



# PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN 2021 - 2023

ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES

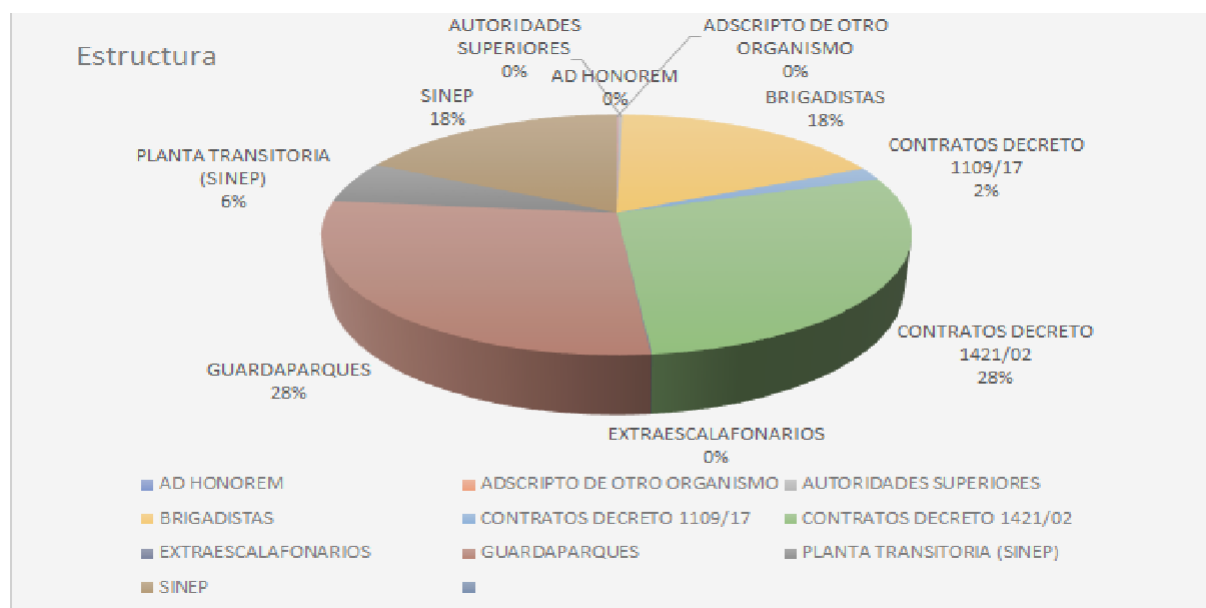
## PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

<b>JURISDICCIÓN</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES</b>
SAF	
TIPO DE ORGANISMO	Descentralizado

<b>ACTORES/AS INTERVINIENTES</b>	<b>NOMBRE Y APELLIDO</b>	<b>TIPO DE CONTRATACIÓN</b>
Directora General de Recursos Humanos	Fernanda Gabriela Álvarez	Designación transitoria en planta permanente (SINEP)
Director de Capacitación y Desarrollo de Carrera	Jorge Julián Cañas	Planta transitoria (SINEP)
Director de Planeamiento Estratégico	Pablo Estomba	Planta transitoria (SINEP)
Coordinador de Capacitación	Luciano Marco Planté	Planta transitoria (SINEP)
Coordinadora Técnica de Capacitación	Viviana Rampello	Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º
Consejera Gremial (UPCN)	María Villanueva	Contrato
Consejero Gremial (UPCN)	Carlos Bermejo	Planta permanente SINEP
Consejero Gremial	Alejo Fardjoume	Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º
Consejero Gremial	Mario Cárdenas	Guardaparque
Asistente técnica	Roxana Derrudi	Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º
Asistente técnica	Natalia Perez	Planta permanente SINEP
Asistente técnica	Ana Cardozo	Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º
Asistente técnica	Daniela Diaz Kiernan	Planta permanente SINEP

## Dotación de personal del Organismo<sup>1</sup>

Referencias <sup>2</sup>	ESTRUCTURA	CANTIDAD
A	AD HONOREM	1
	ADSCRIPTO DE OTRO ORGANISMO	2
	EXTRAESCALAFONARIOS	2
B	BRIGADISTAS	354
C	CONTRATOS DECRETO 1109/17	34
	CONTRATOS DECRETO 1421/02	559
	SINEP	349
D	GUARDAPARQUES	555
E	PLANTA TRANSITORIA (SINEP)	113
	AUTORIDADES SUPERIORES	5
<b>TOTAL</b>		<b>1973</b>



<sup>1</sup> Este cuadro es un resumen del documento completo que se presenta como Anexo 1 (embebido a este documento como planilla de cálculos). En dicho anexo se presenta la dotación de personal desagregada por dependencia y provincia. De ese modo se habilita el análisis de indicadores por región, información central para alcanzar los objetivos de la gestión de la capacitación propuestos.

