

Plan anual de Capacitación

ADMINISTRACIÓN DE PARQUES NACIONALES

Contenido

| | |
|--|----|
| Parte I - Presentación Institucional | 2 |
| Presentación del organismo y del área | 2 |
| Encuadre institucional..... | 2 |
| Diagnóstico sobre el que se formula el PAC 2026..... | 4 |
| Objetivos definidos en el PEC 2025/2027 | 3 |
| Objetivos globales para la gestión de la capacitación para el año..... | 6 |
| Estructura organizacional..... | 6 |
| Convenios Colectivos de Trabajo | 7 |
| Dotación | 8 |
| Capítulo Jurisdiccional..... | 9 |
| Capítulo INAP | 10 |
| Capítulo Tramo..... | 11 |

Parte I - Presentación Institucional

Presentación del organismo y del área

| JURISDICCIÓN | Administración de Parques Nacionales |
|--------------------------|---|
| TIPO DE ORGANISMO | Descentralizado En la órbita de la Secretaría de Turismo y Ambiente, dependiente de Jefatura de Gabinete de Ministros |

| ACTORES INTERVINIENTES | NOMBRE Y APELLIDO | TIPO DE CONTRATACIÓN |
|---|---------------------------------|--|
| Director General de Recursos Humanos | Alejandro Diego Rojas | Designación transitoria (SINEP) |
| Directora de Capacitación y Desarrollo de Carrera | Verónica Graciela Sanchez Gelós | Designación en trámite |
| Coordinador de Capacitación | Leonardo Carlos Pussetto | Designación en trámite |
| Coordinadora Técnica de Capacitación | Viviana Mariel Rampello | Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º (SINEP) |
| Analista | Neumardes Alves Morais | Planta Permanente (SINEP) |
| Asistente | Analía Cristina Álvarez | Planta Permanente (SINEP) |
| Consejero Gremial Titular (UPCN) | Lautaro Romei del Olmo | Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º (SINEP) |
| Consejero Gremial Suplente (UPCN) | Paula Ghio | Contrato Decreto 1421/02 Art. 9º (SINEP) |
| Consejero Gremial Titular (ATE) | Nélida Noemí Posse | Planta Permanente (SINEP) |
| Consejero Gremial Suplente (ATE) | Eloy Ramón Lopez | Planta Permanente (CGN) |

Encuadre institucional

La Administración de Parques Nacionales (APN) es un ente autárquico y descentralizado del Estado Nacional, creado a través de la Ley Nº 22.351, que tiene competencia y capacidad para actuar respectivamente en el ámbito del derecho público y privado. Entre sus funciones principales, se encuentran las del manejo y fiscalización de las áreas protegidas nacionales, la administración del patrimonio del organismo y de los bienes afectados a su servicio, la conservación y manejo de las áreas protegidas nacionales en su estado natural, de su fauna y flora autóctonas, y la protección de la inviolabilidad de los monumentos naturales.

Su misión es administrar los parques nacionales, monumentos naturales o reservas nacionales -así como las reservas naturales estrictas, silvestres y educativas bajo su ámbito- que son aquellas áreas que por sus extraordinarias bellezas o riquezas en flora y fauna autóctona o debido a un interés científico determinado, deban ser protegidas y conservadas para investigaciones científicas, educación y goce de las presentes y futuras generaciones.

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 Nº 18.594 (que crea las actuales categorías de manejo diferenciadas) y hoy el sistema se encuentra regulado por la Ley Nº 22.351.

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, 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.

