

# ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES

## PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

2021

---

### PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

<b>JURISDICCIÓN</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES</b>
SAF	
<b>TIPO DE ORGANISMO</b>	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
Asistente técnica	Analía Álvarez	Planta permanente SINEP
Asistente técnico	Gustavo Peyroti	Planta permanente SINEP
Asistente técnico	Fernando Ochoa	Guardaparque

## 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 del PEC. 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 Nº 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 Nº 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 Nº 402/2017, la APN se constituye en la autoridad de aplicación de la Ley Nº 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.

---

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

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

## 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 área de capacitación del Organismo cuenta con personal con asiento de funciones tanto en la Casa Central (CABA) como en el CFyCAP (Embalse, Córdoba). Se describe, a continuación, la dotación de personal y sus funciones de modo simplificado.

Nombre y Apellido	Función	Dependencia/Sede
Alejandra Quiroga	Administración / Contable	CCAP – CFyCAP
Alejandro Kordich	Gestión académica / Comunicación / Audiovisual	DCyDC - Casa Central
Ana Cardozo	RRHH / Mesa de Entradas	CCAP – CFyCAP
Ana López	Revisión de materiales / Gestión académica	DCyDC - Casa Central
Analía Álvarez	Gestión académica / Campus Virtual	CCAP – CFyCAP
Andrea Parisi	Administración / Contable	CCAP – CFyCAP
Daniela Díaz Kiernan	Gestión académica / Administración	CCAP – CFyCAP
Diego Barberis	Logística / Mantenimiento	CCAP – CFyCAP
Fernando Ochoa	Logística / Mantenimiento / Planificación	CCAP – CFyCAP
Florencia Rosa	Asistencia técnica / Gestión Académica	DCyDC - Casa Central

Joel Zambrano	Logística / Mantenimiento	CCAP – CFyCAP
Julián Cañas	Director de Capacitación y Desarrollo de Carrera	DCyDC - Casa Central
Lucas Castellano	Gestión académica / Campus Virtual	DCyDC - Casa Central
Luciano Planté	Coordinador de Capacitación	CCAP – CFyCAP
Mara Bronfman	Gestión académica	CCAP – CFyCAP
Marcelo Pietrobón	Asistencia técnica	CCAP – CFyCAP
Natalia Perez	Gestión académica / Planificación	DCyDC - Casa Central
Viviana Rampello	Gestión Académica / Coordinadora Técnica de Capacitación	DCyDC - Casa Central

### Objetivos estratégicos institucionales

El PAC, en consonancia con 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 actuales, expresados 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**.

Todas las capacitaciones programadas en este PAC se constituyen en un aporte a la concreción de estos objetivos.

#### 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 distribución territorial; estableciendo un sistema de medición que dé cuenta de estas variables.

#### Coyuntura, balance y perspectivas del Plan Anual de Capacitación

El presente PAC es el fruto del convencimiento, por parte de las actuales Autoridades del Organismo de comprender a la capacitación y formación del personal, como un eje estratégico y central para la concreción de los objetivos institucionales.

Se gesta luego de la experiencia de un 2020 atravesado por el inicio de una nueva gestión gubernamental y de una pandemia que, al menos, ha requerido replantear objetivos, prioridades y metodologías. Y una perspectiva para este 2021 también atravesada por esas realidades, por incertezas y certezas. Esto claramente ha condicionado y condiciona la planificación y la logística de las actividades. No obstante, en materia de capacitación, la experiencia de 2020 arroja algunas certezas y horizontes posibles, al habernos demostrado, en otras, las siguientes cuestiones:

- La capacitación a distancia no reemplaza las experiencias presenciales, no obstante las complementa con un potencial enorme.
- La capacitación a distancia permite, a un organismo con el despliegue territorial de la APN, llegar con propuestas a más agentes, incluso con mayor facilidad a agentes de otros países.
- Es posible adecuar muchos de los contenidos que tradicionalmente se abordaron de forma presencial a la virtualidad, proceso que permite entre otros asuntos, sistematizar el conocimiento disciplinar de los agentes del Organismo y ofrecerlos en formatos accesibles.
- Se hace necesario abordar la alfabetización digital y el acceso igualitario a dispositivos y continuar con las mejoras en la conectividad y la accesibilidad al Campus Virtual.

Otro aspecto relevante en relación con la redacción de este documento es que se hizo a la luz y de la mano con el PEC 2021-2023, proceso que, entendemos, enriquece la propuesta, la adecúa y le otorga coherencia.