<sup>2</sup> Estas referencias se utilizan en el cuadro de Definiciones Estratégicas para definir los perfiles potenciales abarcados por cada objetivo de capacitación.

## Encuadre Institucional

La Administración de Parques Nacionales (APN) es un ente autárquico y descentralizado del Estado Nacional que tiene competencia y capacidad para actuar respectivamente en el ámbito del derecho público y privado, creado a través de la Ley N° 22.351. Entre sus funciones principales, se encuentran las del manejo y fiscalización de los Parques Nacionales, Monumentos Naturales y Reservas Nacionales y la administración del patrimonio del Organismo y de los bienes afectados a su servicio, la conservación y manejo de los Parques Nacionales en su estado natural, de su fauna y flora autóctonas, la Protección de la Inviolabilidad de los Monumentos Naturales.

Su **misión** es administrar los Parques Nacionales, Monumentos Naturales o Reservas Nacionales, que son aquellas áreas que por sus extraordinarias bellezas o riquezas en flora y fauna autóctona o en razón de un interés científico determinado, deban ser protegidas y conservadas para investigaciones científicas, educación y goce de las presentes y futuras generaciones.<sup>3</sup>

Conforme lo señala el Plan de Gestión Institucional aprobado a través de la Resolución del Directorio N° 142/2011, “La APN es el organismo al cual el Estado Nacional le ha encomendado y confiado custodiar, difundir y abrir al mundo, muestras emblemáticas del patrimonio natural y cultural de los argentinos. Las áreas que hoy administra se encuentran comprendidas en el **Sistema Nacional de Áreas Protegidas**, el que fue creado en 1934 mediante la Ley 12.103, base del actual sistema. Esta norma fue sustituida en 1972 por la ley 18.594 (creadora de las actuales categorías de manejo diferenciadas) y hoy el sistema se halla regulado por la Ley Nacional 22.351.”<sup>4</sup>

Asimismo, y de manera complementaria, a través del Decreto N° 402/2017, la APN se constituye en la autoridad de aplicación de la Ley N° 27.037 que instituye el **Sistema Nacional de Áreas Marinas Protegidas** destinado a proteger y conservar espacios marinos representativos de hábitats y ecosistemas de importancia nacional. En este marco, la APN está encargada, entre otras cuestiones, de manejar y fiscalizar las áreas marinas protegidas, así como también formular las acciones conducentes a la conservación y uso sustentable de los ecosistemas marinos, incentivar la investigación, desarrollar campañas de educación e información ambiental y elaborar e implementar los Planes de Manejo.

En función de la misión y visión, la actual gestión del Organismo promueve los siguientes **valores**:

- La conservación en todas las formas: la diversidad biológica y cultural integra el patrimonio nacional y por ello debe ser conservada, resguardada e incrementada para el beneficio de todos los habitantes. Esto mediante el uso sostenible de los recursos.
- El trabajo en redes, es decir, ampliar y consolidar los vínculos con todos los actores sociales, institucionales, políticos u otros que puedan aportar ideas, innovaciones, tecnologías, herramientas o cualquier otro tipo de ayuda.
- El compromiso con el desarrollo humano local implica, contemplar y ampliar los espacios de reconocimiento, integración y participación activa de todos los agentes y actores con una visión democrática, regional y que tienda a la descentralización del Organismo.
- La mejora continua: la implementación de tareas, acciones y procesos que apunten a la excelencia en la gestión institucional, a través de capacitaciones, cooperaciones articuladas a

---

<sup>3</sup> <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16299/texact.htm>

<sup>4</sup> Plan de Gestión Institucional de la APN, 2001 (Res. HD 142/2001).

la búsqueda de mejoras y oportunidades de conocimiento y a su aplicación para el diseño de las soluciones a las problemáticas que se presenten.