Objetivos definidos en el PEC 2025/2027

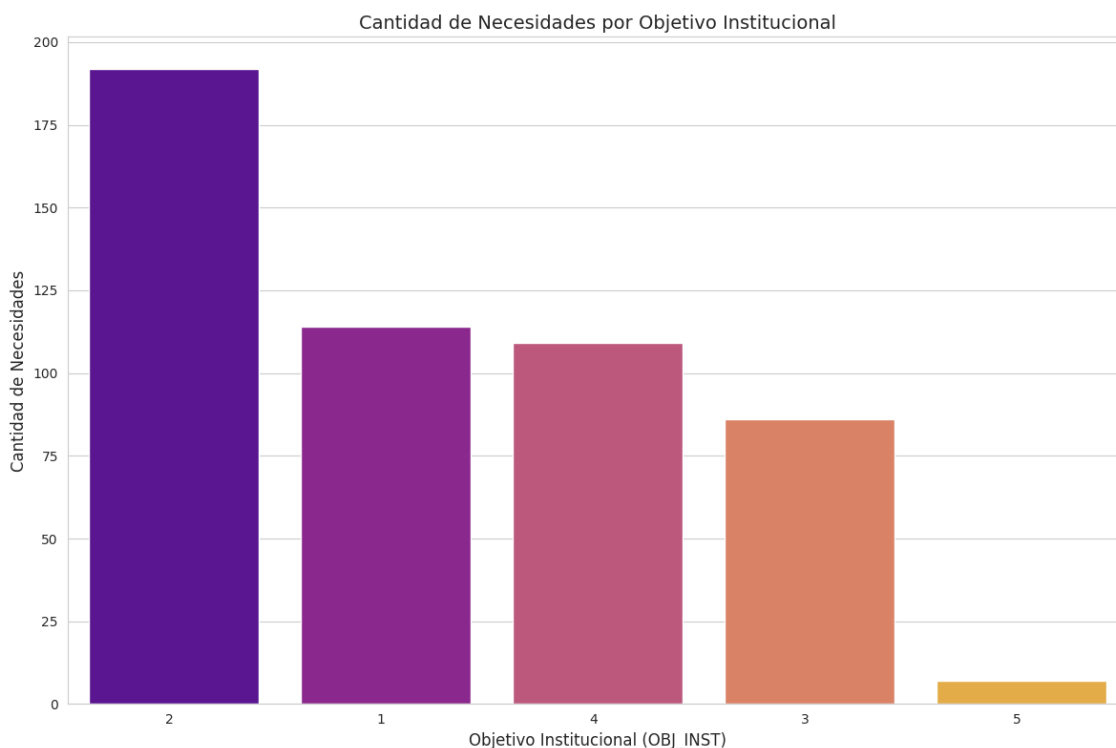
En concordancia con el PEC, el PAC se encuentra orientado a impulsar y consolidar los lineamientos u objetivos eestratégicos de esta administración, expresados en los siguientes objetivos institucionales:

- 1) Fortalecer la política de recreación y turismo sustentables, conjugando de manera armónica las estrategias de conservación y educación ambiental in-situ.
- 2) Contribuir a la gestión, protección, control y conservación fortaleciendo estrategias que garanticen el uso y goce de Áreas Protegidas para generaciones venideras.
- 3) Asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia y objetividad en el acceso a las oportunidades de promoción, sostenidos por la Ley de Empleo Público, los Convenios Colectivos de Trabajo y normas complementarias, basados en la evaluación del desempeño del personal y la profesionalización
- 4) Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos.

Las capacitaciones programadas, se procuran organizar de modo tal que se constituyan un aporte valioso a la concreción de los objetivos mencionados.

Diagnóstico sobre el que se formula el PAC 2026

Para la confección del presente Plan Anual de Capacitación 2026 se han tenido en cuenta las prioridades y jerarquías definidas en el PEC, así como la información derivada de la implementación fáctica del PAC 2025, las prioridades de la actual gestión o emergentes de la agenda institucional y el relevamiento realizado a las distintas unidades administrativas y operativas de la Administración de Parques Nacionales, que han dado respuesta al relevamiento realizado, con alcance a los tres Convenios Colectivos Sectoriales: el Personal del Sistema Nacional del Empleo Público (SINEP), el Personal del Sistema Federal de Manejo del Fuego y el Personal del Cuerpo de Guardaparques Nacionales.



En función de lo descripto precedentemente se pretende reforzar capacitaciones relativas a los cuatro objetivos institucionales (OI).

Con respecto al OI 1), se vuelve a incorporar el Objetivo de Capacitación (OC) *“Fortalecer competencias idiomáticas”*, cuya área temática es *“Idiomas”*, dada la Importancia que estos saberes

aportan a la atención al visitante en nuestros Parques Nacionales. En ese sentido, estaba planificado en el PAC 2025 y aún no se han realizado capacitaciones en Idiomas, es por esa razón que se ha incorporado a este Plan.

