



CAPACITACIÓN PARA GUARDAPARQUES Y PERSONAL TÉCNICO DEL SERVICIO DE PARQUES NACIONALES DE VENEZUELA: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Nila Pellegrini ^(a) y Aníbal Invernón ^(b)

^(a) Profesora Titular. Departamento de Estudios Ambientales,
Universidad Simón Bolívar, Venezuela pellegrini@usb.ve

^(b) Eco, Diversidad, Conservación y Desarrollo, Venezuela

INTRODUCCIÓN

El incremento generalizado en la destrucción de los recursos naturales, así como la acelerada pérdida de diversidad biológica, han generado una preocupación en proteger los ambientes naturales, dado que no sólo son de incalculable belleza y variedad, sino que también poseen una gran importancia cultural y ecológica. Por ello, se han creado áreas naturales bajo régimen de administración especial, tales como parques nacionales y monumentos naturales. Dichas áreas requieren de una cuidadosa planificación, manejo y administración.

Las áreas naturales protegidas de América Latina están siendo sometidas a presiones cada día mayores para usos alternativos de sus recursos. Estas presiones amenazan la integridad ecológica de esas áreas, por lo cual se requiere de personal capacitado para enfrentar este problema y llevar a cabo las acciones de manejo necesarias para lograr los objetivos para los cuales han sido establecidas.

La visión del manejo de las áreas protegidas de la Región ha ido cambiando con el tiempo. Antes era de "protección absoluta" donde se procuraba la menor intervención humana posible. En la actualidad existe una diversificación en los usos, que pueden variar desde lo estrictamente protegido a zonas de recreación, incorporando intereses sociales y económicos. Ello hace necesario ajustar la preparación y la actitud de los administradores a estas nuevas orientaciones y realidades (Beenton, 1993).

En Venezuela, el Sistema de Parques Nacionales cuenta con 43 Parques Nacionales que ocupan una superficie de 12 980 512 hectáreas y 46 Monumentos Naturales, que cubren una superficie de 1 123 874 hectáreas, alcanzando en su conjunto 14 104 386 hectáreas. Estas figuras legales, sin lugar a dudas representan el principal instrumento para garantizar la conservación y la protección del relevante patrimonio natural de Venezuela (Gabaldón, 1992 y 1999). No obstante el crecimiento de este Sistema, tanto en número de áreas, territorio ocupado y personal empleado, no ha sido posible que en estas áreas se logre una adecuada consolidación de su administración y manejo. Si bien los problemas que amenazan la integridad ecológica de las áreas son múltiples, la mayoría de ellos se acentúan por la falta de personal capacitado (Pellegrini y Rávago, 1991).

El personal del Sistema de Parques Nacionales está constituido por aproximadamente 500 personas, entre profesionales universitarios, técnicos y guardaparques. Esta cantidad es muy inferior a la necesaria para atender adecuadamente las áreas protegidas, por lo cual es impostergable aumentar la cantidad y la calidad del personal que tiene bajo su responsabilidad este importante patrimonio natural. La capacitación de dicho personal está resumida en cursos cortos y talleres esporádicos, y no recibe la prioridad que debe tener a pesar de su importancia para el manejo. En términos



generales, las iniciativas de capacitación en los parques nacionales venezolanos no se basan en un análisis de las necesidades del personal, son realizadas de manera esporádica, cuando hay recursos en el presupuesto, o cuando se presentan oportunidades de financiamiento internacional o apoyos de otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Adicionalmente, no llegan a todo el personal, no obedecen a una política integral de formación, ni tienen un seguimiento para evidenciar la aplicación de los conocimientos.

ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Considerando las características anteriores se consideró prudente realizar una investigación a fin de analizar la situación actual del personal de guardaparques y técnicos, específicamente para determinar sus necesidades de capacitación dentro del contexto institucional en el que se enmarca el manejo del Sistema de Parques Nacionales venezolano. Dicha investigación forma parte de un proyecto mayor que tiene como propósito diseñar un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del Instituto Nacional de Parques.