- La vocación de servicio: la voluntad, vocación y el compromiso que distingue a los agentes de la APN, es donde la institución cobra su sentido social, basado en el reconocimiento de la importancia de la función pública instrumentada desde el Estado Nacional, y es esta fuente de orgullo profesional y cívico.
- El trabajo interdisciplinario: es importante contar con el compromiso, conocimiento, habilidades y trabajo en equipo. La interdisciplinariedad en la composición de los grupos de trabajo permite incorporar diferentes puntos de vista, generando mayor capacidad de respuesta frente a las problemáticas que se presenten.
- El gobierno abierto desde la transparencia, la colaboración y la participación como pilares fundamentales de una gestión abierta a la ciudadanía.

## Desafíos y Oportunidades

La APN se dispone, cada vez más, a generar oportunidades, involucrar nuevos actores, ampliar sus vínculos e incorporar en sus políticas aquellos elementos que contribuyan a la equidad y la inclusión social, posicionándose como una institución que acompaña los cambios de una sociedad que demanda cada vez más su participación en todos los ámbitos del Estado. Es necesario, resaltar la importancia de desarrollar una planificación estratégica de largo plazo, para que, de esta manera, las políticas institucionales no se vean condicionadas por el acotado tiempo de una gestión de gobierno, posibilitando de esta forma la participación permanente de la ciudadanía.

En sus orígenes nuestros Parques Nacionales surgieron como afirmación territorial y poblacional, con fines centrales de conservación y preservación del patrimonio natural y cultural de la Nación y con una vinculación al desarrollo turístico; hoy y de cara al futuro, promueve que nuestros Parques sean además faros del desarrollo sostenible y la investigación, sobrepasando sus límites efectivos y articulando con su entorno. Se cuenta con una oportunidad histórica para repensar aspectos de trascendencia para nuestras áreas protegidas, atendiendo al contexto nacional e internacional que impera en materia de biodiversidad y reconociendo como principales beneficiarias a las comunidades locales, incluyendo los derechos ancestrales de las múltiples naciones que habitamos este país.

En este sentido, se identifican cuatro **pilares fundamentales** para el accionar institucional: la conservación, el desarrollo sostenible, la investigación y la vinculación estratégica.

El Plan institucional vigente desde el año 2001 y que fuera el resultado de un amplio debate hacia adentro de la Institución, pone en la centralidad las acciones de **Conservación de los valores naturales y culturales**. Consideramos que es el momento de profundizar esta idea e incluir al Desarrollo Sostenible como segundo pilar de esta institución y la forma que toma es el **desarrollo de lo local**, vinculando las **comunidades** a las áreas protegidas y su cultura, sus costumbres, formas de producción y el aprovechamiento de los recursos naturales.

Por otro lado, la reciente incorporación de la Administración de Parques Nacionales al Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología pone en valor, y nos obliga a potenciar el tercer pilar fundamental de esta institución: **la Investigación**. El conocimiento y las necesidades actuales nos interpelan y nos proponen replantearnos permanentemente nuestras prácticas. Constituirnos como una agencia de conservación moderna, inserta en el siglo XXI, es un desafío que se llevará adelante si logramos incorporar la ciencia y la tecnología a los procesos internos y a las acciones que realizamos en el marco de nuestra misión.

El cuarto y último pilar es la **Vinculación estratégica**. Ninguno de los anteriores pilares, puede ser realizado sin el trabajo conjunto con el resto de las instituciones públicas y privadas con las cuales interactúa Parques Nacionales. El ordenador de este pilar debe ser el territorio, ya que es en él donde se produce el punto de encuentro con dichas instituciones.

En un mundo en constante cambio, con multiplicidad de actividades, y considerando que la conservación, la innovación, la mejora continua, el gobierno abierto y el desarrollo estratégico deben ser prioritarios para la gestión, resulta necesario tender a que la APN adopte nuevas formas de articulación con la sociedad, buscando ampliar su visión con la inclusión de nuevos objetivos relacionados al desarrollo local, implementando mecanismos más participativos en sus políticas públicas, facilitando el acceso a la información, contribuyendo a la disminución de la pobreza y la desigualdad social, promoviendo la equidad entre los géneros, la resiliencia frente al cambio climático y el fomento al desarrollo sostenible, entre otros.