2020 obligó a redirigir esfuerzos y, entre otras acciones, en vistas de la imposibilidad de concretar varias las actividades presenciales planificadas, se decidió utilizar esos recursos en un plan de mejoras de las instalaciones y equipamiento del CFyCAP. Hoy se cuenta con instalaciones en las condiciones necesarias para ofrecer capacitaciones presenciales y albergar al personal de la Administración y agentes externos.

Esta PAC es fruto, también, de un profundo relevamiento de necesidades, del análisis del estado del arte (procesos que se detallan en el informe metodológico y el PEC) y del asumir que si no se reconocen las dificultades difícilmente puedan plantarse objetivos viables y que respondan a necesidades reales. Fruto de relevar las necesidades de forma participativa y federal, de analizar las diversas fuentes, de reconocer las potencialidades, limitaciones y condicionamientos. Fruto de la larga tradición que tiene la Administración de Parques Nacionales en la Formación de agentes de conservación en encuentro con las necesidades actuales del Organismo, con enfoques inclusivos, críticos y esperanzadores, y una concepción liberadora de la educación.

En el PEC se detallan algunos datos que sirven como indicadores para evaluar la implementación del mismo en el período 2016-2019 y las dificultades resultantes del registro y acceso a esa información.

Se expresan, a continuación, algunos datos referentes a lo realizado en 2020:

### Actividades jurisdiccionales realizadas en 2020<sup>5</sup>

Actividades realizadas	32
Personas capacitadas*	825
Certificaciones emitidas	1821
<i>*El número de personas capacitadas responde a la cantidad de agentes que accedieron al menos a una capacitación en el período citado.</i>	

### Actividades INAP realizadas en 2020

Actividades en las que se participó	225
Personas capacitadas*	1183
Certificaciones emitidas	3406

### INFORMACIÓN SOBRE NIVEL DE ESTUDIOS EN 2020

Agentes con estudios secundarios completos	620
Agentes con estudios primarios completos	198

<sup>5</sup> Actualmente se está trabajando en el desarrollo de un sistema que permita vincular los datos registrados en el SAI con el sistema de gestión de personal de la Administración. De este modo se pretende acceder a información actualizada desagregada por región y dependencia, y contar así con indicadores para establecer los alcances vinculados al octavo objetivo global de la gestión de la capacitación.

Agentes con estudios superiores completos	851
Agentes con estudio de posgrado	91

Así, en ese contexto, surgen el PEC y el PAC. Documentos que se asumen centrales para pensar, repensar y planificar las actividades; para plantear objetivos globales de la capacitación que redunden en un aporte sustancial a los objetivos estratégicos institucionales y la misión y visión de esta APN.

# INFORME METODOLÓGICO

Para la formulación del PAC 2021 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:** febrero 2021

- **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 y objetivos globales de la capacitación 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.

## CAPÍTULO JURISDICCIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN	SABERES PREPONDERANTES	PROPÓSITO	ÁREA TEMÁTICA	DESTINATARIOS <sup>6</sup>		SOCIO INVOLUCRADO	CONDICIÓN DE LA ACTIVIDAD	REQUERIMIENTOS A INAP			OBSERVACIONES <sup>7</sup>
					PERFIL <sup>6</sup>	UNIVERSO			A	U	OTROS	
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	Desarrollo de capacidades	Evaluaciones de impacto ambiental.	A B C D Técnico	50		Rediseñada JU34985/20 JU33287/19				Socios involucrados del organismo: DNC y DNO
		Saber hacer Saber reflexionar	Desarrollo de capacidades	Metodología de investigación.	C D Técnico Profesional	25	Universidad Nacional de Córdoba.	Nueva				DNC
		Saber Saber hacer	Desarrollo de capacidades	Registro y monitoreo a campo.	C D E Técnico	20		Nueva				DRNOA
	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	Sensibilización / Actualización	Gestión de Áreas Marinas	A B C D E	120		Nueva				DNAM
			Sensibilización / Actualización	Territorio Antártico	A B C D E	100	Dirección Nacional del Antártico	Nueva				

<sup>6</sup> Las referencias (letras de la A, B, C, D, E) responden al agrupamiento de tipo de contratación que define los perfiles en el cuadro de dotación de personal expuesto en la Presentación Institucional. Además se incorporan, independientemente del tipo de contratación, las definiciones técnico, profesional, administrativo o autoridades., en función del perfil específico dentro de cada agrupamiento por tipo de contratación. Donde no se aclara es porque incluye a todos los perfiles específicos.