Con relación al OI 2), se refuerzan o replican los OC *“Gestión de Riesgo y Manejo de Fuego”, “Control y Fiscalización”* y *“Formación inicial de Guardaparques”*. Esto se debe, principalmente, a los ejes de gestión que las autoridades actuales han decidido fortalecer, pero también se han identificado estas necesidades -con relación a los dos primeros OC- en el relevamiento realizado. En el caso del OC *“Formación inicial de Guardaparques”*, el interés principal de la gestión es incrementar el Cuerpo de Guardaparques Nacionales, por lo que se prevé avanzar en el proceso de incorporación de nuevos agentes al Cuerpo de Guardaparques Nacionales, lo que implica la inclusión de dicha área temática.

En el caso del del OI 3), se decide adelantar el OC *“Ampliar el conocimiento de la carrera administrativa de los tres sectoriales que comprenden al personal del Organismo”*, ya que si bien estaba previsto -de acuerdo con el PEC- para el año 2027, hubo una gran demanda en el relevamiento realizado; por esta misma causa es que se reiterará para el año 2026 el OC *“Adquirir y entrenar herramientas y habilidades blandas tendientes a la conducción efectiva de equipos de trabajo”*.

Es el mismo caso para el OI 4), dado que esta temática fue identificada en el relevamiento realizado, en lo referente al OC *“Entrenar e incrementar el uso de instrumentos de planificación estratégica y operativa, administración, gestión eficiente y ética en la función pública”*, el OC *“Fortalecer la identificación, sistematización, revisión y mejora de los procedimientos de gestión de personal, capacitación y recursos humanos”* y al OC *“Incorporar técnicas y habilidades comunicativas que fortalezcan la imagen institucional”*, para los que –adicionalmente– se agregaron temas surgidos del relevamiento de necesidades.

Metodología

La metodología utilizada para realizar el relevamiento mencionado consistió en solicitar, mediante nota, a las distintas direcciones e intendencias información referente a las necesidades de capacitación detectadas. Con la información relevada se trabajó del 25 al 28 de noviembre de 2025 en el Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas (CFyCAP), junto a parte del equipo de la Coordinación de Capacitación, en la identificación de ejes temáticos. Una vez identificados los

ejes se confrontó la información trabajada con el PEC 2025-2027, lo que fundamenta la readecuación de algunas capacitaciones, tal como se describe en los párrafos precedentes.

Objetivos globales para la gestión de la capacitación para el año

En continuidad con los objetivos globales para la capacitación de la Administración de Parques Nacionales del año 2025 y con la finalidad de seguir generando aportes a los objetivos estratégicos de la gestión -desde la sensibilización, el desarrollo de habilidades y la actualización en diversas temáticas- por parte de los agentes alcanzados por los tres Convenios Colectivos Sectoriales, se establecen los siguientes objetivos globales para el área:

1. Propiciar el acceso a capacitaciones a distancia mejorando la accesibilidad, el diseño del campus virtual y página web y la comunicación y difusión de las capacitaciones.
2. Simplificar los circuitos de propuestas de capacitación: estandarizar los formatos y recursos que se utilizan en el contenido, formalizando todos los procesos de presentación y tramitación de diseños de capacitación.
3. Mantener acondicionadas las instalaciones del Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas, adecuando la funcionalidad del espacio a las necesidades actuales y adaptando tecnologías sostenibles; y propiciar la puesta en valor de otros espacios que puedan utilizarse como aulas en el resto del país.
4. Facilitar y promover la terminalidad de estudios obligatorios para el personal del organismo.
5. Adquirir equipamiento e insumos necesarios para el normal funcionamiento del Centro de Formación y Capacitación en Áreas Protegidas y la mejora de las propuestas de capacitación.

Estructura organizacional

La actual estructura organizativa de primer nivel operativo fue aprobada a través de la Decisión Administrativa Nº 1422/2016 y, por medio de la RESFC-2016-410-E-APN-D#APN, se aprobó la estructura de segundo nivel operativo. La misma fue modificada a través de la Resolución HD Nº 353-2019 y la DA-2019-58-APN-JGM. Dentro de la estructura, se encuentra el área de capacitación,

constituida como una Coordinación de Capacitación (CCAP), que depende de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera (DCyDC), 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 2005 mediante Res. P.D. N° 391/05, con el objetivo de formar y capacitar agentes internos y externos del Organismo, con sede en la localidad de Embalse (Córdoba).

El Organismo cuenta con dependencias (áreas protegidas, intendencias, direcciones regionales, etc.) a lo largo y ancho del país, incluso con presencia de agentes en el Continente Antártico.