Atender estas demandas y desafíos implica eventualmente, entre otros asuntos estratégicos, reorganizar y adecuar la estructura organizacional del Organismo, tendiendo hacia un diseño que habilite la descentralización y desconcentración administrativa.

## Estructura organizacional

La actual estructura organizativa de primer nivel operativo fue aprobada a través de la Decisión Administrativa N° 1422/2016, y a partir del dictado de la RESFC-2016-410-E-APN-D#APN se aprobó la estructura de segundo nivel operativo. Luego fue modificada a través de la Resolución HD N° 353-2019 y la DA-2019-58-APN-JGM.

En ella, se encuentra el área de capacitación mediante una Coordinación de Capacitación (CCAP) que depende de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera (DCyD) dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH). La CCAP tiene a cargo la coordinación del Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas (CFyCAP), fundado en 2015 mediante Res. P.D. N° 391/05 con el objetivo de formar y capacitar agentes internos y externos del Organismo y con sede en la localidad de Embalse (Córdoba).

El diseño de la actual estructura del Organismo responde al modelo lineo-funcional y ha cumplido de manera eficiente con los requerimientos planteados a la organización en un plazo extendido en el tiempo. Dicha organización se caracterizó por una estructura y gestión altamente centralizada, no solo en la relación de la Casa Central con las Áreas Protegidas, sino también dentro de ellas. Frente a las nuevas necesidades y desafíos, se identifica la necesidad de contar a futuro con un modelo organizativo de tipo matricial, que tienda a la descentralización del Organismo.

La planificación estratégica en capacitación se encuentra atravesada por esa nueva perspectiva de organización institucional que propende a la implementación de una estructura más dinámica y participativa.

## Objetivos estratégicos institucionales

El PEC se encuentra integralmente orientado a impulsar y acompañar los nuevos lineamientos propiciados por esta APN abordando el desarrollo, la inclusión social y las estrategias de incorporación del cambio climático actual, expresado en los siguientes **objetivos estratégicos**:

1. Contribuir a la gestión y **conservación** de los ecosistemas impulsando la **investigación e innovación** aplicada en las Áreas Protegidas.

2. Impulsar el **desarrollo sostenible** y promover la **educación ambiental** interactuando con las **comunidades locales y originarias** como principales beneficiarias de las Áreas Protegidas.
3. Favorecer la implementación de relaciones igualitarias, equitativas y justas en tareas cotidianas, invitando a reflexionar desde una **perspectiva de géneros y diversidades** los temas ambientales, la gestión pública y las relaciones humanas.
4. Propender a una **gestión descentralizada, democrática**, con organización matricial, vinculada estratégicamente a otros organismos y que promueva el **gobierno abierto y participativo**.
5. Profesionalizar y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores asegurando **condiciones de seguridad, el uso eficiente de recursos y la ética pública**.
6. Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas **modernizando los procedimientos administrativos**.

## Objetivos globales de la gestión de la capacitación

En función de aportar a la concreción de los objetivos estratégicos de la gestión, desde el área de capacitación se establecen los siguientes **objetivos globales** para el área:

1. Propiciar el acceso de más trabajadoras y trabajadores a capacitaciones a distancia mejorando las posibilidades de acceso, el diseño del campus virtual y página web y la comunicación y difusión de las capacitaciones.
2. Mejorar el sistema de registro, sistematización y análisis de información del área, estableciendo circuitos de trabajo eficientes.
3. Mejorar integralmente las propuestas de capacitación: corrección de textos, abordaje de contenidos pedagógicos y didácticos con docentes, sistematización de saberes de experiencia, formalizando todos los procesos de presentación y tramitación de diseños de capacitación.
4. Acondicionar las instalaciones del Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas, poniéndolas en un todo de acuerdo a la normativa de seguridad e higiene vigente, adecuando la funcionalidad del espacio a las necesidades actuales y adaptando tecnologías sostenibles.
5. Instalar el abordaje transversal de las políticas de género, interculturalidad, ética pública y desarrollo sostenible a las capacitaciones brindadas por el organismo.
6. Establecer vínculos estratégicos y duraderos con el mundo académico en general y con las casas de estudios que ofrecen carreras vinculadas a la formación de guardaparques y brigadistas en particular.
7. Facilitar y promover la terminalidad de estudios obligatorios entre el personal del Organismo.
8. Favorecer el acceso de más trabajadores a las capacitaciones ofrecidas. Acceso que debe tender a ser igualitario en términos de género, cultura, función y territorio; estableciendo un sistema de medición que dé cuenta de estas variables.