Al no existir un programa de capacitación en el Sistema de Parques Nacionales, se requiere la realización de una propuesta capaz de definir un perfil integral que englobe diversas áreas del quehacer de este personal. Esto sólo será aplicable y posible si se considera la situación actual y las necesidades de formación y capacitación de este personal.

MÉTODO E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología empleada contempló dos encuestas al personal denominadas Inventario de Necesidades de Formación para Guardaparques e Inventario de Necesidades de Formación para el Personal Técnico del Servicio de Parques Nacionales, las cuales se formularon tomando en cuenta información documental y opiniones de expertos en la materia. Los datos obtenidos se respaldaron con información suministrada mediante investigación bibliográfica. Debido a que no fue posible disponer de una lista actualizada de la cantidad de guardaparques, se escogió una muestra estratificada basada en la división del territorio nacional en ocho regiones, con un total de 13 parques nacionales y 1 monumento natural. La muestra total estuvo conformada por 133 guardaparques y 30 técnicos, lo que corresponde al 44,3 % y 49,18 %, respectivamente, del total de estos funcionarios dentro del Sistema.

RESULTADOS

Características del personal de guardaparques

Para la muestra utilizada del cuerpo de guardaparques del Sistema de Parques Nacionales venezolano se registró una edad promedio de 33,5 años, concentrándose el 76% de la muestra en el segmento correspondiente a los funcionarios que van de menos 20 hasta 40 años de edad (Tabla Nº 1). Estos aspectos pueden considerarse favorables al momento de desarrollar un programa de formación, por lo que este grupo debería apoyarse en métodos para educación de adultos, dotados de una visión holística e integradora, propia de este tipo de educación (Barry, 1997).



Tabla N° 1. Distribución de la muestra de guardaparques por rangos de edades

| Categorías de edad | Cantidad de guardaparques | Porcentaje |
|--------------------|---------------------------|------------|
| Menor de 20 años | 1 | 0,75 |
| 21 a 30 años | 53 | 39,85 |
| 31 a 40 años | 47 | 35,34 |
| 41 a 50 años | 22 | 16,54 |
| Mayor de 50 años | 8 | 6,01 |
| Mayor de 60 años | 2 | 1,50 |

La mayoría de los guardaparques son funcionarios con cargo fijo, representando el 77% de la muestra, mientras que en promedio el porcentaje de contratados es de 23% (Tabla N° 2). La presencia de personal contratado no es una cantidad muy alta, aunque representa a un grupo significativo que debe ser tomado en cuenta dadas las características de este personal en lo que concierne a su duración en el cargo. El tiempo promedio de servicio es de 12,9 años.

Tabla N° 2. Distribución de la muestra de guardaparques por categorías de cargo

| Región | Categoría de los guardaparques | | | |
|-------------------|--------------------------------|-------|------|-------|
| | Contratado | | Fijo | |
| | N° | % | N° | % |
| Capital | 9 | 21,95 | 32 | 78,05 |
| Central | 3 | 17,65 | 14 | 82,35 |
| Centro-Occidental | 3 | 25,00 | 9 | 75,00 |
| Insular | 4 | 50,00 | 4 | 50,00 |
| Llanos | 1 | 11,11 | 8 | 88,89 |
| Andes | 5 | 26,32 | 14 | 73,68 |
| Nor-oriental | 6 | 35,29 | 11 | 64,71 |
| Guayana | - | - | 10 | 100 |
| TOTAL | 31 | 23,31 | 102 | 76,69 |

Al comparar la edad promedio con el tiempo promedio en servicio se puede afirmar que el cuerpo de guardaparques está en un proceso de renovación. Esto es debido principalmente a que un elevado porcentaje de la muestra no sólo se ubica en los segmentos de menor edad, sino que también, se concentra en los inicios de su carrera como guardaparques, pues el 79,6% tiene entre menos de un año y 10 años de servicio. Esto podría interpretarse como una buena oportunidad para lograr una capacitación efectiva, apuntando a resultados de mediano y largo plazo y centrada en el trabajo.

