres y eventos de la comunidad	70%
	Trabajando con las comunidades, los grupos de usuarios y especialistas en conservación para negociar acuerdos y reglamentos para el uso sostenible de los recursos, compatible con los objetivos de conservación de un área protegida	70%

En las respuestas generales de la pregunta 10 en la temática “trabajar con las comunidades locales y las culturas, colaborar con las comunidades locales para implementar actividades que aborden las necesidades de las personas y las funciones de un área protegida”, podemos ver un resultado un poco mejor, ya que el 67% de los guardaparques afirma tener las competencias, aun con este porcentaje es necesario capacitarse en las competencias.

En síntesis en el total de la encuesta realizada en línea a través de correo electrónico a los guardaparques, podemos dimensionar las falencias en el desarrollo de competencias en los diversos temas en los que fueron indagados, realizando así la alta necesidad de capacitación de manera puntual y general. Por lo que se sugiere capacitación inmediata, siendo estas competencias de manejo indispensable en lo que respecta al trabajo del guardaparque.

4.2 Análisis de la segunda Encuesta

La consulta es inversa a la anterior, concretamente debe contestar, de que competencias cree carecer o no poseer.

En este caso se realizó la misma de manera personal a los guardaparques. Dejando claro que las temáticas y códigos de las competencias son totalmente diferentes a la primera encuesta y que no se repiten los temas o códigos en ninguno de los tres métodos de investigación.

De un total de 12 guardaparques, se logró obtener 10 participaciones o respuestas. En esta parte de la investigación se tomó desde el código PRT 1.2 al código TEC 1.3.

Para aportar a una mejor comprensión del esquema siguiente se aclara que para las respuestas de las encuestas y entrevista, se solicitó a los guardaparques que

contesten entre sí o no (representados en letras o números) pensando en facilitar las respuestas y optimizar el tiempo, conociendo las características del público meta se optó por este tipo de respuestas. Además de que se tomaron un número importante de competencias para el análisis, siendo diferentes todos los temas, lo que represento tiempo y esfuerzos para lograr la participación de un número representativo de agentes, se tuvo mayor consideración por las competencias que puedan aportar al fortalecimiento de las capacidades de los guardaparques y así verse reflejada en una mejor gestión de las ANPs de Misiones.

A continuación se presentan los resultados de la encuesta realizada de manera personal, aquí se incluyen otras temáticas según las competencias representadas en los códigos PRT, AWA, FLD y TEC, (Cuadro 10).

Cuadro 10: Respuestas por cada temática y competencias relacionadas desde el código PRT 1 al código TEC 1.

Turismo, recreación y uso público: Guiar, ayudar y supervisar a los visitantes de las áreas protegidas y las actividades recreativas.		Resultados
TEMÁTICAS	COMPETENCIAS	Carece de la competencia en un:
PRT 1.2 Responder a las emergencias y/o los accidentes de visitantes.	Aplicar los procedimientos para informar y responder ante accidentes, emergencias y otros problemas que afectan a los visitantes a un área protegida.	60%
Sensibilización y Educación: Desarrollo directo e implementación de una estrategia de sensibilización para un área protegida.		

<p>AWA 3.1</p> <p>Desarrollo directo de una estrategia de comunicación de área protegida.</p>	<p>Identificar temas principales y mensajes para la interpretación, la educación y la concienciación. Identificación de los grupos objetivo (por ejemplo, los visitantes, las comunidades locales, escuelas e instituciones educativas, otros sectores de uso de recursos).</p>	70%
	<p>Identificar y proponer métodos y medios adecuados para comunicar mensajes a grupos objetivo.</p>	100%
	<p>Preparar programas de sensibilización, interpretación y educación.</p>	80%
	<p>Comunicar adecuadamente la estrategia y el plan al personal de las ANP y los actores locales.</p>	80%
<p>AWA 3.3</p> <p>Dirigir el diseño, producción y despliegue de conciencia y de instalaciones educativas.</p>	<p>Trabajar con diseñadores, arquitectos, el personal y las partes interesadas para especificar las funciones, el diseño y la disposición de instalaciones interpretativas y educativas (por ejemplo, centros de visitantes, educativos, de sensibilización).</p>	100%
	<p>Diseñar sistemas de señalización para un sitio.</p>	70%
<p>AWA 3.4</p> <p>Dirigir el diseño y la producción de conocimiento y materiales educativos.</p>	<p>Trabajar con los diseñadores para producir atractivos interpretativos de concienciación y materiales educativos (folletos, muestras, carteles, instalaciones audiovisuales, etc.).</p>	30%

	Participar activamente en el desarrollo de conceptos, guiones, diseños, borradores, etc.	60%
	Supervisión de la producción de materiales.	90%
AWA 3.5 Dirigir el diseño y la implementación de programas de interpretación y educación.	Dirigir la planificación, diseño e implementación de un programa de concienciación, de interpretación y de actividades educativas, sobre la base de una estrategia y/o plan.	80%
	Trabajar con socios para desarrollar la educación, el conocimiento y la interpretación de manera apropiada hacia los grupos destinatarios identificados, incluidas las comunidades locales, las escuelas, los visitantes, los tomadores de decisiones.	60%
	Evaluar el impacto y la eficacia de los programas.	90%
AWA 3.6 Dirigir el diseño e implementación de campañas y/o promoción basadas en la concienciación ambiental.	Identificación de los temas, problemas, público objetivo y los mensajes de las campañas.	30%
	Diseño y coordinación de campañas que involucran una variedad de medios y técnicas.	80%
AWA 3.7	Desarrollar una estrategia detallada para trabajar con los medios de comunicación para promover un área protegida	90%

Desarrollar e implementar una estrategia de ANP.	(problemas, conflictos y temas controvertidos).	
Sensibilización y educación: Planificar, gestionar y supervisar la entrega de la conciencia y las actividades educativas utilizando métodos y medios apropiados.		
AWA 2.1 Planificar, dirigir e informar sobre actividades interpretativas, de sensibilización y programas educativos.	Desarrollar y dirigir un rango apropiado, diverso y eficaz de interpretación, la concienciación y los mensajes educativos y actividades basadas en la estrategia de comunicación de un área protegida.	80%
	Diseñar evaluaciones de la eficacia y el impacto de las actividades de sensibilización.	100%
AWA 2.2 Planificar y dirigir persona a persona la sensibilización y las actividades educativas.	Planificar, preparar y conducir presentaciones interpersonales (charlas, caminatas guiadas, eventos educativos, etc.).	80%
	Identificar públicos meta, los temas y mensajes de destino apropiado.	10%
	Identificar oportunidades y técnicas interpretativas adecuadas.	60%
	Diseñar elementos de apoyo y ayudas, como audiovisuales y otros materiales.	100%
AWA 2.4 Planificar, supervisar la producción y las	Desarrollar conceptos para las exhibiciones y actividades apoyadas por la tecnología (por ejemplo, películas,	100%

exhibiciones basadas en tecnología.	presentaciones audiovisuales, exposiciones interactivas). Diseñar, construir e instalar exposiciones, su operación y mantenimiento.	
AWA 2.5 Planificar y dirigir eventos públicos.	Planificación y la supervisión de todos los aspectos de los eventos en un área protegida (diseño, elaboración de presupuestos, marketing, logística, publicidad, organización). Por ejemplo, las jornadas de actividades especiales, aberturas y lanzamientos formales, eventos de entretenimiento.	100%
AWA 2.6 Planificar y ejecutar actividades de educación formal.	Programar y desarrollar, planes de estudio, materiales didácticos, etc. vinculados a programas de estudio oficiales (en primaria, intermedia, secundaria o niveles universitarios).	100%
	Evaluar los planes de estudio, la investigación y el diseño de programas, la identificación de los objetivos de aprendizaje.	100%
AWA 2.7 Gestionar y mantener la presencia de ANP en internet y redes sociales.	Diseñar y desarrollar sitios web, páginas de redes sociales, blogs, etc., para establecer una presencia en línea.	100%
	Mantenimiento y actualización de presencia en línea e interacción eficaz con los usuarios.	100%

Sensibilización y educación: Llevar a cabo actividades de sensibilización interpersonales.		
AWA 1.2 Hacer presentaciones básicas interpretativas / educativas.	Preparar y entregar las presentaciones de interpretación / educación interpersonales básicas a una serie de audiencias en función de una programación planificada. Por ejemplo, lo que lleva un sendero de interpretación, haciendo una presentación a un grupo de la comunidad, guiando a los visitantes en torno a un centro de visitantes, la realización de una actividad con un grupo escolar, informando a los visitantes sobre las regulaciones de un área protegida, etc.	100%
Campo/agua, mantenimiento del sitio: Planificar, gestionar y supervisar las actividades sobre el terreno.		
FLD 2.4 Planificar, dirigir e informar sobre búsqueda, rescate y respuesta de emergencia.	Organizar grupos de búsqueda, logística y trámites. Organizar la evacuación de víctimas.	60%
	Usar técnicas especiales de acuerdo con las condiciones de un área protegida (por ejemplo, sinuosa, terrestre, acuática).	50%
FLD 2.5 Planificar, dirigir e informar sobre gestión de residuos y control de la contaminación.	Monitorear fuentes potenciales de contaminación en un área protegida (por ejemplo vertederos, depósitos de combustible, aguas residuales, el uso de productos químicos, etc.).	80%

	Realizar procedimientos efectivos ante los incidentes de contaminación.	90%
Campo / Arte de agua y el mantenimiento del sitio: Llevar a cabo actividades sobre el terreno de manera segura.		
FLD 1.1 Usar el mapa y la brújula / Gráficos de orientación y navegación.	Realizar lectura de un mapa topográfico o carta náutica. Usar un mapa de brújula y / gráfico para la orientación y la navegación en el campo.	80%
FLD 1.2 Utilizar un sistema de posicionamiento global (GPS) para la orientación y la navegación.	Realizar cuidado y mantenimiento del GPS.	50%
	Uso de GPS en el campo de las funciones básicas (orientación, seguimiento, way-points de grabación, ubicación, etc.). Configuración de GPS y carga / descarga rutas o puntos de interés, etc.	70%
FLD 1.3 Seguir buenas prácticas de seguridad y medioambientales en el campo y en el lugar de trabajo.	Se comporta de una manera ambientalmente responsable. Por ejemplo: no fumar, evitar el alcohol, el manejo seguro de los fuegos de campamento, un comportamiento tranquilo, evitando daños al medio ambiente, la eliminación adecuada de los residuos y la basura.	0%

	Se comporta de una manera segura consciente. Por ejemplo: el uso correcto de herramientas y equipos, conciencia de los riesgos y peligros, cumpliendo con las instrucciones y reglamentos, evitando un comportamiento imprudente, uso de equipo de seguridad correcta, la conciencia fuego.	0%
FLD 1.9 Realizar primeros auxilios y brinde respuestas adecuadas ante accidentes y emergencias.	Posee habilidades de primeros auxilios básicos de Cruz Roja o equivalentes (adaptadas a las necesidades específicas de un área protegida).	50%
	Sabe cómo proceder para denunciar accidentes y/o atender víctimas.	80%
	Sabe nadar de manera competente.	60%
FLD 1.14 Trabajar de forma segura en ambientes acuáticos.	Sabe cómo utilizar equipos de seguridad acuática.	50%
FLD 1.16 Utilizar correctamente y mantener equipos de comunicación de campo.	Conoce el uso adecuado de radio u otros equipos de comunicaciones electrónicas (teléfono, teléfono inteligente, la estación base).	100%
	Conoce procedimientos y protocolos requeridos para la comunicación.	100%
Tecnología: Utilizar y adaptar la tecnología para apoyar el trabajo de las áreas protegidas.		