## Balance de gestión del PEC anterior

A continuación, se exponen algunos datos que pretenden dar cuenta de lo actuado en el ciclo 2016-2019.

ACTIVIDADES JURISDICCIONALES*										
	Registro SAI					Registro CCAP				
	2016	2017	2018	2019	TOTAL	2016	2017	2018	2019	TOTAL
<b>Actividades realizadas</b>	30	43	24	45	<b>184</b>	36	90	106	78	<b>310</b>
<b>Personas capacitadas**</b>	276	659	329	501	<b>1155</b>	S/D	S/D	S/D	S/D	<b>S/D</b>
<b>Certificaciones emitidas</b>	406	951	436	601	<b>2394</b>	632	2027	2186	1590	<b>6435</b>
<b>Actividades a distancia</b>	S/D	S/D	S/D	S/D	<b>S/D</b>	4	9	24	17	<b>54</b>
<b>Porcentaje de personas que accedieron a una o más capacitaciones sobre total del Organismo</b>	60 %					S/D				
<p>*El presente cuadro refleja datos provenientes de dos fuentes o sistemas de registro utilizados en el período 2016-2019. Las diferencias entre ambos registros dan cuenta de la necesidad de mejorar el sistema de registro y sistematización de información vinculada a la capacitación. De esta realidad se desprende uno de los objetivos planteados para la actual gestión de la capacitación.</p> <p>**El número de personas capacitadas responde a la cantidad de agentes que accedieron al menos a una capacitación en el período citado.</p>										

ACTIVIDADES INAP					
	2016	2017	2018	2019	TOTAL SAI
<b>Actividades en las que se participó</b>	47	144	170	195	488
<b>Personas capacitadas</b>	299	620	912	686	1275
<b>Certificaciones emitidas (total APN sin externos)</b>	507	1361	2564	2190	6622
<b>Porcentaje de personas que accedieron a una o más capacitaciones sobre total del Organismo</b>	66 %				



INFORMACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTUDIOS EN 2020	
Agentes con estudios secundarios completos	620
Agentes con estudios primarios completos	198
Agentes con estudios superiores completos	851
Agentes con estudio de posgrado completos	91

USO PLATAFORMA SAI		
	Si	No
Acreditación de actividades	x	
Apertura de comisiones	x	
Inscripción de cursantes	x	
Registro de asistencia	x	
Acta de evaluación	x	
Certificación	x	
Informes		x
Alta de prestadores docentes	x	

# INFORME METODOLÓGICO

---

Para la formulación del PEC 2021-2023 desde el área de capacitación del Organismo se conformó un equipo de trabajo que se dedicó a relevar, sistematizar y analizar información de diversas fuentes, que permitieron identificar y priorizar las necesidades de capacitación contextualizadas.

Se describen a continuación, a modo de resumen, algunos puntos que pretenden dar cuenta de dicho proceso.

- **Actores intervinientes, formas de interacción y herramientas utilizadas**

El equipo conformado en el área de capacitación para la elaboración del presente documento interactuó con diferentes áreas del organismo con el afán de relevar necesidades y oportunidades de cada sector. A saber:

- **Intendencias y Direcciones Regionales de conservación:** se realizaron 5 encuentros regionales (modalidad a distancia) donde fueron convocados intendentes, directores y referentes de cada área. En dichos encuentros se conversó sobre las necesidades y propuestas de capacitación de cada espacio. Asimismo, se relevó la infraestructura y otras variables que permiten evaluar las posibilidades logísticas. Previo a los encuentros se solicitó a los participantes que relevaran las necesidades planteadas por el personal mediante entrevistas. Luego del encuentro se invitó a los participantes a completar un formulario en línea con el reporte de las necesidades conversadas. Durante las conversaciones, una integrante del equipo tomó nota exhaustiva de lo hablado y luego se sistematizó esa información en una tabla agrupando las necesidades por temática.
- **Autoridades superiores del Organismo:** se mantuvieron reuniones con representantes de las Direcciones y otros espacios de gestión del organismo. En esas reuniones se conversó sobre las necesidades de capacitación vinculadas a los objetivos estratégicos de la gestión. Se tomó nota y sistematizó lo conversado en planillas.
- **Otras reparticiones de la Casa Central:** se envió un formulario en línea solicitando que se reportaran las necesidades de capacitación. Se sistematizaron las mismas en una planilla.
- **Trabajadoras y trabajadores del Organismo:** mediante el análisis de encuestas de evaluación de capacitaciones en línea y presenciales de 2020 y años anteriores, se detectaron necesidades que fueron plasmadas en una planilla.