Convenios Colectivos de Trabajo

El personal de la Administración de Parques Nacionales se encuentra comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional; y según sus atribuciones y funciones en el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Sistema Federal de Manejo del Fuego, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público o el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Cuerpo de Guardaparques Nacionales. Las particularidades del Organismo; vinculadas a su misión, y el despliegue y las particularidades territoriales en que se inscriben las áreas protegidas; ameritan una importante carga de capacitaciones jurisdiccionales que permitirán mejorar las posibilidades de la Institución, como así el desarrollo de carrera de los agentes.

Dotación

| CONVENIO | ESTRUCTURA | CANTIDAD | |
|---------------------------------------|---------------------------------|----------|------|
| A) | AD HONOREM | 4 | 7 |
| | ADSCRIPTO DE OTRO ORGANISMO | 2 | |
| | EXTRAESCALAFONARIO | 1 | |
| B) SISTEMA FEDERAL DE MANEJO DE FUEGO | COMBATIENTES | 256 | 394 |
| | CONDUCCION DE BRIGADAS | 11 | |
| | CONDUCCION DE CUADRILLAS | 43 | |
| | OBSERVACIÓN | 34 | |
| | CONDUCTOR DE VEHÍCULOS | 26 | |
| | OPERADOR DE COMUNICACIONES | 24 | |
| C) SINEP | CONTRATOS DECRETO 1109/17 | 82 | 1000 |
| | CONTRATOS 1421/02 | 512 | |
| | SINEP (PLANTA PERMANENTE) | 406 | |
| D) GUARDAPARQUES | TÉCNICOS | 244 | 539 |
| | CONSERVACIÓN TERRITORIAL | 295 | |
| E) AUTORIDADES | DESIGNACIÓN TRANSITORIA (SINEP) | 94 | 98 |
| | AUTORIDADES SUPERIORES | 4 | |
| TOTAL | | | 2038 |

| PAC 2026 CAPÍTULO JURISDICCIONAL | | | | | | | | |
|--|---|--------------------------------------|-----------------|---------------------------|--|---------------|----------|---------------|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO / INSTITUCIONAL | OBJETIVO DE CAPACITACIÓN | ÁREA TEMÁTICA | PROPÓSITO | | | DESTINATARIOS | | OBSERVACIONES |
| | | | SENSIBILIZACIÓN | DESARROLLO DE CAPACIDADES | ACTUALIZACIÓN | PERFIL | UNIVERSO | |
| Fortalecer la política de recreación y turismo sustentables, conjugando de manera armónica las estrategias de conservación y educación ambiental in-situ. | Adquirir saberes relacionados a la remediación, restauración ecológica y manejo de ecosistemas. | Manejo de Ecosistemas | | X | X | B-C-D | 90 | |
| | Fortalecer competencias idiomáticas. | Idiomas | | X | | B-D | 40 | |
| | Incorporar herramientas de registro y conservación y puesta en valor del Patrimonio Cultural. | Gestión de Patrimonio Cultural | | X | X | B-C-D | 90 | |
| Contribuir a la gestión, protección, control y conservación fortaleciendo estrategias que garanticen el uso y goce de Áreas Protegidas para generaciones venideras. | Profundizar conocimientos específicos de las Áreas Marinas y las funciones de la APN en el Territorio Antártico. | Áreas Marinas y Territorio Antártico | X | X | | C-D | 90 | |
| | Ampliar los conocimientos vinculados a la gestión de riesgos, emergencias y manejo del fuego. | Gestión de Riesgo y Manejo del Fuego | | X | X | B-C-D | 160 | |
| | Fortalecer las competencias de la planificación, acción eficiente y segura de las tareas de control y fiscalización. | Control y Fiscalización | | X | X | D | 160 | |
| | Entrenar, desarrollar y ampliar los conocimientos específicos de la función sustantiva de guardaparques ingresantes en función de los planes de estudios probados | Formación inicial de Guardaparques | X | X | X | D | 40 | |
| | Profundizar y entrenar el uso de sistemas de información geográfica aplicada a la gestión de los territorios y la toma de decisiones. | Sistemas de Información Geográfica | | X | X | B-C-D | 60 | |
| Asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia y objetividad en el acceso a las oportunidades de promoción, sostenidos por la Ley de Empleo Público, los Convenios Colectivos de Trabajo y normas complementarias, basados en la evaluación del desempeño del personal y la profesionalización permanente | Ampliar el conocimiento de la carrera administrativa de las tres sectoriales que comprenden al personal del Organismo. | Convenios Colectivos de Trabajo | X | | | B-C-D-E | 90 | |
| Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos. | Fortalecer la identificación, sistematización, revisión y mejora de los procedimientos de gestión de personal, capacitación y recursos humanos. | Recursos Humanos | | X | X | B-C-D-E | 120 | |
| Atención de emergentes de la Agenda Institucional | | | | | | | | |
| | | | | | REFERENCIAS B - Personal del Sistema Federal de Manejo del Fuego C - Personal del Sistema Nacional del Empleo Público D - Personal de Cuerpo de Guardaparques Nacionales E - Autoridades | | | |