TEC 2.1	Sabe usar computadoras (programas)	70%
Operar y mantener computadoras para las funciones básicas y avanzadas.	Usar y manejar bases de datos, aplicaciones, hojas de cálculo y otras aplicaciones de uso común y periféricos.	100%
	Usar de las redes locales y servidores.	100%
	Solución de problemas comunes y la realización de un mantenimiento regular y actualizaciones (hardware y software).	90%
	Garantizar un uso seguro de la misma (análisis de virus, actualización de software, copias de seguridad, etc.).	90%
	Usar y mantener equipamientos (impresoras, escáneres, plotters, etc.).	90%
	Usar plataformas disponibles (PC, Mac, Tablet, etc.).	90%
	TEC 2.2	Usar herramientas y servicios en línea para la recolección de datos, el intercambio y la gestión, el conocimiento y la visibilidad, comunicación, colaboración, etc.
Utilizar la tecnología en línea para funciones avanzadas.	Usar redes sociales, sitios web, cuestionarios en línea, bases de datos en línea, etc.	10%
TEC 2.3	Gestionar el mantenimiento de sistemas y equipos.	80%
Gestionar y mantener sistemas y redes TI-	Desarrollar la disponibilidad, el registro y actualización de software.	90%

Tecnología de la información.	Asegurar el funcionamiento y operación de las redes de ordenadores.	100%
	Desarrollar estándares y protocolos para el uso de TI y de red.	100%
	Garantizar la seguridad de datos (virus comprueba, cortafuegos, copias de seguridad, actualizaciones, etc.).	100%
TEC 2.4 Gestión y mantenimiento de recursos de información digital.	Administrar y actualizar bases de datos (por ejemplo, registros de fauna, registros de visitantes, información de gestión de aplicación de la ley, estadísticas, etc.)	100%
	Proporcionar acceso fiable a los datos para el análisis y el uso en apoyo a la planificación y gestión.	90%
TEC 2.5 Operar sistemas de información geográfica (GIS) y aplicaciones relacionadas.	Operar paquetes de SIG para el uso del día a día. Edición de la información espacial.	100%
	Análisis de la información.	100%
	Elaboración de mapas e informes. NOTA: esta competencia se refiere al funcionamiento y la actualización de los sistemas GIS existentes, no a establecer, la programación y la personalización de sistemas de información geográfica.	100%
TEC 2.6 Utilice tecnología avanzada para apoyar	Operar y mantener ayudas tecnológicas especializadas según las necesidades específicas y la tecnología disponible.	100%

la gestión de áreas protegidas.	Por ejemplo: - Usos avanzados de GIS para modelado, análisis espacial, optimización, etc. - Monitoreo remoto y tecnología de rastreo para monitorear la vida silvestre, visitantes, amenazas, etc. Nuevas tecnologías como instalaciones solares, tratamiento de residuos UV; - Presentaciones audiovisuales e instalaciones interactivas en centros de visitantes. Dispositivos y aplicaciones para la recolección de datos en el campo.	
Tecnología: Utilizar ayudas tecnológicas básicas para apoyar el trabajo de las áreas protegidas.		
TEC 1.1 Operar y mantener computadoras para funciones básicas (procesamiento de textos, entrada de datos, administración de archivos).	Usar aplicaciones básicas fuera de línea para el procesamiento de textos y la introducción de datos. Almacenamiento y recuperación de datos en ordenadores y redes.	100%
	Cargar, descargar y guardar datos (por ejemplo, desde GPS u otra tecnología móvil).	70%
TEC 1.3 Operar y mantener equipos audiovisuales.	Usar de cámaras, grabadoras, teléfonos móviles, equipos de video para grabar imágenes y sonido.	0%
	Procesamiento y almacenamiento de datos e imágenes grabados.	40%

En esta encuesta se analizó la carencia o falta de competencias entre los guardaparques, resultando en:

- Tema: Turismo, recreación y uso público, carecen de las competencias el 60% de los indagados, para el código PRT 1.2.
- Tema: Sensibilización y Educación, carecen de las competencias para los códigos AWA 3 el 74%; AWA 2 el 75% y AWA 1 el 100% de los guardaparques indagados.
- Tema: Campo/agua, mantenimiento del sitio, los indagados carecen de las competencias para los códigos FLD 2, el cual presenta una carencia del 70% y el código FLD 1 presenta el 58% de falta de las competencias entre los investigados.
- Tema: Uso de Tecnología, los indagados carecen de las competencias en los códigos TEC 2 en un 89% y en TEC 1 carecen en un 52 %.

Como podemos ver en los resultados el total de los mismos representan carencias de niveles sorprendentes, llegando a representarse el 100% en uno de los casos, lo que demuestra que es de gran importancia la implementar capacitaciones dirigida a los guardaparques.

4.3 Análisis de la entrevista/encuesta

La última parte de la investigación realizada de forma personal y por vía telefónica arrojó como primer resultado el interés en capacitarse representado en un 100% de los entrevistados, mencionando los mismos “que es fundamental para el trabajo del guardaparques, ya que la información evoluciona muy rápido y los conocimientos van quedando obsoletos”.

La segunda pregunta resalta que un 70% de los entrevistados son guardaparques de carrera, ya sean universitarios o terciarios, mientras el 30% posee séptimo grado o no concluyó los estudios en la carrera de guardaparques (Figura 3).

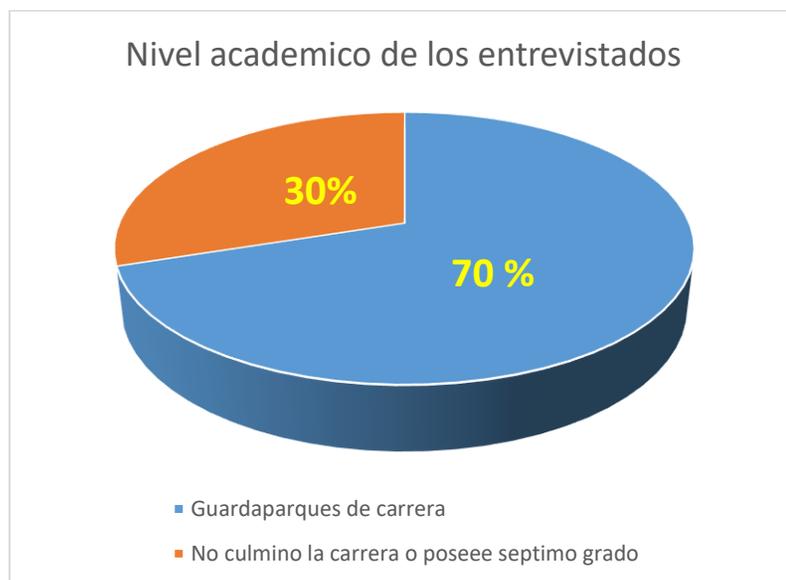


Figura # 5: Nivel académico detectado entre los entrevistados.

En la aplicación de las competencias se utilizó solamente el código APS que refleja las habilidades y comportamientos personales, “¿Posee habilidades y comportamientos necesarios para el funcionamiento y liderazgo efectivo?” resultando en un 75 % de respuestas que afirman poseer dichas competencias.

Luego, en la última parte se preguntó si están de acuerdo en realizar cursos virtuales o en línea, donde el 80% contesta que sí están de acuerdo siempre y cuando posean las herramientas necesarias para ello.

Luego se dejó espacio para que cada guardaparque exprese su opinión respecto a los temas de capacitación en los cuales le interesa adquirir conocimiento, surgiendo como temas principales, técnicas y estrategias de educación ambiental, uso de

herramientas de informática, uso de SIG, radiocomunicaciones, técnicas adecuadas para control y vigilancia, extensión ambiental, manejo de fauna silvestre.

4.4 Insumos para un plan de capacitación

En un resumen general y con base en los resultados arrojados de los tres métodos de investigación empleados, se suministrará una priorización de los códigos aplicados y que engloban varias competencias, ubicando primero los que poseen un resultado que demuestre la falta de desarrollo de esas competencias, y así sucesivamente, para tener como insumo clarificado y concreto al momento de la tomar decisiones referentes a qué temáticas de capacitación desarrollar en primer instancia, cuales en segunda instancia y cuales tercera y así sucesivamente, para el Plan de Capacitación.

Cuadro 11: Priorización de capacitaciones según los códigos-competencias.

Códigos	Priorización para capacitaciones
HRM 2; CAC 2; LAR 1, 2 y 3; COM 3; AWA 1, 2 y 3; FLD 1 Y TEC 2	En primera Instancia "Muy Urgente"
HRM 1; FRM 2; COM 2;	En segunda instancia "Urgente"
FLD 1 y TEC 1	En tercera instancia "Necesario"

Se ha notado vacíos de conocimiento en todos los ámbitos consultados, desde falencias en el desarrollo de las competencias en la gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros, gestión operativa, actuaciones y gestión de documentación administrativa, confección de informes, desarrollo de la comunicación, defensa de las leyes y reglamentos, gestiones con comunidades locales, turismo, recreación y uso público, sensibilización y educación, hasta el usos de tecnologías, todos temas que deben ser de manejo continuo ya que son esenciales para el trabajo cotidiano de un guardaparques.

5. PROPUESTA PARA UN FUTURO PLAN DE CAPACITACIÓN

5.1 Es Misión del Cuerpo de Guardaparques

- a) contribuir a alcanzar los objetivos de conservación y preservación del sistema de áreas naturales protegidas, sin perjuicio de lo establecido en la legislación sobre fauna, flora y biodiversidad en general;
- b) controlar y vigilar el cumplimiento de las normas legales de conservación y preservación del patrimonio natural y cultural;
- c) colaborar con las autoridades municipales, provinciales y nacionales en las tareas de Conservación y preservación del medio ambiente.

5.2 Alcance del Plan

Las capacitaciones serán impartidas a todos los guardaparques sin restricción de cargos, nivel académico u otro, teniendo en cuenta que las actividades cotidianas y/o cargos son desarrolladas-ocupados por guardaparques de cualquier rango o nivel académico.