<sup>7</sup>Referencias a áreas internas involucradas: DNC (Dirección Nacional de Conservación-APN), DNO (Dirección Nacional de Operaciones-APN), DNAM (Dirección Nacional de Áreas Marina-APN), SIB (Sistema de Información de la Biodiversidad), DRC (Dirección Regional Centro), DRPN (Dirección Regional Patagonia Norte), CGR (Coordinación de Gestión del Riesgo), DRNOA (Dirección Regional NOA).

			Desarrollo de capacidades	Monitoreo en Áreas Marinas	C D Técnico Profesional	20	CENPAT - CONICE	Nueva				
	Propiciar el uso de <b>sistemas de información geográfica</b> aplicada a la gestión e investigación en las Áreas Protegidas.	Saber Saber hacer	Desarrollo de capacidades	Sistemas de Información Geográfica.	A B C D Técnico Profesional	200		Rediseñada JU15112/12 JU30666/18 JU25820/16 JU30673/18 JU30667/18				DNC - SIB
	Facilitar el uso de herramientas <b>innovadoras</b> para las funciones de control, fiscalización y lucha contra incendios.	Saber Saber hacer Saber reflexionar	Desarrollo de capacidades	Tecnologías aplicadas al control , fiscalización y lucha contra incendios.	D Técnico	60		Nueva				DNC, DNO
	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	Desarrollo de capacidades	Patrimonio Cultural	C D Técnico Profesional	100		Rediseñada JU34087/20 JU33336/19				DNC
	Abordar saberes y experiencias relacionadas a la <b>remediación y restauración ecológica</b> .	Saber hacer Saber qué hacer Saber reflexionar	Desarrollo de capacidades	Control de exóticas	B C D Técnico	30		Rediseñada JU30620/18 JU30623/18 JU28068/17				DNC
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 interactuar Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización	Turismo Sostenible	B C D Técnico Profesional	40	Universidad Provincial de Córdoba - Facultad de Turismo y Ambiente	Nueva				
	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 qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización	Pueblos Originarios y Comunidades Campesinas	A B C D E	120	INAI -	Nueva				DNC
		Saber qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización	Gestión territorial.	A B C D E	25		Nueva				
	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	Desarrollo de capacidades	Prácticas sostenibles	A B C D E	100		Reeditada JU35081/20 JU35082/20				

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.	Poner a disposición herramientas para prevenir las <b>violencias</b> y toda forma de <b>discriminación</b> desde una perspectiva de derechos, inclusiva y respetuosa de las diversidades de géneros y culturales.	Saber Saber qué hacer Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización	Género	A B C D E	600	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad	Rediseñada JU33748/19 JU34794/20 JU32212/19 JU35307/20 JU35097/20  Nueva				
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	Sensibilización / Actualización	Comunicación estratégica	A C D E Técnico Profesional Administrativo Autoridades	80		Nueva				DRC
	Brindar herramientas que promuevan una utilización responsable y con un enfoque de derechos, de los espacios de <b>uso público</b> .	Saber Saber interactuar	Sensibilización / Actualización	Uso público y atención al visitante.	A B C D Técnico Profesional Administrativo	70		Rediseñada JU30752/18 JU30531/18 JU34953/20				Dirección de Uso Público
	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	Desarrollo de capacidades	Resolución de conflictos y coordinación de equipos de trabajo.	A B C D E	80		Rediseñada JU24819/16 JU34789/20 JU30626/18				DNC
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	Desarrollo de capacidades	Mantenimiento de Infraestructura	B C D Técnico	80		Replicada JU34956/20 JU30955/18 JU30720/18 JU34658/20				DLIFE
	Poner a disposición herramientas que tiendan a mejorar las condiciones de <b>seguridad e higiene</b> de los espacios de trabajo.	Saber Saber hacer	Desarrollo de capacidades	Seguridad e higiene	A B C D E	70		Reeditada JU32243/19 JU34790/20 JU32188/19 JU30618/18 JU34954/20 JU30727/18				Dir. de Personal
	Propiciar el uso de herramientas para la planificación eficiente y acciones	Saber Saber hacer Saber qué hacer	Desarrollo de capacidades	Control y fiscalización.	D Técnico	200		Rediseñada JU32445/19				DNO



# CAPÍTULO INAP

OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	OBJETIVO DE CAPACITACIÓN	SABERES PREPONDERANTES	PROPÓSITO	PROGRAMA CAPACIDADES ESPECÍFICAS GESTIÓN PÚBLICA	CAMPO DE LA PRÁCTICA	ÁREA TEMÁTICA	PREFERENCIA		DESTINATARIOS <sup>9</sup>		OBSERVACIONES
							Modalidad	Duración	PERFIL	UNIVERSO	
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 interactuar Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización		Planificación e Implementación de políticas públicas	ODS	Virtual		A B C D E	70	
	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 qué hacer Saber interactuar Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización		Planificación e Implementación de políticas públicas	ODS	Virtual		A B C D E	70	
	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 hacer Saber qué hacer	Desarrollo de capacidades		Planificación e Implementación de políticas públicas	ODS	Virtual		A B C D E	70	
Favorecer la implementación de relaciones igualitarias, equitativas y justas en tareas cotidianas,	Poner a disposición herramientas para prevenir las <b>violencias</b> y toda forma de <b>discriminación</b> desde una perspectiva de	Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización		Transversales	Diversidad e Inclusión	Presencial		A B C D E	50	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.