El grado de estudio promedio alcanzado es de octavo grado de educación básica. Del total de la muestra el 97% tiene algún grado de instrucción y sólo un 3% resultó analfabeto. No obstante, el nivel educativo es muy bajo. Existe un alto porcentaje de la muestra en un grado inferior al de bachiller, siendo éste un requisito establecido por la



Oficina Central de Personal para el cargo de Guardaparques II. El mayor nivel de estudios corresponde al nivel Técnico Superior, representando sólo el 0,75% de la muestra, y el mayor porcentaje de guardaparques con escolaridad se ubica en sexto grado aprobado, con un 30% (Tabla Nº 3)

Tabla Nº 3. Grado de estudio de los guardaparques

| Nivel educativo | Cantidad de guardaparques | Porcentaje de la muestra |
|-------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Analfabeta | 4 | 3,01 |
| Con estudios | 129 | 96,99 |
| Primaria no aprobada | 22 | 16,54 |
| Con sexto grado aprobado | 40 | 30,08 |
| Con noveno grado aprobado | 20 | 15,03 |
| Sin estudios de Media Diversificada | 11 | 8,27 |
| Bachillerato | 32 | 24,06 |
| Técnico Medio | 3 | 2,25 |
| Técnico Superior | 1 | 0,75 |

Las actividades de formación recibidas por los guardaparques son diversas y la gran mayoría de ellas tienen que ver directamente con sus funciones y tareas. El 88,8% de los guardas ha recibido capacitación en alguno de los siguientes temas: protección y vigilancia, atención al público usuario, monitoreo, interpretación de la naturaleza y educación ambiental (Tabla Nº 4).

También, se encontró que los seis cursos donde participaron mayor cantidad de guardaparques fueron: primeros auxilios (13,4%), capacitación como guardaparques (10,8%), combate y extinción de incendios de vegetación (10,5%), manejo y uso de reglamentos (6,2%), resolución de conflictos (5,1%) y planificación para el ordenamiento y manejo (4,8%).

Tabla Nº 4. Otros estudios realizados por los guardaparques

| Áreas de formación | Porcentaje guardaparques |
|-------------------------------------------------------|--------------------------|
| Protección y vigilancia | 51.71 |
| Atención al público usuario | 24.43 |
| Monitoreo | 8.62 |
| Interpretación de la naturaleza y educación ambiental | 4.04 |
| Otros | 11.20 |

En cuanto al rango de conocimientos básicos, se encontró que la mayoría de la muestra tiene algún conocimiento sobre un conjunto de aspectos básicos para el desempeño de sus funciones, los cuales estaban agrupados en tres áreas: protección y vigilancia, monitoreo, e interpretación de la naturaleza y atención al público. Un 39,3% manifestó no conocer las áreas (Tabla Nº 5). El área con mayor conocimiento de aspectos básicos fue protección y vigilancia con 71 % y el mayor desconocimiento se registró en el área de monitoreo con 53,3 %.



Tabla Nº 5. Conocimientos básicos de los guardaparques

| Área de conocimientos básicos | Antes | Durante | Ambos | No conoce |
|-------------------------------------------------------|-------|---------|-------|-----------|
| Protección y vigilancia | 15,81 | 43,60 | 11,64 | 28,90 |
| Monitoreo | 12,97 | 20,89 | 6,14 | 53,27 |
| Interpretación de la naturaleza y atención al público | 21,90 | 31,18 | 11,28 | 35,78 |
| Promedio total | 16,89 | 31,86 | 9,69 | 39,32 |

La valoración establecida en el grado de conocimiento resultó dispar. La sumatoria de conocimientos catalogados como “muy buenos” y “buenos” dio un porcentaje de 50,4%, mientras que aquellos que de alguna manera eran insuficientes, más los que no conocen, alcanzaba un porcentaje de 44,4%. Estos resultados inducen a pensar que los guardaparques poseen conocimientos que los califican para ejercer sus funciones y tareas sólo en algunas de estas áreas, mientras que en otras, la insuficiencia de conocimientos o desconocimiento total de ciertos aspectos puede arrojar dudas sobre la efectividad de su desempeño.