Se tendrá en cuenta el nivel de formación de los guardaparques al momento de impartir las capacitaciones, debiendo ajustar el lenguaje, los temas y el tiempo de desarrollo de los temas.

Otra opción es realizar un esquema de nivelación de conocimiento entre los que no poseen el ciclo primario completo, para luego arrancar con las capacitaciones. El tiempo de este sería de 5 días.

5.3 Fin del Plan

Su propósito general es impulsar el fortalecimiento de las capacidades técnicas-operativas y las competencias de los Guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de la provincia de Misiones.

5.4 Objetivos del Plan de capacitación

- Preparar a los guardaparques para optimizar el perfeccionamiento de su Misión, desarrollando y fortaleciendo las capacidades, habilidades y competencias de los agentes.

5.5 Objetivos Específicos

- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades requeridas para el cumplimiento de las tareas específicas de la Misión y función de los guardaparques.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal.
- Incentivar al mejoramiento del clima laboral de la institución a través de la interacción entre los agentes.
- Impulsar el conocimiento teórico y práctico en diferentes modalidades, buscando incorporar instrumentos para el desarrollo de una gestión integral de los recursos naturales de Misiones.
- Aportar herramientas técnicas y operativas para la optimización de la gestión del Sistema de ANPs de la provincia.

5.6 Estrategias para alcanzar su efectivización formal

- Establecimiento por dispositivo administrativo (Resolución u otro) el lugar, como espacio físico para efectivizar las capacitaciones.
- Establecimiento por dispositivo administrativo los mecanismos para la participación activa de los guardaparques de todos los niveles durante las capacitaciones.
- Establecimiento mediante dispositivo administrativo el reconocimiento monetario de los agentes que cumplan con todos los requerimientos del Plan de Capacitación.
- Establecimiento mediante dispositivo la creación de la coordinación de capacitación.

5.7 Lugar de las capacitaciones

Se propone como lugar o espacio para las capacitaciones, las infraestructuras ubicadas en la zona norte de Misiones (Parque Provincial Urugua-í o Península) ambos con espacio para la ejecución de las capacitaciones y lugar de pernocte para los participantes, en caso que la duración de la misma requiera o sea mayor a una jornada de 12 horas.

Teniendo en cuenta además que los espacios propuestos están situados sobre rutas pavimentadas de fácil acceso.

5.8 Certificación

A los participantes que terminen satisfactoriamente el curso se les entregará un certificado de aprobación emitido por las instituciones involucradas.

5.9 Obligaciones de los participantes

- Respetar las fechas y horarios de realización de los módulos de capacitación.
- Presentar en tiempo y forma los trabajos prácticos solicitados por los docentes.
- Aprobar las evaluaciones en proceso (durante los cursos).
- Aprobar la evaluación integral final de cada módulo.

5.10 Organización

El desarrollo de los cursos estará a cargo de la Coordinación de capacitación (mínimo 6 personas) las cuales serán parte de las instituciones involucradas en el convenio de colaboración para la ejecución del plan de capacitación.

Se tomará en cuenta la asistencia de los participantes, quien posea dos faltas consecutivas sin justificación será excluido de las capacitaciones y por lo tanto no podrá gozar de los beneficios otorgados a quien se capacite.

Cada unidad temática será presentada de manera teórica y práctica por expertos.

Las capacitaciones serán documentadas en un registro e incluidas en los antecedentes laborales (expediente) de cada agente.

Serán informadas en los medios de comunicación como una acción motivacional para los participantes y otros.

5.11 Evaluación de resultados

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados, la elaboración de contenidos para la capacitación, debe contemplar un esquema de evaluación para capitalizar los buenos resultados y corregir lo que falta mejorar, además sirve de retroalimentación para futuros planes de este tipo. Uno de los problemas relacionados con cualquier programa de capacitación se refiere a la evaluación de su eficiencia, en este se propone evaluación a corto, mediano y largo plazo.

La evaluación de los resultados se verá reflejada a corto plazo a través de las evaluaciones en proceso que se realizará al participante al finalizar cada capacitación, a mediano plazo se tomarán los resultados de la evaluación integradora a realizarse al final de cada año, dónde se evaluará el contenido total de los cursos impartidos, y a largo plazo se realizará un seguimiento de resultados de la calidad de las tareas realizadas en tiempo y forma por cada agente, para ésta parte, se desarrollará en conjunto con los coordinadores de cada zona de trabajo una planilla de datos, donde se contemplará las características de las ANPs de la zona, y el cumplimiento de actividades, para su evaluación. Como ejemplo de lo que se podrá evaluar es el diseño del Plan Operativo Anual (POA), algo que en la actualidad no se está realizando, y que se puede implementar como una de las tareas, Planificación de Patrullajes (Ejecución), Programas de Educación Ambiental (ejecución), entre otras a definir.

Es importante destacar se pretende conformar el equipo de coordinación del plan, mencionado anteriormente, con personas representantes de las instituciones que serán parte del convenio de cooperación para la ejecución del plan, en primera instancia, el Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables (MEyRNR) de Misiones y la Universidad para la Cooperación internacional (UCI) de Costa Rica.

Estos a su vez trabajarán en conjunto con los/as coordinadores de cada zona del Sistema de ANPs de Misiones y los docentes cuando sea el caso, para concretar los detalles que sean necesarios para la implementación exitosa del plan.

Además se pretende implementar un plan estratégico bianual para adecuar el plan a las necesidades existentes o que puedan surgir (mejorara, adaptar, ajustar detalles, entre otros) pretendiendo que esta propuesta pueda cumplir con el objetivo de fortalecer las capacidades de los guardaparques de Misiones.

6. TEMAS DE CAPACITACIÓN

Los temas de capacitación se establecen teniendo en cuenta los resultados obtenidos del análisis de los datos sobre el desarrollo de las competencias y además teniendo en cuenta los objetivos generales de conservación del Sistema Provincial de Áreas Naturales Protegidas de Misiones (XVI N°29) y la ley orgánica del cuerpo de guardaparques (XVI N°71).

El Plan de Capacitación incluye, a todos los guardaparques provinciales, los que se encuentran en las ANPs y los que desempeñan cargos jerárquicos en la sede central, los temas de capacitación fueron tomados del análisis de las competencias y otros por sugerencias de los propios agentes, aún no se cuenta con presupuesto para su desarrollo pero existe la posibilidad de realizarse convenios de cooperación con otras instituciones para lograr su ejecución.

Se presenta por un lado el título del tema general de capacitación y, por otro, las temáticas específicas relacionadas al cumplimiento de las competencias, esta última está indicada con números. Las competencias están a modo de referencia, ya que serán mayor las que se desarrollarán al cumplimentarse los temas de capacitaciones propuestos a continuación en el (cuadro 12).

Cuadro 12: Temáticas de Capacitación

TITULO	TEMATICAS DE CAPACITACIÓN
--------	---------------------------

1. Desarrollo de Competencias: Liderazgo, dirección, trabajo en equipos, manejo de conflictos.

Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dinámica de grupos. ✓ Trabajo en equipo (estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas). ✓ Gestión de conflictos ✓ Liderazgo. ✓ Habilidades organizacionales. ✓ Técnicas de motivación. ✓ Educación Física y Defensa personal
-----------------------------	---

2. Desarrollo de Competencias: Administrativas, organizacionales, procedimentales, de gestión.

Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación y gestión ✓ Gestión de Proyectos ✓ Instrumentos y procedimientos administrativos-legislación (Ej. confección de actas, uso de normativa, etc) ✓ Guía de planificación y gestión de actividades (Ej. POA, Programas, etc). ✓ Fortalecimiento y desarrollo organizacional.
------------------------	--

3. Desarrollo de Competencias: Gestión financiera, proyectos, presupuestos.

Manejo de Recursos Financieros	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación y gestión financiera. ✓ Beneficios y servicios prestados por las áreas protegidas. ✓ Identificación de fuentes de financiación y/o donantes para la gestión de las ANPs.
--------------------------------	--

4. Desarrollo de Competencias: Comunicacional, colaborativa, en redacción, uso y divulgación de la información, conflictos.

Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicas de comunicación en áreas protegidas. ✓ Técnicas de comunicación eficaz en situaciones complejas. ✓ Habilidades para la comunicación formal e informal. ✓ Técnicas de escritura clara y presentación de información. ✓ Comunicación y gestión de reuniones. ✓ Métodos de solución de conflictos y técnicas prácticas (negociación, mitigación, etc) ✓ Sistematización y redacción técnica. ✓ Elaboración y uso de materiales didácticos (folletos, rota folios, cartillas trípticos, etc.).
--------------	--

5. Desarrollo de Competencias: Legislación, derecho, procedimientos, responsabilidades, obligaciones, derechos de las fuerzas actuantes, armas de fuego y municiones, enfrentamientos.

Defensa de las leyes y reglamentos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho Administrativo y Procedimientos ✓ Derecho ambiental. ✓ Reconocimiento de amenazas probables y respuestas adecuadas. ✓ Procedimientos y formatos para la presentación de informes y declaración formal. ✓ Legislación sobre manejo y uso de armas de fuego y municiones. ✓ Procedimientos estándar para tratar con enfrentamientos violentos.
------------------------------------	---

6. Desarrollo de Competencias: Desarrollo de comunidades, culturas, gestión participativa y conjunta de los recursos naturales, negociación, conservación de la historia y cultura, conjunción con los pueblos originarios.

Comunidades locales.	✓ Gestión de conflictos sociales y ambientales.
Patrimonio Cultural en las Áreas Protegidas y zonas de amortiguamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación participativa, técnicas y procesos de gestión conjunta y toma de decisiones. ✓ Técnicas para la gestión de los sitios del patrimonio cultural. ✓ Principios y prácticas para trabajar con las comunidades locales y pueblos indígenas. ✓ Técnicas para la conservación / restauración de los sitios arqueológicos / históricos. ✓ Técnicas para la preservación y el cuidado de los hallazgos y artefactos históricos. ✓ Mantenimiento, recuperación y restauración de recursos culturales e históricos en áreas protegidas.

7. Desarrollo de Competencias: Actividades turísticas, recreación y Uso público, legislación, impactos, reducción de riesgo al visitante.

Áreas Protegidas y Desarrollo Local.	✓ Desarrollo local
Turismo, recreación y uso público	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Legislación y política de la organización para el turismo, turismo sostenible y el uso público en áreas protegidas. ✓ Requisitos de infraestructura y equipamiento para actividades recreativas específicas.

- ✓ Principios y prácticas de gestión de visitantes. Riesgos para la seguridad, métodos de reducción de riesgos.
- ✓ Enfoques para la definición de las capacidades de carga y la determinación de límites de cambio aceptable.
- ✓ Reglamentos y códigos de conducta de ANP.
- ✓ Seguimiento y evaluación de los impactos de las actividades turísticas.