<sup>9</sup> Las referencias (letras de la A a la E) responden al agrupamiento de tipo de contratación que define los perfiles en el cuadro de dotación de personal presentado en la Presentación Institucional.

invitando a reflexionar desde una perspectiva de géneros y diversidades los temas ambientales, la gestión pública y las relaciones humanas.	derechos, inclusiva y respetuosa de las 50 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	Sensibilización / Actualización		Transversales	Diversidad e Inclusión	Virtual		A B C D E	50		
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	Desarrollo de capacidades		Comunicación y Relaciones Institucionales	Comunicación	Presencial		A C D Técnico Profesional Administrativo	50	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
	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	Desarrollo de capacidades	Conducción de personas y equipos	RRHH	Conducción de personas y equipos	Presencial		B C D E	200	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
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	Desarrollo de capacidades		Servicios generales y mantenimiento	Servicios generales y mantenimiento			B C D Técnico	80	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
	Poner a disposición herramientas que tiendan a mejorar las condiciones de	Saber Saber hacer	Desarrollo de capacidades		Transversal	RR HH (salud y seguridad ocupacional)	Presencial		A B C D E	100	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	

	seguridad e higiene de los espacios de trabajo.											
	Profundizar las competencias específicas sobre <b>idiomas</b> (incluyendo lenguaje de señas).				Atención al ciudadano	Comunicación	Presencial		A B C D E Técnico Profesional Administrativo	100	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos.	Fortalecer los conocimientos y competencias laborales asociados a identificación, sistematización, revisión y mejora de los procesos y procedimientos de <b>gestión de personal, capacitación y RRHH</b> .	Saber Saber hacer Saber qué hacer	Desarrollo de capacidades		Administración y Gestión del personal	RRHH Administración del personal	Presencial		C Administrativo Profesional	30	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
		Saber Saber hacer Saber qué hacer	Desarrollo de capacidades		Carrera	RRHH Carrera	Presencial		B C D Administrativo Profesional	50	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
		Saber Saber hacer Saber qué hacer	Desarrollo de capacidades		Transversal	Formación de formadores	Virtual		A B C D Administrativo Profesional	30		
	Poner a disposición herramientas para favorecer la <b>alfabetización digital</b> y el uso de TIC's.	Saber Saber hacer	Desarrollo de capacidades		TIC	TIC's aplicadas a la gestión	Virtual		A B C D E	30		
	Brindar herramientas de <b>planificación, administración, de gestión eficiente y ética pública</b> .	Saber qué hacer Saber reflexionar	Sensibilización / Actualización		Transversal	Integridad, ética y transparencia	Presencial		A B C D E	60	Se solicita contemplar la presencialidad en las áreas protegidas o en su defecto en el Centro de Formación, en Embalse, Córdoba.	
				Transversal	Organización, planificación y gestión	Presencial		C D E Administrativo Técnico	100			
				Transversal	Administración financiera	Presencial		C E Administrativo Técnico	250			
				Transversal	Derecho público	Presencial		C D E Técnico Profesional	200			
				Transversal	Control y auditoría	Presencial		C Profesional	30			

				Transversal	Gestión administrativa electrónica	Presencial		C Administrativo Técnico	200	
				Transversal	Informática	Presencial		A B C D	120	
				Transversal	Estado, administración y políticas públicas	Presencial		A C D E Técnico Profesional Autoridades	100	
				Transversal	Gestión administrativas	Presencial		C D E Administrativo	200	
				Transversal	Relación con y administración de la ciudadanía	Presencial		C D E Administrativo	100	
				Transversal	Calidad en la gestión pública	Presencial		C D E Profesional Técnico	60	
				Transversal	Organizaciones públicas	Presencial		C D E Profesional	30	
				Transversal	Innovación pública	Presencial		C D E Técnico Profesional	100	



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

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico firma conjunta**

**Número:**

**Referencia:** Plan Anual de Capacitación 2021

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 22 pagina/s.