Para el nivel de competencias, que comprende habilidades y destrezas, se encontró que no es continuo en todos los guardaparques. Hay un grupo de ellos en los cuales es confiable su nivel de competencias, correspondiente a un 53%, pero en otro grupo significativo, representado por el 46,9%, no lo es. Las áreas en donde los guardaparques consideran que tienen mayores habilidades y destrezas corresponden a la atención al público, seguido de protección y vigilancia, funciones educativas y monitoreo (Tabla Nº 6). Los resultados indican como las competencias de los guardaparques se concentran en aquellas áreas en las cuales es mayor su experiencia y su conocimiento, es decir, atención al público y protección y vigilancia.

Tabla Nº 6. Habilidades y destrezas de los guardaparques

| Áreas | Nivel de competencias | |
|-------------------------|-----------------------|----------------------------|
| | Muy Bueno + Bueno | Insuficiente + No lo posee |
| Protección y vigilancia | 61,70 | 38,30 |
| Monitoreo | 39,20 | 60,80 |
| Atención al público | 70,05 | 29,95 |
| Función educativa | 41,50 | 58,50 |

Todas las funciones que se sometieron a la consideración de los guardaparques son importantes para ellos. El mayor índice, un 99,3%, corresponde a la función de “ejecutar el reconocimiento diario y detallado de la zona de su competencia y los recursos allí presentes”, y el menor índice, un 92%, se registró en la función de “ejecutar las propuestas de interpretación de la naturaleza”.

Con relación a las necesidades de capacitación y adiestramiento, éstas se concentraron en lo referido a protección y vigilancia (48,6%), atención al público (25,6%), monitoreo (20,1%) y educación ambiental e interpretación de la naturaleza (2,4%) (Tabla Nº 7). Estos resultados unidos a otros aspectos antes señalados muestran una tendencia clara que agrupa a las necesidades de formación, de



adquisición y ampliación de conocimientos básicos, de consolidación de habilidades y destrezas, y de valoración de las funciones hacia el área de protección y vigilancia, seguida por la atención al público.

Tabla Nº 7. Necesidades de capacitación para guardaparques agrupados por áreas

| Área | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|
| Protección y vigilancia | 48,60 |
| Atención al público | 25,60 |
| Monitoreo | 20,10 |
| Educación ambiental | 3,30 |
| Interpretación de la naturaleza | 0,90 |
| Otros | 1,5 |

Características del personal técnico

La distribución de la muestra de personal técnico por rangos de edades se presenta en la Tabla Nº 8. La distribución por edad de estos funcionarios arrojó como resultado una edad promedio de 39,3 años. El 96,6% de la muestra concentra un segmento correspondiente a los funcionarios que van de 30 años hasta 50 años.

Tabla Nº 8. Distribución de la muestra de personal técnico por rangos de edades

| Categorías de edad | Cantidad de personal técnico | Porcentaje |
|--------------------|------------------------------|------------|
| Menor de 20 años | - | - |
| 21 a 30 años | - | - |
| 31 a 40 años | 10 | 33,3 |
| 41 a 50 años | 19 | 63,3 |
| Mayor de 50 años | 1 | 3,3 |
| Mayor de 60 años | - | - |

El tiempo promedio de servicio es de 12,8 años. La mayoría del personal técnico tiene cargo fijo (70 % de la muestra), mientras que en promedio el porcentaje de contratados como personal técnico es del 30% (Tabla Nº 9). Con respecto a este último resultado es importante tomarlo en cuenta dadas sus características y funciones en los distintos cargos que desempeñan.