8. Desarrollo de Competencias: Educación e interpretación ambiental, sensibilización, diseño de materiales didácticos

- | | |
|---------------------------------------|---|
| Sensibilización y educación ambiental | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicas y herramientas de educación ambiental. ✓ Principios y prácticas para el diseño eficaz de los materiales educativos y de comunicación. ✓ Principios y prácticas de sensibilización, comunicación y relaciones públicas. ✓ Uso de medios audiovisuales e informáticos para apoyar las actividades. ✓ Práctica para la planificación y gestión de eventos. ✓ Diseño de programas para la interpretación y la educación. ✓ Desarrollo de juegos y actividades didácticas. ✓ Diseño y manejo de títeres ✓ Elaboración de materiales didácticos. |
|---------------------------------------|---|

9. Desarrollo de Competencias: operativas, gestión de accidentes, primeros auxilios en campo, búsqueda y rescate, prevención y control de contaminantes, gestión de incendios en ANP.

Campo y mantenimiento del sitio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicas de reconocimiento de terrenos, riesgo, búsqueda y rescate, procedimientos. ✓ Primeros auxilios y procedimientos para la gestión de accidentes. ✓ Reconocimiento de fuentes reales y potenciales de contaminación. ✓ Procedimientos de respuesta ante los incidentes de contaminación.
10. Desarrollo de Competencias: Navegación, uso de GPS, mapas, mantenimiento de equipos.	
Navegación y uso de herramientas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento y lectura de mapas topográficos, principios y práctica de navegación terrestre (sin GPS). ✓ Uso y práctica de navegación en el agua (sin GPS). ✓ Manejo de mapa, brújula y habilidades navegación. ✓ Uso de GPS, cuidado y mantenimiento.
11. Desarrollo de Competencias: Restauración de ecosistemas, técnicas de monitoreo, evaluaciones de impacto ambiental, manejo de especies en cautiverio.	
Protección y Restauración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de impacto ambiental en ANP y zonas de influencia, legislación. ✓ Restauración de ecosistemas en ANP. ✓ Estrategias y técnicas de monitoreo de Biodiversidad. Impacto del monitoreo. ✓ Manejo de vida silvestre en cautiverio (decomisada)

12. Desarrollo de Competencias: Uso de tecnologías, bases de datos, etc.

Tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tecnologías y su aplicabilidad al trabajo de áreas protegidas. ✓ Herramientas básicas de computación e Internet. ✓ Usos del software, hardware, aplicaciones, etc. ✓ Uso de plataformas pertinentes (PC, Mac, Tablet, Smartphone, etc.). ✓ Diseño y uso de base de datos. ✓ Principios de la gestión de la información, almacenamiento, catalogación y recuperación.
-------------	---

13. Desarrollo de Competencias: Uso de SIG-base de datos

Herramientas de gestión, Sistema de Información Geográfica (SIG)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principios de SIG y el uso de bases de datos. ✓ Usos potenciales de los SIG como una herramienta para la gestión de ANPs. ✓ Transferencia de datos y almacenamiento.
--	--

14. Desarrollo de Competencias: Desarrollo personal, negociación, planificación, organización, gestión adaptativa, reducción de riesgos.

Competencia personal avanzada	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principios y prácticas del desarrollo personal y profesional. ✓ Planificación Estratégica y Operativa. ✓ Planificación del trabajo y técnicas de organización. ✓ Técnicas de planificación y toma de decisiones. Seguimiento y evaluación técnica. ✓ Principios de la gestión adaptativa. ✓ Estrategias, planes y procedimientos para la reducción de riesgos y respuesta.
-------------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fuentes de apoyo personal y asesoramiento. Técnicas de manejo del estrés.
15. Desarrollo de Competencias: Desarrollo del Enfoque Ecosistémico (EE), almacenamiento de información.	
Principios ecológicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Servicios ecosistémicos de las ANP. ✓ Gestión ambiental. ✓ Servicios ecosistémicos de las ANP. ✓ Enfoque Ecosistémico.
16. Desarrollo de Competencias: Uso de computadoras, sistema de información, seguridad de los datos, gestión de la información.	
Gestión de la información y el conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de computadora y bases de datos. ✓ Uso y almacenamiento de información, sistemas de información de gestión en AP. ✓ Requisitos legales para la protección y seguridad de datos. ✓ Gestión de la información.
17. Desarrollo de Competencias: Investigación científica, proyectos de investigación, análisis e interpretación de datos.	
Gestión de los recursos naturales (investigación y evaluación)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimientos para la Investigación científica en áreas naturales protegidas. ✓ Diseño y formulación de proyectos de investigación. ✓ Análisis e interpretación de información. ✓ Estadística.
18. Desarrollo de Competencias: Planificación operativa, supervivencia, control y vigilancia, salvataje.	

Gestión operativa-control y vigilancia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación operativa. ✓ Lineamientos y técnicas de control y vigilancia. ✓ Patrullaje. ✓ Técnicas de sobrevivencia. ✓ Salvataje y primeros auxilios de urgencia. ✓ Legislación ✓ Técnicas de desplazamiento en áreas silvestres. ✓ Técnicas de detección y rastreo de personas en áreas silvestres ✓ Elaboración de informes de patrulla y sistematización de información. ✓ Técnicas de defensa personal ✓ Manipulación segura de armas (personales o decomisadas) ✓ Coordinación de operaciones de control y vigilancia ✓ Planificación de acciones de control y vigilancia.
--	---

19. Desarrollo de Competencias: Mantenimiento de equipamientos, uso de vehículos, uso de herramientas de trabajo.

Uso y Mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Operación y mantenimiento de equipos, motores y maquinarias en general. ✓ Funciones básicas del vehículo y mantenimiento. ✓ Uso seguro y cuidado de las herramientas y equipos. ✓ Requisitos para el uso de equipo de seguridad y protección.
---------------------	--

20. Desarrollo de Competencias: Conservación, uso sustentable, ordenamiento territorial.

Conservación y uso sustentable	✓ Ordenamiento territorial.
	✓ Zonificación ecológica y económica (ZEE).
	✓ Gestión territorial.

6.1 Recursos necesarios para la ejecución del Plan

Humanos: comprende a los integrantes del cuerpo de guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR, los facilitadores y/o expositores especializados en cada temática, coordinadores (equipo de gestión, planificación y ejecución de Plan)

Infraestructura: Se propone utilizar la infraestructura ubicada en el Parque Provincial Urugua-í o la ubicada en el Parque Provincial Puerto Península, ya que estas poseen espacio físico adecuado para la ejecución de las capacitaciones, además de espacio para el pernocte de los participantes en caso de necesitarse, ambos lugares se encuentran en la zona norte de Misiones.

Cuadro 13: Mobiliario, equipamientos u otros:

Elemento	Cantidad	Observación
Proyector o equipo multimedia	1	
Mesas grandes	5 a 6	Que puedan acomodarse 6 personas
Sillas	50	
Pizarra grande	1	
Rota folio	1	
Equipo de sonido completo	1	Parlante, micrófono, etc.
Impresora	1	laser
TV-VHS	1	

Elementos de librería	Varios	Bolígrafos, marcadores, hojas, afiches, plasticolas, chinchas, clip, tizas, gomas, borrador, cartulinas, etc.
Honorarios Expositores	a	A definir
Refrigerio	50	
Utensilios	50 de cada uno	Cuchillos, cucharas, tenedores, tazas, platos, vasos, etc.
Elementos para cocinar	Varios	Cocina a gas, garrafa de gas, ollas, fuentes, jarras, cafeteras, etc.
Elementos de campamento	50 de cada uno	Bolsas de dormir, linternas, botas, toallas, capa poncho, etc.
Carpas para 4 personas	15	
Brújulas y GPS	15 de cada uno	
Materiales Educativos	10 de cada	Guías de aves, mamíferos, reptiles, etc.
Prismáticos	30	
Movilidad	1 camioneta 4x4 2 minibuses 4x4	Para trasladarse en prácticas de campo

6.2 Financiamiento

Será financiado a través de acuerdos de cooperación en primera instancia:

Para la ejecución de esta propuesta existe la posibilidad de realizar un convenio de Cooperación entre el Ministerio de Ecología y RNR de Misiones y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI) de Costa Rica, ya que la UCI es una institución referente a nivel internacional en la generación de programas que atienden necesidades actuales y futuras de la región y el mundo, que todos sus programas académicos han sido pioneros regionalmente, algunos inclusive a nivel global. Una institución con una larga trayectoria en diversos proyectos de este tipo sería ideal para el cumplimiento de esta propuesta.

Su Visión:

Ser referente internacional en promoción de saberes para el desarrollo regenerativo

Su Misión:

Es la de crear oportunidades innovadoras de educación, investigación y cooperación para el desarrollo de sociedades con ética universal.

La UCI puede aportar de manera trascendental para optimizar la gestión del Sistema de ANPs de la provincia de Misiones, ya que al ser una institución que promueve el saber generando oportunidades en la educación dirigida a los gestores de las ANP, estará realizando una contribución no solo al fortalecimiento de las capacidades de los guardaparques sino también al mantenimiento del patrimonio natural de la provincia y la región.

Otras posibilidades:

El Instituto Misionero de Biodiversidad (IMiBio) es una institución autárquica que tiene como:

Visión:

El Instituto Misionero de Biodiversidad (IMiBio) como centro de referencia regional e internacional de Gestión Integral Estratégica de la Biodiversidad.

Misión:

Poner en valor la Biodiversidad de la provincia de Misiones, acercando los conocimientos al pueblo misionero en su conjunto para un desarrollo sustentable, de forma integrada, colaborativa e innovativa de cara a las futuras generaciones.

Constituir un núcleo estratégico integral social cultural, científico, tecnológico, educativo y económico para el uso sustentable del patrimonio natural de la Provincia de Misiones.

Promover y apoyar la creación de políticas e instrumentos legales que garanticen el uso sustentable de los bienes y servicios derivados de la biodiversidad.

Otra posibilidad sería a través de convenio de cooperación con la Agencia de Cooperación Internacional del Japón, más conocida por el acrónimo de (JICA), es una agencia independiente que coordina la asistencia pública oficial internacional de Japón.

Está orientada a ayudar al desarrollo económico y social de los países en desarrollo y promover la cooperación internacional.

Su Misión:

JICA, de acuerdo con la Carta de la Cooperación para el Desarrollo, trabajará por la seguridad humana y por el crecimiento de calidad.

Su Visión

Guiar al mundo con lazos de confianza JICA, junto con sus socios, tomará la iniciativa para forjar lazos de confianza en el mundo; trabajando por un mundo libre, pacífico y próspero, donde la gente pueda encontrar un mejor futuro y explorar sus diversos potenciales.

Gestionar aportes ante ONG para solventar el proyecto, entre estas puede estar Fundación Vida Silvestre Argentina (FVSA), Asociación de Guardaparques de Misiones (AGuMis), entre otras.