Para definir los objetivos de capacitación vinculados a los objetivos estratégicos del Organismo se sistematizaron todos los documentos originados a partir de las consultas a cada fuente información, detectando recurrencias y vinculando las necesidades con las posibilidades y oportunidades del área y del Organismo.

Para ello, como así también para la redacción del presente documento, el equipo de trabajo se reunió sistemáticamente, por videoconferencia, distribuyendo tareas y reportando avances y dificultades. Se utilizó una serie de carpetas compartidas en la nube para compartir trabajo en tiempo real.

- **Tiempos**

Las tareas descritas se realizaron en los siguientes plazos:

- **Encuentros-relevamientos:** mayo - septiembre 2020
- **Sistematización y análisis:** julio - octubre 2020
- **Redacción:** noviembre - diciembre 2020
- **Socialización documento preliminar:** diciembre 2020 - enero 2021
- **Ajustes / correcciones:** enero 2021
- **Presentación definitiva del documento:**

- **Dificultades**

En el desarrollo del proceso se presentaron inconvenientes y situaciones propias del contexto, que se detallan a continuación:

- Contexto de trabajo: debido al aislamiento preventivo, social y obligatorio dispuesto por las autoridades sanitarias en relación a la pandemia provocada por el COVID-19, el equipo de trabajo vio dificultados sus encuentros presenciales y condicionados los tiempos de trabajo a las diversas situaciones familiares y sanitarias. No obstante, se pudieron adaptar las modalidades de trabajo a formatos remotos y generar un ciclo de encuentros con los actores intervinientes que permitió llevar adelante los relevamientos de manera apropiada.
- Obtención de datos vinculados al PEC anterior: el análisis del PEC anterior se vio dificultado por la inconsistencia de datos vinculados a las capacitaciones realizadas en el período. Ingreso de información por diversas vías, falta de claridad en los circuitos administrativos, diferencias de criterios a la hora de la carga, no permiten contar con información certera. No obstante, los datos de base están disponibles aunque su sistematización se vea dificultada. A partir de esta dificultad se establece uno de los objetivos globales para la gestión de la capacitación.

## Metas

A partir del análisis de dicha información, y en vínculo con los objetivos estratégicos de la gestión se establecieron, objetivos para las capacitaciones y objetivos globales para la gestión de la capacitación. En virtud de poder evaluar el nivel de concreción de estos objetivos globales se establecieron las siguientes metas a concretar al final de este Plan:

1. Aumentar el número de certificaciones emitidas en actividades virtuales. Aumentar la cantidad de actividades virtuales.
2. Contar con sitio web. Implementar un esquema de comunicación que determine medios y estrategias. Mejorar la accesibilidad del Campus Virtual.
3. Establecer formalmente circuitos de trabajo que integren las distintas áreas que componen la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera. Implementar el registro exhaustivo y con criterios unificados de las actividades jurisdiccionales formalizando los procesos de presentación de diseños de capacitación.
4. Elevar la calidad de las capacitaciones jurisdiccionales mediante el establecimiento de instancias de acompañamiento en el diseño de capacitación, corrección de textos, y la formación de docentes. Aumentar el número de prestadores docentes pertenecientes al Organismo.

5. Reparar las instalaciones del Centro de Formación y Capacitación, adecuando las mismas a la normativa vigente en seguridad e higiene e incorporando tecnologías de uso eficiente de la energía. Refuncionalizar espacios como la biblioteca y el salón de estudios.
6. Incorporar, en todas las capacitaciones, la invitación a un abordaje transversal que contemple las políticas de género, interculturalidad, ética pública y desarrollo sostenible.
7. Gestionar, celebrar e implementar convenios de cooperación con casas de estudios que brindan carreras estratégicas.
8. Aumentar el número de agentes con estudios secundarios terminados.
9. Aumentar el número de agentes que acceden a capacitarse, considerando la igualdad de acceso a las propuestas.