| A COMPLETAR POR LA JURISDICCIÓN | | | | | | | | | | | INFORMACIÓN OPCIONAL | | | | | | | OBSERVACIONES | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|---------------------------|---------------|---|-----------------------|---------------------------|----------------------------------|---|----------------|------------------|------------------------|--------------------|---|------------|--|-------|
| ORGANISMO | OBJETIVO ESTRATÉGICO/ INSTITUCIONAL | OBJETIVO DE CAPACITACIÓN | ÁREA TEMÁTICA | PROPÓSITOS | | | PERFILES | | | | MODALIDADES | | | | | DURACIÓN | | | |
| | | | | Marcar con una x el/los propósitos seleccionados | | | Indicar en números la cantidad por perfil/es seleccionado/s | | | | Marcar con una x la/las modalidades seleccionadas | | | | | Marcar con una x la/las duración seleccionada/s | | | |
| | | | TEMA | Sensibilización | Desarrollo de Capacidades | Actualización | Administrativo | Técnico / Profesional | Mantenimiento y servicios | Conducción de personas y equipos | Presencial | Semipresencial | Virtual tutorada | Virtual autogestionada | Virtual sincrónico | Prolongada | Intermedia | | Breve |
| Administración de Parques Nacionales | Asegurar el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia y objetividad en el acceso a las oportunidades de promoción, sustentados por la Ley de Empleo Público, los Convenios Colectivos de Trabajo y normas complementarias, basados en la evaluación del desempeño del personal y la profesionalización permanente | Adquirir y entrenar herramientas y habilidades blandas tendientes a la conducción efectiva de equipos de trabajo. | 5.1. Conducción de personas y equipos | | X | X | | 60 | | 60 | | | | | | | | | |
| Administración de Parques Nacionales | Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos. | Entrenar e incrementar el uso de instrumentos de planificación estratégica y operativa, administración, gestión eficiente y ética en la función pública. | 1.5. Planificación estratégica estatal | X | X | | | 60 | | 60 | | | | | | | | El universo de perfiles de egresados de la institución se proyectará en los tres escenarios. | |
| Administración de Parques Nacionales | Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos. | Entrenar e incrementar el uso de instrumentos de planificación estratégica y operativa, administración, gestión eficiente y ética en la función pública. | 1.7. Ética pública | X | X | | 30 | 30 | | 30 | | | | | | | | | |
| Administración de Parques Nacionales | Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos. | Incorporar técnicas y habilidades comunicativas que fortalezcan la imagen institucional. | 4.2. Comunicación escrita | | X | X | 60 | | 10 | | | | | | | | | | |
| Administración de Parques Nacionales | Garantizar mayor eficiencia y eficacia en la ejecución de las políticas públicas modernizando los procedimientos administrativos. | Entrenar e incrementar el uso de instrumentos de planificación estratégica y operativa, administración, gestión eficiente y ética en la función pública. | 5.0. Trabajo en equipo | X | X | X | 60 | 60 | 10 | 60 | | | | | | | | | |

Capítulo Tramo

| PAC 2026 - TRAMO | | | |
|---|--------------------|------------|--------------------|
| ORGANISMO | AGRUPAMIENTO-SINEP | TRAMO | CANTIDAD DE AGENTE |
| Administración de Parques Nacionales | GENERAL | INTERMEDIO | 111 |
| | GENERAL | AVANZADO | 113 |
| | PROFESIONAL | INTERMEDIO | 38 |
| | PROFESIONAL | AVANZADO | 45 |
| | CIENTIFICO-TECNICO | INTERMEDIO | 50 |
| | CIENTIFICO-TECNICO | AVANZADO | 12 |



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2026

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 12 pagina/s.