La idea primaria es que se pueda ejecutar el plan de capacitación en su totalidad a través de convenio con una o dos instituciones y el Ministerio de Ecología y RNR de Misiones.

6.3 Presupuesto

Se calcula un monto para el Primer año de 27 mil dólares estadounidenses y para los demás años se calcula un monto de 20 mil dólares estadounidenses por cada año, siendo acumulables, estos montos serán subdivididos según las necesidades y el tiempo en que se desarrollen las capacitaciones, se ajustará a las capacitaciones según sus características.

6.4 Cronogramas

Sujetos a cambios de orden, según resulte en el taller de priorización de temáticas y cursos.

La carga horaria total por mes se calcula teniendo en cuenta que se capacitará a dos grupos de guardaparques por tema, los que salen de la guardia y los que entran en la misma.

Cuadro 14: Cronograma año 1

Año 2019	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables	
Presentación de la propuesta	marzo	X	X	X	Mabel Da Rosa	
-Firma de convenio -Designación de la coordinación y organización del Plan de Capacitación y - Firma de dispositivos administrativos internos	abril	X	X	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Ministro de Ecología y RNR y el/la Responsable máximo o referente de la UCI	
Primer taller informativo de las modalidades de los cursos	Mayo/ junio	4 horas cátedras	8		Coordinación de capacitación	
Receso escolar/ preparación	Julio	X	X			
1° temática general: Gestión de Recursos Humanos Con 5 temas específicos	Agosto/ septiembre	8 hs cátedras por tema divididos en 4 días.	80			
2° temática general: Gestión Administrativa -Con 3 temas específicos	Octubre/ noviembre	6 hs cátedras por tema divididos en 2 días	36			
3° temática general: Manejo de Recursos Financieros -con 3 temas específicos	Diciembre/ enero	4 hs cátedras divididas en 2 días	24			
Evaluación integradora final	Enero	2 hs cátedras	4			
Receso/vacaciones	Febrero	X	X			
Total de horas cátedras 152, divididas en los dos grupos de guardia						

Cuadro 15: Cronograma año 2

Año 2020	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables
4° temática general: comunicación -con 8 temas específicos	Marzo/abril	4 hs cátedras por tema divididos en 4 días	64	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Coordinación de capacitación
5° temática general: Defensa de las leyes y reglamentos -con 6 temas específicos	Mayo/ Junio	3 hs cátedras por tema divididos en 3 días	36		
Receso escolar	julio	X	X		
6° Temática general: Comunidades locales. Patrimonio Cultural en las Áreas Protegidas y zonas de amortiguamiento -con 6 temáticas específicas	Agosto/ Septiembre/octubre	5 hs cátedras por tema divididos en 3 días	60		
7° Temática general: Áreas Protegidas y Desarrollo Local. Turismo, recreación y uso público - con 6 temáticas específicas	Noviembre/diciembre	4 hs cátedras por tema divididos en 3 días	48		
Evaluación integradora final	Enero	2 hs cátedras	4		
Receso/vacaciones	Febrero	X	X		
Total de horas cátedras 212, divididas en los dos grupos de guardia					

Cuadro 16: Cronograma año 3

Año 2021	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables
8° Temática general: Sensibilización y educación ambiental -con 9 temas específicos	Marzo/abril /mayo/junio	8 hs cátedras por tema divididos en 3 días	144	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Coordinación de capacitación
Receso escolar	julio	X	X		
9° Temática general: Campo/embarcaciones y mantenimiento del sitio -con 4 temas específicos	Agosto/ Septiembre	5 hs cátedras por tema divididos en 2 días	40		
10° Temática general: Navegación y uso de herramientas -con 4 temas específicos	Octubre/ noviembre	6 hs cátedras por tema divididos en 3 días	48		
11° Temática general: Protección y Restauración -con 5 temas específicos	Diciembre/ Enero	6 hs cátedras por tema divididos en 4 días	60		
Evaluación integradora final	Enero	2 hs cátedras	4		
Receso/vacaciones	Febrero	X	X		
Total de horas cátedras 196, divididas en los dos grupos de guardia					

Cuadro 17: Cronograma año 4

Año 2022	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables
12° Temática general: Tecnologías -con 6 temas específicos	Marzo/abril	8 hs cátedras por tema divididos en 3 días	96	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Coordinación de capacitación
13° Temática general: Herramientas de gestión, Sistema de Información Geográfica (SIG) -con 3 temas específicos	Mayo/junio	6 hs cátedras por tema divididos en 3 días	36		
Receso escolar	Julio	X	X		
14° Temática general: Competencia personal avanzada -con 7 temáticas específicas	Agosto/ Septiembre/ octubre	4 hs cátedras por tema divididos en 4 días	56		
15° Temática general: Principios ecológicos -con 4 temas específicos	Noviembre/ diciembre	4 hs cátedras por tema divididos en 2 días	32		
Evaluación integradora final	Enero	2 hs cátedras	4		
Receso/vacaciones	Febrero	X	X		
Total de horas 224, divididas en los dos grupos de guardia					

Cuadro 18: Cronograma año 5

Año 2023	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables
16° Temática general: Gestión de la información y el conocimiento -con 4 temas específicos	Marzo/abril/mayo	8 hs cátedras por tema divididos en 3 días	64	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Coordinación de capacitación
17° Temática general: Temática: Gestión de los recursos naturales (investigación y evaluación) -con 4 temas específicos	Junio/ Agosto	8 hs cátedras por tema divididos en 4 días	64		
Receso escolar	julio	X	X		
18° Temática general: 18° Temática: Gestión operativa y control y vigilancia -con 13 temáticas específicas	Septiembre/Octubre/Noviembre/diciembre	Entre 10 hs cátedras por tema divididos en 6 días	260		
Evaluación integradora final	Enero	2 hs cátedras	4		
Receso/vacaciones	Febrero	X	X		
Total de horas 392, divididas en los dos grupos de guardia					

Cuadro 19: Cronograma año 6

Año 2024	Meses	Carga horaria (hs) teoría y práctica	Total hs	Financiamiento	Responsables
19° Temática general: Uso y Mantenimiento -con 4 temas específicos	Marzo/abril	8 hs cátedras por tema divididos en 3 días	64	Ministerio de Ecología y RNR (MEyRNR) y la Universidad para la Cooperación Internacional (UCI)	Coordinación de capacitación
20° Temática general: Conservación y uso sustentable -con 3 cursos	Mayo/Junio	8 hs cátedras por tema divididos en 3 días	48		
Receso escolar	Julio	X	X		
Evaluación integradora final	Agosto	2 hs cátedras	4		
Total de horas 116, divididas en los dos grupos de guardia					

7. CONCLUSIONES

En la actualidad la conservación de los recursos naturales posee una importancia a nivel global, aumentando así el interés entre los gobernantes por la conservación de los recursos naturales, creando Áreas Protegidas para resguardar las riquezas naturales que aún persisten, se vive a diario las consecuencias de lo que soporta el planeta, inundaciones, desastres naturales, calentamiento global, pérdida de biodiversidad, entre tantas otras cuestiones que están llevando a la humanidad a una preocupación creciente por el futuro no solo de los recursos naturales, sino de la vida misma.

Pero la conservación no depende solo de la creación de más ANP sino también de la gestión del patrimonio natural, que se encuentran dentro y fuera de las ANP, para lo cual es de trascendental importancia contar con profesionales preparados para la gestión de esos recursos naturales, los profesionales dedicados a esta labor son mayormente conocidos como guardaparques, quienes trabajan en la gestión territorial de las ANP y zonas de influencia.

En este sentido este trabajo pretende ser un aporte para el fortalecimiento de las capacidades y al desarrollo de mayores competencias de los guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de la provincia de Misiones, quienes trabajan territorialmente en la gestión del Sistema provincial de ANP, además de atender las cuestiones relacionadas a la conservación de los recursos naturales en todo el territorio de Misiones.

Este trabajo partió del interés por conocer los vacíos de capacitación o competencias de los guardaparques de Misiones, durante su desarrollo se ha logrado verificar la problemática y conocerla más a fondo, se trabajó con los actores directos, indagándolos sobre las necesidades de capacitación o competencias para obtener resultados concisos, además fue de gran importancia la participación de un

grupo representativo (aproximadamente el 38%) de guardaparques durante el proceso de recolección de la información, esto hace que los resultados tengan mayor sustento, otra particularidad significativa en el desarrollo de esta idea es que se ha utilizado como apoyo un documento de relevancia para el trabajo en las AP, conocido como Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas (Appleton, 2016). Este contiene un compendio de las competencias que poseen los agentes de AP en todo el mundo, basados en experiencias existentes y desarrolladas, lo que facilitó llevar una guía clara a los guardaparques de los temas a través de encuestas y entrevista, además ayudó a obtener información clara ya que los agentes se sintieron familiarizados con las temáticas.

Se percibió además que el fortalecimiento de las capacidades de los integrantes del cuerpo de guardaparques de Misiones es una tarea pendiente en la organización que los nuclea, se pudo observar que es de gran importancia la concreción de acciones y la toma de decisiones que lleven a alcanzarlo, ya que implicará no solo el fortalecimiento de las capacidades o competencias, sino también, agregar un estímulo dirigido al desarrollo personal de los guardaparques, que podría llevar a un impacto positivo mayor en la ejecución de sus funciones.

El rol que cumple el agente guardaparque no es un asunto menor, no se trata del cumplimiento de una tarea específica sino de cumplir con una gestión que debe ser realizada de manera holística, para lograr resultados de la misma magnitud.

Conlleva la responsabilidad de gestionar los recursos naturales para conservar el patrimonio natural de las generaciones presentes y futuras de la provincia de Misiones y Argentina, lo que constituye una responsabilidad muy grande.

Los resultados fueron muy claros, teniendo en cuenta cada respuesta analizada, en su mayoría los temas elegidos son o deberían ser cocidos por los guardaparques, ya que hacen parte de las funciones.

Se puede mencionar como ejemplo, aspectos claves para el trabajo del guardaparque como falencia en manejo de SIG, manejo de GPS, uso de tecnologías, computadoras, software, base de datos, conocimientos sobre el uso y mantenimiento de armas de fuego y municiones, actuaciones administrativas, primeros auxilios, búsqueda y rescate, educación e interpretación ambiental, utilización de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros temas de gran importancia para cumplir con las exigencias diarias de la labor profesional en terreno.

Se ha desarrollado además de un análisis de la situación, una propuesta que pueda cubrir las necesidades de capacitaciones y desarrollo de las competencias, en este sentido se propone un Plan de Capacitación para guardaparques, contemplado a largo plazo, donde se plantea los temas de capacitación, los requerimientos de logística, la programación de las actividades distribuidas en cinco años y medio, la evaluación de los resultados y el financiamiento. Se han considerados los aspectos más importantes para alcanzar la ejecución efectiva del plan, la propuesta es flexible a cambios para una mejor organización.