Con relación al nivel de estudio alcanzado, es importante destacar que el grado de estudio promedio alcanzado fue el de tercer año de estudios universitarios. El mayor porcentaje del personal técnico con un nivel de estudios aprobados se ubica en el nivel universitario con un 36,67% y un 26,67% tienen un grado de instrucción que no supera el del bachillerato (Tabla Nº 10). Sólo el 36,67% de la muestra, representada por Directores Regionales, Jefes de Vertientes, de Sectores, Superintendentes y Coordinadores, tiene título de educación superior (cinco años de estudios aprobados). Un 22% cursa estudios actuales de algún nivel de escolaridad: bachillerato o educación superior.



Tabla Nº 9. Distribución de la muestra del personal técnico por categorías del cargo

| Región | Categoría del personal técnico | | | |
|-------------------|--------------------------------|-------|------|-------|
| | Contratado | | Fijo | |
| | Nº | % | Nº | % |
| Capital | 3 | 5,00 | 3 | 50,00 |
| Central | 1 | 20,00 | 4 | 80,00 |
| Centro-Occidental | - | - | 3 | 100 |
| Insular | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 |
| Llanos | - | - | 2 | 100 |
| Andes | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 |
| Nor-oriental | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 |
| Guayana | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 |
| TOTAL | 9 | 30,00 | 21 | 70,00 |

Tabla Nº 10. Grado de estudio del personal técnico

| Grado de Estudios | Cantidad de técnicos | Porcentaje |
|---------------------------------------|----------------------|------------|
| Media diversificada | 8 | 26,67 |
| Educación Superior Sin aprobar 5º año | 11 | 36,67 |
| Educación Superior Aprobado 5º año | 11 | 36,67 |

La Tabla Nº 11 muestra que el mayor número de cursos o talleres recibidos por el personal técnico en los últimos cinco años se concentra principalmente, en las áreas de protección y vigilancia, representando 57,6%, y atención al público (24,2%). El resto corresponde a las áreas de monitoreo (9%,) e interpretación de la naturaleza y educación ambiental (6%).

Tabla Nº 11. Cursos o talleres realizados por el personal técnico

| Áreas de formación | Porcentaje de técnicos |
|--------------------------------------------------------|------------------------|
| Protección y vigilancia | 57,58 |
| Atención al público usuario | 24,24 |
| Monitoreo | 9,09 |
| Interpretación de las naturaleza y educación ambiental | 6,06 |
| Otros | 3,03 |

En general las actividades de formación recibidas por el personal técnico tienen que ver directamente con sus funciones y tareas, aunque no son frecuentes. Por otra parte, según lo señalado por el personal técnico, no reciben cursos de inducción cuando ingresan al cargo, ni de actualización.



Con relación al nivel de conocimiento, se observa que los aspectos básicos para el desempeño laboral no son homogéneos. El 54,4% del personal técnico manifestó tener conocimientos, muy bueno o bueno sobre aspectos básicos para el desempeño de su labor y para un 45,3% fue insuficiente o los desconocían.

La Tabla N° 12 presenta las necesidades de capacitación y adiestramiento, clasificadas en áreas, manifestadas por el personal técnico. Se puede apreciar que estas necesidades están concentradas en lo referido a manejo y gestión de áreas protegidas (23%), y legislación ambiental y procedimientos administrativos (21%). Le siguen las áreas de manejo de técnicas y de equipos (11%), conservación y monitoreo (11%), atención al público (11%), búsqueda, rescate y salvamento (10%), educación ambiental e interpretación de la naturaleza (8%), y vigilancia, patrullaje y control (5%).