## Indicadores

Si bien varios de los aspectos vinculados a las metas son de carácter cualitativo o de medición simple (realizado o no realizado), para evaluar algunos aspectos cuantitativos del presente plan se proponen los siguientes indicadores:

1. **Agentes capacitados:** cantidad total de agentes que acceden a una o más capacitaciones en un período determinado.
2. **Agentes capacitados por región y perfil:** cantidad de agentes que acceden a una o más capacitaciones en un período determinado desagregados por región geográfica y perfil.
3. **Certificaciones emitidas:** cantidad de certificaciones de aprobación o participación en capacitaciones jurisdiccionales en un período determinado.
4. **Capacitaciones virtuales organizadas:** capacitaciones virtuales jurisdiccionales diseñadas, aprobadas e implementadas.
5. **Capacitaciones presenciales organizadas:** capacitaciones virtuales jurisdiccionales diseñadas, aprobadas e implementadas.
6. **Prestadores docentes del Organismo:** cantidad de agentes que se han habilitado como prestadores en INAP.
7. **Nivel de estudios:** nivel de estudios alcanzados por los agentes del Organismo.

En todos los casos se establecerán comparativas con los datos de inicio de gestión y comparativas interanuales y mensuales, preferentemente desagregadas por región (Dependencia y Provincia). Para ello se prevé la implementación de un registro exhaustivo en el SAI y el análisis periódico de los reportes emitidos por el sistema para la realización de informes de metas físicas y gráficos que permitan visualizar la tendencia y alcances.

## DEFINICIONES ESTRATÉGICAS

En el siguiente cuadro se sintetiza el contenido del PEC 2021-2023 organizando las acciones de capacitación en vinculación con objetivos de capacitación y estos, a su vez, con seis grandes dimensiones interrelacionadas que responden a los objetivos institucionales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN	SABERES PREPONDERANTES	DESTINATARIOS <sup>5</sup>		PRIORIDAD			ÁREA PRESTADORA		
			PERFIL	UNIVERSO	2021	2022	2023	I N A P	A P N	O T R A
Contribuir a la gestión y conservación de los ecosistemas impulsando la investigación e innovación aplicada en las Áreas Protegidas.	Fortalecer los conocimientos vinculados a la <b>investigación</b> como eje de la <b>conservación</b> de las Áreas Protegidas.	Saber Saber hacer Saber reflexionar	A B C D E	1973	X	X	X		X	X
	Dotar al personal de herramientas conceptuales y técnicas necesarias para la gestión efectiva de las <b>Áreas Marinas</b> y las funciones de la APN en el <b>Territorio Antártico</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer	A B C D E	1973	X	X	X		X	X
	Propiciar el uso de <b>sistemas de información geográfica</b> aplicada a la gestión e investigación en las Áreas Protegidas.	Saber Saber hacer	B C D	1851	X	X			X	
	Facilitar el uso de herramientas <b>innovadoras</b> para las funciones de control, fiscalización y lucha contra incendios.	Saber Saber hacer Saber qué hacer	B D	1296	X	X			X	
	Poner a disposición herramientas para el manejo y puesta en valor del <b>Patrimonio Cultural</b> en las Áreas Protegidas.	Saber Saber hacer Saber qué hacer	C D	1851	X	X			X	
	Abordar saberes y experiencias relacionadas a la <b>remediación y restauración ecológica</b> .	Saber hacer Saber qué hacer Saber reflexionar	B C D	1851	X	X	X		X	
Impulsar el desarrollo sostenible y promover la educación ambiental interactuando con las comunidades locales, originarias y campesinas como principales beneficiarias de las Áreas Protegidas.	Abordar saberes vinculados a las políticas de fomento del <b>turismo sostenible</b> , promoción de puestos de trabajo y desarrollo del sector.	Saber Saber interactuar Saber reflexionar	B C D	1851	X	X		X	X	X
	Poner a disposición herramientas que propendan a abordar las políticas ambientales desde la óptica del <b>derecho indígena, la interculturalidad y la interacción con comunidades campesinas y locales</b> .	Saber Saber interactuar Saber reflexionar	A B C D E	1973	X	X	X	X	X	X
	Poner a disposición herramientas que promuevan las buenas prácticas en el <b>manejo de residuos</b> y el uso de <b>energías renovables</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer	A B C D	1855	X	X	X	X	X	X
Favorecer la implementación	Poner a disposición herramientas para prevenir las <b>violencias</b> y toda	Saber Saber qué hacer	A B C D E	1973	X	X	X	X	X	X