Pretendiendo con esta propuesta aportar a la optimización en la gestión de las ANP de la provincia de Misiones, generando oportunidades para el fortalecimiento de las capacidades en el desarrollo de mayores competencias, para el cumplimiento de las funciones que asigna la ley de guardaparques y del Sistema de Áreas Naturales Protegidas del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones en Argentina.

8. RECOMENDACIONES

- Que se firme un convenio con la Universidad para la Cooperación Internacional para la implementación efectiva del plan de capacitación. Se propone a la UCI como parte de esta propuesta por ser una institución de larga y reconocida trayectoria en proyectos de cooperación internacional, en el desarrollado programas globales de formación para la gestión de las áreas protegidas en los diversos niveles profesionales, que posee convenios con diversos países latinoamericanos, entre otros, y una vasta experiencia en procesos de formación por competencias, lo cual vendría a ser de significativo apoyo al desarrollo de dicho plan. Además de ser una institución reconocida a nivel internacional por la calidad de sus programas educativos, entre otros que hacen al prestigio que hoy ostenta dicha institución.
- Que las autoridades de las instituciones parte del convenio faciliten y designen un equipo de trabajo (6 personas como mínimo) para la gestión de capacitaciones y en este caso para la coordinación y ejecución del plan de capacitación a tiempo completo mientras dure el mismo.
- Que se cree en el ámbito institucional un área destinada a la gestión del recurso humano en materia de capacitación y/o formación como, “Área de Formación y Capacitación de Personal en Áreas Naturales Protegidas”, debido a que en la actualidad no se cuenta con un área de estas características en la institución, y además para lograr continuidad de estas actividades en el futuro.
- Que se implemente un sistema de valoración y reconocimiento por capacitación que se vea reflejado en una mejora en las condiciones laborales de los agentes que culminen satisfactoriamente la capacitación. Esto será un incentivo al agente que se profesionalice.

- Se recomienda tomar los insumos para el futuro plan de capacitación como una propuesta flexible que pueda adaptarse a cambios sugeridos por los docentes y coordinadores encargados de desarrollar el plan, siempre y cuando se tenga en cuenta su objetivo inicial.

9. BIBLIOGRAFIA

Acevedo C., Vásquez, N. y Robles G. (2006). Capacitación para el manejo de áreas protegidas en América Latina. Una aproximación a la demanda de los actores. Recuperado de [file:///D:/Downloads/wwfca_areas_protegidas%20\(10\).pdf](file:///D:/Downloads/wwfca_areas_protegidas%20(10).pdf)

Administración de Parques Nacionales. (2007). Las áreas protegidas de la Argentina. Herramienta superior para la conservación de nuestro patrimonio natural y cultural. Buenos Aires, Argentina: Administración de Parques Nacionales.

Anwandter C. (2003) Manual para guardaparques. Parte 1: las áreas silvestres protegidas y la conservación de espacios naturales. Valdivia, Chile: Centro de Investigación y Planificación del Medio Ambiente (CIPMA).

Appleton, M.R. (2016). A Global Register of Competences for Protected Area Practitioners. Gland, Switzerland: IUCN.

Arias Odón F. (2012). El proyecto de investigación. (6ª ed.).

Borrini-Feyerabend, G., N. Dudley, T. Jaeger, B. Lassen, N. Pathak Broome, A. Phillips y T. Sandwith (2014). Gobernanza de áreas protegidas: de la comprensión a la acción. No. 20 de la Serie Directrices para buenas prácticas en áreas protegidas, Gland, Suiza: UICN.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

Carlos Sabino, (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.

Constitución de la Nación Argentina: publicación del Bicentenario - 1a ed. - Buenos Aires: Corte Suprema de Justicia de la Nación / Biblioteca del Congreso de la Nación / Biblioteca Nacional. (2010). Recuperado de: <https://bibliotecadigital.csjn.gov.ar/Constitucion-de-la-Nacion-Argentina-Publicacion-del-Bicent.pdf>

Dudley, N. (Editor) (2008). Directrices para la aplicación de las categorías de gestión de áreas protegidas. Gland, Suiza: UICN.

Dalle P., Boniolo P., Sautu R., Elbert R. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Elbers, J. (Ed.). (2011). Las áreas protegidas de América Latina: situación actual y perspectivas para el futuro. Quito, Ecuador: UICN.

Garcés Jaramillo, Sandra. (2008). Aprendiendo acerca de las áreas protegidas. Letras Verdes, Revista Latinoamericana de Estudios Socioambientales.

Guardaparques Nacionales (2018). Responsables de la conservación del patrimonio natural y cultural de los argentinos. Historia. Recuperado de: <https://www.parquesnacionales.gob.ar/guardaparques-nacionales/>

Iturbide-Flores, M.J. (2012). Diagnóstico de Guatemala: necesidades de capacitación para enfrentar los desafíos de la negociación internacional de actividades REDD+. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Programa REDD-CCAD/GIZ.

Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo (2007). Recuperado de <http://www.unesco.org/education/GMR/2007/es/glosario.pdf>

Jamaica, F. (2015). Los beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal de las pequeñas empresas. Universidad militar nueva granada, facultad de estudios a distancia (FAEDIS), programa de administración de empresas Bogotá D.C. Recuperado de: http://remineo.org/repositorio/memorias/ciao/xiv_ciao/assets/docs/5-MiPyMesyEMPRESAFAMILIAR/2-InvestigacionenProceso/27.%20La%20Capacitacion%20como%20Impulsor.pdf

López Alfonsín M. A. (2016). El Sistema Nacional de Áreas Protegidas en Argentina: The Argentinian National System of Protected Áreas. Buenos Aires: Editorial Jusbaire.

Martínez, F.M., Carmona, G. (2009). Aproximación al concepto de “competencias emprendedoras”: valor social e implicaciones educativas. Revista Iberoamericana

sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 7. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55114063007>>

Moore A. (2009). Manual para capacitación de guardaparque (Vol. I), Módulo 1: Conservación y áreas protegidas. Centro para el Manejo y Capacitación en Áreas Protegidas. Fort Collins, CO, USA: Colorado State University.

Moore A. (Editor). (1993). Manual para la capacitación del personal de áreas protegidas. (Segunda edición). Washington, DC, USA: National Park Service.

Mora Arguedas S. (2010). Material para capacitación de guardaparques: acciones de control y vigilancia. San José, Costa Rica: ELAP-UCI.

Morles V. (1992). Planeamiento y análisis de investigaciones. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/362886490/Libro-Planeamiento-y-analisis-de-investigaciones-Victor-Morles-poblacion-Muestra-pdf>

Nussbaum, M. (2012). Crear capacidades: propuestas para el desarrollo humano (1ª edición). Barcelona: Editorial Paidós.

Obregón M. (2008). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos II. La Habana, Cuba: Centro de Capacitación de Salud Pública y Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud "Dr. Fermín Valdés Domínguez.

Ortega–Rubio A., Pinkus-Rendón M. J., Espitia-Moreno I. C. (Editores). (2015). Las áreas naturales protegidas y la investigación científica en México. Mérida, Yucatán, México: Universidad Autónoma de Yucatán.

Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Pabon-Zamora L., Bezaury J., Leon F., Gill F, Stolton S., Groves A., Mitchell S., Dudley N. (2008). Valorando la naturaleza: beneficios de las áreas protegidas. Serie Guía Rápida. J. Ervin (Ed.). Arlington, VA: The Nature Conservancy.

Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Paz Barreto, Daniel. (2010). Capacitación de guardaparques en América Latina. *Revista Parques* 2, 13 p.

Reynoso Díaz H. (2013). Modelo de Capacitación. Recuperado de:
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>

República de Argentina. (1980). Parques Nacionales. Ley N° (22.351) del año (1980). Buenos Aires, Argentina: República de Argentina. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16299/norma.htm>

ROEGIERS, X. (2016). Marco conceptual para la evaluación de las competencias, UNESCO-OIE. Recuperado de:
http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciasassessment_spa.pdf

Rosso & Siffredi. (2017). El periódico del Parque Nacional Nahuel Huapi. Ecos del Parque año XII, N°24, 11pp. Recuperado de:
https://www.nahuelhuapi.gov.ar/multimedios/Ecos_del_Parque_N_24.pdf

Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica (2004) Programa de Trabajo sobre Áreas Protegidas (Programas de trabajo del CDB) Montreal: Secretaría del Convenio sobre la Diversidad Biológica.

Secretaría de educación pública (SEP, 2010). Introducción a la Educación en línea. Recuperado de de
<https://cursos.clavijero.edu.mx/cursos/tic/Unidad1Conte/tema14.html>

Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo (2007). Recuperado de
<http://www.unesco.org/education/GMR/2007/es/glosario.pdf>

Sistema Federal de Áreas Protegidas. SiFAP. (2018). Áreas Protegidas de Argentina. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/ambiente/tierra/protegida/sifap>

Tejada, J., Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de Educación 37(2), pp. 1-16.

Vidal Díaz de Rada. (2007). Tipos de encuestas considerando la dimensión temporal. Pamplona, España: Universidad Pública de Navarra.

Werther. W. & Davis. K. (2008). Capacitación y desarrollo. En Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (pp. 252 - 280). México: McGrawHill.

Wurgaft, J. (1998). La capacitación laboral en los países andinos. Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:
<https://docplayer.es/19632493-.html>

10. ANEXOS

Anexo 1: Acta (Chárter) del Proyecto Final de Graduación (PFG)

Anexo 2: Formato de Encuesta en línea por correo electrónico

Anexo 3: Formato de Entrevista Personal y Escrita

Anexo 4: Formato de Entrevista/Encuesta

Anexo1

Acta (Chárter) del Proyecto Final de Graduación (PFG)

Nombre y apellidos del estudiante: Mabel Inés Da Rosa

Lugar de residencia: Comandante Andresito, provincia de Misiones-Argentina

Institución: Ministerio de Ecología y Recursos Naturales Renovables (RNR)

Cargo / puesto:

Información principal y autorización de proyecto	
<p>Fecha: 02/09/2018</p>	<p>Nombre de Proyecto: PROPUESTA TEMÁTICA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DE LOS GUARDAPARQUES DEL MINISTERIO DE ECOLOGÍA Y RNR DE LA PROVINCIA DE MISIONES-ARGENTINA</p>
<p>Áreas de conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundamento de Manejo Moderno de AP • Enfoque Ecosistémico y Manejo de AP • Métodos y Técnicas de Levantamiento y Análisis de Datos <p><u>Las áreas que sustentan el proyecto son:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Administración de Proyectos • Políticas, estrategias y legislación ambiental 	<p>Área de aplicación: En la optimización de la Gestión y el Manejo del Sistema de Áreas Naturales Protegidas y los recursos naturales en general de la provincia de Misiones, Argentina.</p>
<p>Fecha de inicio del proyecto: 01/10/2018</p>	<p>Fecha tentativa de finalización del proyecto: 01/01/2019</p>
<p>Objetivos del proyecto: Objetivo General:</p> <p>O Diseñar una propuesta temática como insumo para el desarrollo futuro de un plan de capacitación destinado al fortalecimiento de las capacidades técnicas-operativas y al desarrollo de mayores competencias en el cuerpo de Guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR, para un mejor desempeño de</p>	

las funciones que realizan en las Áreas Naturales Protegidas de la provincia de Misiones.