Tabla N° 12. Necesidades de capacitación para el personal técnico agrupadas por áreas

| Áreas | Porcentaje |
|-------------------------------------------------------|------------|
| Manejo y Gestión de Áreas Protegidas | 23,33 |
| Legislación y Procedimientos Administrativos | 21,00 |
| Manejo de técnicas y equipos de trabajo | 11,38 |
| Conservación y monitoreo | 11,45 |
| Atención al público | 10,50 |
| Búsqueda, rescate y salvamento | 9,85 |
| Educación ambiental e interpretación de la naturaleza | 7,58 |
| Vigilancia y patrullaje | 4,91 |

Por último, para un 80% de la muestra, el 87,5% de las funciones fueron clasificadas como importantes o muy importantes. Sin embargo, algunos manifestaron que ciertas funciones que realizan no corresponden con las especificaciones del cargo.

CONCLUSIONES

Considerando los resultados obtenidos en la investigación, fue posible reafirmar que todo programa de formación de recursos humanos debe partir no sólo de la misión y los fines establecidos para la institución, sino que además debe tomar en consideración las cualidades y condiciones del personal al cual estará dirigido. Por ello, al ser los guardabosques y técnicos los beneficiarios de este programa, se deberán tomar en cuenta las características de los mismos.

Basándose en estos resultados, es posible concluir que los guadaparques en general tienen un bajo nivel de instrucción, está constituido por una población laboral relativamente joven, de los cuales la mayoría está en el primer segmento de su carrera profesional, y de igual forma, existen importantes necesidades de formación concentradas en áreas concretas.

En el caso del personal técnico, la heterogeneidad de cargos y funciones, así como la diversidad de perfiles que se deben exigir para ejercer los mismos, dificulta concretar un programa de formación único. Por lo tanto se debe partir de áreas genéricas para la capacitación y el entrenamiento, hasta que el Instituto Nacional de Parques reorganice



este sector del personal y defina lo que se entiende por personal técnico de un parque nacional.

En este sentido, para el personal de guardaparques, una adecuada propuesta de formación debe asumir las características de un Programa de Formación Profesional, mientras que para el caso de los técnicos este debe definirse como un Programa de Capacitación y Entrenamiento en Servicio, haciendo énfasis en los tópicos que abarca con mayor regularidad su ejercicio laboral.

En ambos casos, en el aspecto pedagógico los programas de capacitación deben ejecutarse con rapidez, tanto en lo correspondiente a toda su extensión, como a las diferentes fases en que se puedan desarrollar. El programa de formación a desarrollarse tiene que suministrar los conocimientos adecuados para el ejercicio de la carrera profesional del funcionario, sobre todo en el caso de los guardaparques, de tal manera que estén aparejados los requisitos para pasar de un nivel a otro y la aprobación de las actividades de formación exigidas para ello.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

Barry, Hobart. 1997. Educación de adultos y evolución del mundo del trabajo. Aspectos centrales en procesos de cambios. *Educación de Adultos y Desarrollo* No. 49:101-119.

Beeton, R.J.S. 1993. El reto interno: Aspectos de manejo. En: Barzetti, V. (edit). *Parques y Progreso. Áreas Protegidas y Desarrollo Económico en América Latina y el Caribe*. UICN y BID. 258 p.

Gabaldón, M. 1992. Centro de Capacitación Rancho Grande. *Parques* 3 (1): 18-19

Gabaldón, M. 1999. Resguardo de los Ambientes Naturales Venezolanos: Los Parques Nacionales y las Áreas Bajo Régimen de Administración Especial. *El Hombre Venezolano y el Siglo XXI: Jornadas Geográficas* (pp. 91-118). V Comisión Presidencial Centenario Venezuela. Caracas, Venezuela

Pellegrini, N. y Rávago, U. 1991. Propuesta del Perfil Profesional del Guardaparque del Sistema de Parques Nacionales de Venezuela. Dirección de Divulgación e Interpretación de la Naturaleza, Instituto Nacional de Parques. Caracas, Venezuela.