<sup>5</sup> Las referencias (letras de la A, B, C, D y E) responden al agrupamiento de tipo de contratación que define los perfiles en el cuadro de dotación de personal presentado en la Presentación Institucional.

de relaciones igualitarias, equitativas y justas en tareas cotidianas, invitando a reflexionar desde una perspectiva de géneros y diversidades los temas ambientales, la gestión pública y las relaciones humanas.	forma de <b>discriminación</b> desde una perspectiva de derechos, inclusiva y respetuosa de las diversidades de géneros y culturales.										
	Propiciar la valoración de la relación entre género y ambiente para el desarrollo de las políticas ambientales.	Saber Saber qué hacer Saber reflexionar	A B C D E	1973	X	X	X	X	X	X	X
Propender a una gestión descentralizada, democrática, con organización matricial, vinculada estratégicamente a otros organismos y que promueva el gobierno abierto y participativo.	Orientar en el uso de herramientas que tiendan a la implementación de <b>estrategias comunicativas</b> que fortalezcan la imagen institucional de la APN, colaboren con la <b>descentralización</b> y fortalezcan la <b>federalización</b> del Organismo.	Saber qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	A B C D E	1973		X	X	X	X	X	
	Brindar herramientas que promuevan una utilización responsable y con un enfoque de derechos, de los espacios de <b>uso público</b> .	Saber hacer Saber interactuar Saber reflexionar	A C D E	1855		X	X			X	
	Brindar herramientas que promuevan la conformación de equipos de trabajo sólidos que favorezcan la <b>resolución de conflictos</b> mediante dinámicas participativas.	Saber qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	A B C D E	1973	X	X		X	X	X	X
	Fomentar el uso de herramientas que promuevan <b>vínculos estratégicos</b> para el organismo.	Saber interactuar Saber reflexionar	C E	1060		X	X			X	
Profesionalizar y mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores asegurando condiciones de seguridad, el uso eficiente de recursos y la ética pública.	Recuperar, sistematizar y actualizar saberes vinculados a oficios relacionados al <b>mantenimiento y uso de infraestructura, vehículos, embarcaciones y aeronaves</b> .	Saber Saber hacer	B C D	1851		X	X	X	X	X	X
	Poner a disposición herramientas que tiendan a mejorar las condiciones de <b>seguridad e higiene</b> de los espacios de trabajo.	Saber Saber hacer	A B C D E	1973	X	X		X	X		
	Propiciar el uso de herramientas para la planificación eficiente y acciones responsables en las tareas de <b>control y fiscalización</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	D	555	X	X				X	
	Fortalecer el conocimiento de las regulaciones, herramientas y técnicas específicas del servicio de <b>manejo del fuego</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer	B	354	X	X				X	X
	Profundizar las competencias específicas sobre <b>idiomas</b> (incluyendo lenguaje de señas).	Saber Saber hacer	B C D	1851		X	X	X	X	X	X
	Profundizar el conocimiento de los servicios específicos de <b>Gestión del riesgo y emergencias</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer	B C D	1851	X	X				X	X
	Formar <b>guardaparques</b> ingresantes desde una mirada inclusiva y respetuosa, que recupere los saberes de vida y tienda al desarrollo integral y la ética de servidores públicos.	Saber Saber hacer Saber qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	D	555	X	X	X			X	X
Garantizar mayor eficiencia y	Fortalecer los conocimientos y competencias laborales asociados a identificación, sistematización,	Saber Saber hacer Saber qué hacer	C E	1060	X	X		X	X		

eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos.	revisión y mejora de los procesos y procedimientos de <b>gestión de personal, capacitación y RRHH.</b>	Saber interactuar Saber reflexionar									
	Poner a disposición herramientas para favorecer la <b>alfabetización digital</b> y el uso de TIC's.	Saber Saber hacer	A B C D E	1973	X	X	X	X	X	X	x
	Brindar herramientas de <b>planificación, administración, de gestión eficiente y ética pública.</b>	Saber Saber hacer Saber reflexionar	C E	1060					X	X	X



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional  
2021 - Año de Homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Anexo**

**Número:**

**Referencia:** PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN 2021 - 2023

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 15 pagina/s.