Objetivos específicos

- Indagar sobre los vacíos de capacitación entre los guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, para determinar las áreas de capacitación que deber ser reforzadas.
- Analizar cuales son las competencias a nivel global para la gestión de las áreas protegidas a fin de valorar la pertinencia de ellas en la realidad de la provincia de Misiones y el manejo por parte de los guardaparques.
- Determinar las competencias que pueden formar parte de la malla curricular como insumo.
- Diseñar el esquema para un futuro plan de capacitación donde se contemplen los requerimientos logísticos y la programación de actividades de capacitación durante los próximos años, para determinar costos y responsables.
- Delinear la evaluación de resultados a corto, mediano y largo plazo para que sean utilizados como referencia del impacto de esta propuesta en las diferentes escalas temporales.
-

Descripción del Proyecto:

La provincia de Misiones cuenta con un Cuerpo de Guardaparques creado por ley, un Sistema con más de 70 Áreas Naturales Protegidas, otros áreas de gestión y agentes de conservación como guardafaunas y guardabosques, todos sustentados en el ámbito del Ministerio de Ecología y RNR, por ello, y considerando que actualmente se carece de un Plan o programa de capacitación y adiestramientos destinado al capital humano que se desarrolla directamente en la gestión de los recursos naturales, se pretende con esta propuesta, primero investigar a través de metodologías como (encuestas-entrevistas, etc.), cuales son las áreas de mayor falencia o necesidad de preparación, y luego con esa información, diseñar un Plan de capacitación sistemático, para lograr la igualdad en el acceso al conocimiento, incrementar el nivel de capacidad (técnica y

operativa), actualizar los conceptos y herramientas para un manejo moderno e integral de los recursos naturales y las Áreas Protegidas, generar conocimiento sólido, capitalizar las capacidades y experiencias, trasladando a un impacto directo en la gestión territorial del Patrimonio Natural Misionero, específicamente sobre el Sistema de Áreas Naturales Protegidas, sustentado en el ámbito del Ministerio de Ecología de Misiones, Argentina.

Necesidad del proyecto:

Los guardaparques de Misiones son aproximadamente 108, de los cuales los primeros agentes no poseen carrera profesional, sino que son conocedores o baqueanos del lugar, y hay otro grupo que son, egresados de la Carrera de Técnicos Universitarios Guardaparques, sí bien, es una carrera universitaria, es de corta duración (dos años y medio) y a mi parecer posee un nivel de aprendizaje muy llano, y teniendo en cuenta que en la actualidad se requiere capacidad de gestión para un mejor manejo de los recursos naturales, más allá de los límites del AP, involucrando a la comunidad como parte de la gestión, para lo que se requiere preparación, en ese sentido es importante y necesario considerar esta propuesta que busca aportar para la construcción de conocimiento colectivo entre los gestores de las Áreas Protegidas y los recursos naturales externos a las mismas, para lograr un abordaje holístico, Ecosistémico (integral) en el manejo de los recursos naturales de la provincia.

Justificación de impacto:

La presente idea se fundamenta en que los recursos naturales del mundo están siendo cada día más quebrantados, por lo que las instituciones y personas encargadas de gestionar el patrimonio natural, debemos preocuparnos y ocuparnos de generar y crear las acciones para promover y optimizar las capacidades técnicas y operativas necesarias para afrontar los problemas ambientales presentes y futuros, teniendo en cuenta las influencias socio-económicas sobre los recursos naturales, desarrollando una visión de responsabilidad y compromiso en la búsqueda de soluciones integrales para salvaguardar los mismos. Estamos caminando hacia un futuro muy comprometedor para los recursos naturales, la biodiversidad y por ende, para la humanidad. Por ello es importante, necesario y urgente consolidar equipos y espacios de preparación, capacitación y formación, para el fortalecimiento de las capacidades de los gestores de los recursos naturales en todos los niveles, generando oportunidades a guardaparques y otros agentes de conservación, de acceder a un programa de formación, sólido, continuo y actualizado para optimizar su preparación profesional, en busca de una gestión y un manejo moderno, para lograr un cambio de paradigma en la gestión del patrimonio natural provincial.

<p>Restricciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco acceso a internet cuando los guardaparques se encuentren de guardia en AP lejanas a centros urbanos, lo que dificultaría la participación activa de algunos de ellos durante ese lapso, en la parte de investigación. • Poca motivación de los agentes de conservación. 	
<p>Entregables:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Listado de temas de capacitación, que reflejen las necesidades de los agentes. • Propuesta logística para un futuro plan de capacitación 	
<p>Identificación de grupos de interés:</p> <p><u>Beneficiarios del Proyecto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Ecología y RNR de Misiones, Argentina • Cuerpo de Guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones Argentina. • ONG y otros, que se desarrollan en conservación de los recursos naturales • Comunidad en general, principalmente las que se encuentran lindantes a las ANP • Recursos Naturales (Biodiversidad) 	
<p>Aprobado por Tutor(a):</p> <p>Olivier Chassot Labastrou</p>	<p>Firma Tutor(a):</p> 
<p>Estudiante:</p> <p>Mabel Inés Da Rosa</p>	<p>Firma:</p>

Anexo 2: Formato de Encuesta en línea por correo electrónico

Encuesta sobre competencias que poseen los Guardaparque de la provincia de Misiones

Con esta encuesta, Usted estará aportando a la construcción de un Plan de Capacitación en el manejo de los recursos naturales de Misiones, por lo cual es necesario que conteste con la mayor honestidad. Es gracias a sus aportes que lograremos resultados óptimos que nos beneficiarán a todos, en el desarrollo de nuevos conocimientos. Muchas Gracias por su tiempo.

Esta encuesta se basó en el trabajo realizado por Appleton, M.R. (2016). Un Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas. Glándula, Suiza: UICN

Son 10 consignas, cada una trata un tema diferente o relacionado al anterior y debajo de cada consigna están las opciones de respuesta.

Cada RESPUESTA es una competencia que Usted considera que posee para desarrollar lo que plantea ese tema.

Marque sólo las competencias que Usted considera honestamente poseer actualmente.

COMPETENCIA: es la capacidad demostrada para realizar una tarea o hacer un trabajo, ampliamente definida en términos de la combinación de habilidades requeridas, el conocimiento y la actitud.

*1. ¿Es Usted Guardaparque del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones? conteste sí o no

2. Posee las competencias necesarias para la gestión de Recursos Humanos, en el apoyo a los equipos y las personas que realizan el trabajo de áreas protegidas.

- Desarrollando planes de trabajo detallados
- Identificando al personal y los recursos necesarios para poner en práctica los planes de trabajo.
- Realizando el seguimiento en el desarrollo del equipo en la actuación del personal y el control de resultados.
- Desarrollando informes a la superioridad jerárquica.
- Proporcionando instrucciones detalladas a las personas y equipos.
- Garantizando la observancia de los procedimientos por el personal.
- Observando la salud, la seguridad y el bienestar del personal.
- Velando por el cumplimiento eficaz y eficiente de las tareas asignadas.
- Proporcionando retroalimentación sobre el desempeño y orientación sobre la mejora de las tareas.
- Identificando causas de rendimiento deficiente de las personas.
- Identificando las causas de los conflictos de trabajo.
- Proponiendo y aplicando medidas para rectificar los problemas.
- Informando e iniciando procedimientos formales, si es necesario.

3. Posee las competencias necesarias para supervisar e instruir a los pequeños equipos de trabajo para realizar tareas específicas.

- Supervisando y motivando grupos de trabajo en la realización de tareas prácticas.
- Instruyendo e incentivando a agentes para que realicen las tareas (trabajo de campo, de oficina, administrativo, etc.) de una manera eficaz y eficiente, siguiendo las instrucciones.
- Manteniendo y presentando registros de las actividades de trabajo.
- Preparando y presentando registros de asistencia, hojas de ruta y registros de actividades de sí mismo y de los equipos de trabajo.

4. Posee las competencias necesarias para el manejo de recursos financieros y de gestión operativa, para gestionar, controlar y dar cuenta de los recursos financieros y de otro tipo, necesarias para la gestión de un área protegida.

- Identificando los costos y las necesidades de material para actividades de trabajo.
- Preparando las necesidades de recursos para el desarrollo de proyectos y planes operativos.

5. Posee las competencias necesarias en materia de comunicación y colaboración, utilizando medios formales e informales para comunicarse con los demás utilizando técnicas y medios apropiados.

- Manejando una efectiva comunicación interpersonal.
- Conociendo y aplicando habilidades esenciales y efectivas para la comunicación formal e informal con colegas, subordinados, partes interesadas y socios. Usando una variedad de métodos (por ejemplo, cara a cara, escuchando, cuestionando, instruyendo, proporcionando retroalimentación).
- Comunicándose de manera efectiva por escrito para diferentes audiencias y propósitos, utilizando el lenguaje y estilos para la presentación de informes oficiales, la escritura científica, cartas y correos electrónicos apropiados.
- Identificando y resolviendo los conflictos interpersonales.
- Utilizando técnicas para la facilitación efectiva e inclusiva de las reuniones, talleres y eventos similares.

6. Posee las competencias necesarias en la defensa de las leyes y reglamentos, para dirigir el desarrollo e implementación de programas de prevención del delito ambiental.

- Preparando e implementando evaluaciones y estrategias de seguridad.
- Identificando las principales amenazas a la seguridad personal de colegas y visitantes (por ejemplo, violencia, intimidación, coerción, munición sin explotar, la presencia de grupos violentos y personas).
- Desarrollando respuestas a las amenazas con planes y procedimientos para hacer frente a las emergencias en seguridad.
- Implementando medidas especiales para garantizar la seguridad y protección del personal vulnerables (guardas y otros miembros del personal, las comunidades locales, informantes, etc.).
- Aplicando la ley y las operaciones de prevención de la contravención ambiental
- Desarrollando planes operativos detallados para la aplicación de la ley, basado en la inteligencia y el análisis de las actividades/registros anteriores.
- Asegurando que las operaciones se lleven a cabo de manera profesional y responsable, y que sean documentadas.
- Recogiendo y seleccionando información estadística sobre la aplicación general de las actividades.
- Investigación sobre el delito ambiental y / o amenazas a la seguridad.
- Dirigiendo investigaciones con el personal de campo; trabajar con informantes y garantizar su confidencialidad; obtención y análisis de información y pruebas; la coordinación con otros organismos; identificar e investigar instigadores, los intermediarios y las cadenas comerciales.
- Garantizando la confidencialidad y la seguridad de las operaciones.

7. Posee las competencias necesarias para actuar en la defensa de las leyes y reglamentos para, planificar, gestionar y supervisar las actividades de prevención del delito en áreas protegidas, aplicación de la ley y el cumplimiento.

- Recopilando información a partir de una gama de fuentes: evidencia recogidas en el campo; análisis de los datos de patrulla y de aplicación de la ley (utilizando herramientas tales como GIS, la SMART, etc.); colaboración con otras agencias de seguridad, el público y las partes interesadas; uso de informantes.
- Organizando, supervisando y controlando las operaciones de prevención / aplicación de la ley, llevados a cabo por los equipos de guardaparques u otros (patrullas, inspecciones, puestos de control, etc.).
- Garantizando que las fuerzas de apoyo estén plenamente familiarizados con los procedimientos de operación pertinentes.
- Proporcionando información y orientación a los interesados sobre las leyes y reglamentos.
- Desarrollando contacto y relaciones con las comunidades locales para cooperar en la aplicación de la ley.
- Utilizando una serie de técnicas 'blandas' para fomentar y permitir el cambio de comportamiento y la cooperación. En respuesta a las solicitudes de aplicación de la ley y de apoyo a la seguridad de los actores locales.
- Aplicando técnicas de procedimientos para la detención, búsqueda o arresto de sospechosos respetando sus derechos.
- Coordinando el apoyo y la cooperación de las fuerzas del orden en la detención de sospechosos.
- Utilizando una serie de técnicas legales y apropiadas para recopilar información de los demorados y/o sospechosos.
- Previniendo la seguridad del personal, actores locales y visitantes contra amenazas físicas.
- Identificando amenazas a la seguridad, el desarrollo de procedimientos de reducción / respuesta de amenaza para el personal. Proporcionando instrucción, orientación para que los procedimientos se sigan adecuadamente.
- Asegurando que los procedimientos correctos y legalmente requeridos se cumplen para todos los aspectos del uso de armas de fuego (por ejemplo, registro de armas de fuego, el almacenamiento de armas y municiones, mantenimiento y comprobación, formación y certificación de los usuarios autorizados, la emisión de armas de fuego y municiones, uso correcto, la observancia de procedimientos estándar de operación y las reglas de enfrentamiento, la presentación de informes y la documentación de los incidentes).
- Desarrollando el despliegue y la recopilación de información utilizando equipos tales como vehículos aéreos no tripulados, cámaras automáticas, radares, detectores de tiro, detectores de metales, etc.

8. Posee las competencias para cumplir la defensa de las leyes y reglamentos, en la supervisión de las actividades de prevención, aplicación y cumplimiento.

- Siguiendo procedimientos correctos para las operaciones y aplicación de la ley: (recopilación de información, inspecciones, patrullas, búsquedas, puestos de control, allanamientos) legalmente y de acuerdo con las instrucciones y procedimientos operativos estándar.
 - Aprehendiendo o demorando a sospechosos, de acuerdo con las instrucciones y procedimientos establecidos.
 - Proporcionando informes verbales y escritos precisos de acuerdo con la ley y los procedimientos administrativos existentes. Utilizando una serie de técnicas no violentas, legales y éticas para evitar el conflicto y la desactivación de situaciones hostiles (por ejemplo, tratar los conflictos, amenazas o intimidación). Las técnicas pueden incluir: el uso de un lenguaje correcto, el uso y la lectura del lenguaje corporal, mostrando buena capacidad de escucha, dar respuestas claras y consistentes, mantener la calma ante la provocación, y saber cuándo retirarse y cuándo pedir ayuda.
 - Utilizando técnicas de defensa personal, el equipo y la fuerza adecuada en respuesta a los ataques físicos. Siguiendo las instrucciones y el uso de procedimientos operativos estándar en situaciones de peligro y enfrentamientos físicos.
 - Controlando el mantenimiento, seguridad, manejo y almacenamiento de armas de fuego y munición según normas y procedimientos establecidos.
 - Usando armas de fuego para prevenir o responder a los ataques que amenazan la vida de la fauna o humana, de acuerdo con la ley y los procedimientos estándar.
- 9. Posee las competencias necesarias para trabajar con las comunidades locales (culturas) para dirigir el desarrollo e implementación de programas que integran los objetivos de gestión de áreas protegidas con los derechos y necesidades de las comunidades locales.**
- Trabajando con especialistas en la investigación y la evaluación basada en la comunidad.
 - Asegurando que la recopilación de información sea participativa y respetuosa de las creencias y tradiciones de las poblaciones locales e indígenas.
 - Trabajando con las comunidades locales para identificar y siempre que sea posible cuantificar los impactos (positivos y negativos) de un área protegida en las comunidades locales y de las comunidades locales hacia un área protegida.
 - Diseñando estrategias y un plan para la participación comunitaria en el desarrollo del área protegida, elaborados con plena participación de los actores locales.
 - Identificando los mecanismos para la participación de las comunidades locales en la planificación, gestión y supervisión de las ANP.

- Identificando las formas de gestión acordados conjuntamente, de manera descentralizada, establecimiento de zonas de amortiguamiento, zonas conservadas por la comunidad, etc.
 - Diseñando y gestionar planes, proyectos o propuestas de actividades que benefician a las comunidades y el área protegida.
 - Proponiendo mecanismos de comunicación y consulta regular con las comunidades locales. Asegurando una representación formal de las comunidades locales en las reuniones pertinentes, talleres, la planificación en los procesos de toma de decisiones.
 - Proponiendo mecanismos para la inclusión de grupos tales como los pueblos indígenas, las minorías locales, los jóvenes, las mujeres y los desfavorecidos o insuficientemente representados por varias razones.
 - Desarrollando propuestas de negociación participativa y acuerdos formales (por ejemplo, regímenes de permisos y licencias, la gestión y los derechos de uso de recursos, límites y cupos, límites y zonas de uso, zonas de amortiguamiento, la generación de ingresos y esquemas de distribución de beneficios, etc.).
10. Posee las competencias para trabajar con las comunidades locales y las culturas, colaborar con las comunidades locales para implementar actividades que aborden las necesidades de las personas y las funciones de un área protegida.
- Generando relaciones de trabajo constructivas con los líderes locales, personas influyentes y comunidades originarias
 - Comprendiendo y abordando las diferencias de opinión y los conflictos potenciales.
 - Participando activa y constructivamente en las reuniones, talleres y eventos de la comunidad.
-
- Trabajando con las comunidades, los grupos de usuarios y especialistas en conservación para negociar acuerdos y reglamentos para el uso sostenible de los recursos, compatible con los objetivos de conservación de un área protegida.
-

(GPS) para la orientación y la navegación.	Uso de GPS en el campo de las funciones básicas (orientación, seguimiento, way-points de grabación, ubicación, etc.). Configuración de GPS y carga / descarga rutas o puntos de interés, etc.														
Siga las buenas prácticas de seguridad y medioambientales en el campo y en el lugar de trabajo.	Se comporta de una manera ambientalmente responsable. Por ejemplo: no fumar, evitar el alcohol, el manejo seguro de los fuegos de campamento, un comportamiento tranquilo, evitando daños al medio ambiente, la eliminación adecuada de los residuos y la basura.														
	Se comporta de una manera segura consciente. Por ejemplo: el uso correcto de herramientas y equipos, conciencia de los riesgos y peligros, cumpliendo con las instrucciones y reglamentos, evitando un comportamiento imprudente, uso de equipo de seguridad correcta, la conciencia fuego.														
Realizar primeros auxilios y brinde respuestas adecuadas ante accidentes y emergencias.	Posee habilidades de primeros auxilios básicos de Cruz Roja o equivalentes (adaptadas a las necesidades específicas de un área protegida).														
	Sabe cómo proceder para denunciar accidentes y/o atender víctimas.														
	Sabe nadar de manera competente.														

Anexo 4 Formato de Entrevista/Encuesta

Investigación sobre competencias que poseen y las que aspiran tener cada Guardaparque de la provincia de Misiones

Esta encuesta se basó en el trabajo realizado por Appleton, M.R. (2016). Un Registro Global de Competencias para Practicantes de Áreas Protegidas. Glándula, Suiza: UICN

Con esta encuesta, Usted estará aportando a la construcción de un Plan de Capacitación en el manejo de los recursos naturales de Misiones, por lo cual es necesario que conteste con la mayor honestidad. Es gracias a sus aportes que lograremos resultados óptimos que nos beneficiarán a todos, en el desarrollo de nuevos conocimientos. Muchas Gracias por su tiempo.

1. ¿Es Usted Guardaparque del Ministerio de Ecología y RNR de Misiones?
Tache lo que no corresponde.....SÍ.....NO
2. Luego de leer y comprender las competencias que Usted considera tener (1) y las que considera le harían falta (0), coloque en la última columna de la tabla, su respuesta en números, asignando el número 1 a las competencias que considera tener y con el número 0 las que considera le faltan.

Entrevista de investigación para diseñar un Plan de Capacitación para guardaparques

1. ¿Es usted guardaparques del Ministerio de Ecología y RNR?
¿Es baqueano o de carrera? ¿Cuál es su nivel de formación?
2. ¿Considera necesario capacitarse y porque?
3. ¿Conoce el término competencia?
4. APC: ¿Posee habilidades y comportamientos necesarios para el funcionamiento y el liderazgo efectivo?
 - Procesar, resumir e interpretar grandes cantidades de información/ datos.

- Desarrollar y explorar enfoques alternativos y estrategias para la resolución de problemas.
 - Aprender de los éxitos, errores y fracasos y la adaptación de los planes y actividades en consecuencia.
 - Aprender y ensayar respuestas y procedimientos de emergencia.
 - Demostrando habilidades de gestión eficiente de tiempo y multitarea.
 - Reconociendo los signos de estrés y 'burnout' (en uno mismo y otros).
 - Adopción de medidas para hacer frente a / reducir el estrés personal.
 - La adopción de enfoques creativos para la implementación de planes con recursos limitados.
 - Ser participante activo en las actividades de formación y aprendizaje.
 - Participar en actividades 'no formales de aprendizaje' como la tutoría y comunidades de práctica.
 - Identificar e involucrar a las partes interesadas con un interés en los recursos, planes y decisiones.
 - Desarrollar y motivar a los equipos y fomentar el trabajo en equipo.
 - Garantizar que los miembros del equipo comprendan sus funciones y tareas.
 - Apoyando colegas y personal en momentos de estrés y dificultad.
 - Proporcionar orientación y entrenamiento de apoyo y animar a otros a aprender y desarrollarse.
5. ¿Qué me podría decir acerca de capacitarse, es necesario, le interesa?
 6. ¿Participaría de capacitaciones en línea?
 7. ¿Cuáles son los temas de mayor interés?