

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

## **Un programa de capacitación de guardaparques y personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación**

A program of qualification for the rangers and the technical personnel of the Venezuelan National Parks service.  
Identification of qualification necessities

**Nila Pellegrini**

Universidad Simón Bolívar,  
Departamento de Estudios Ambientales  
pellegrini@usb.ve

**J. Aníbal Invernón U.**

Eco. Diversidad, Conservación y Desarrollo  
invernón@cantv.net

### **RESUMEN**

*Se analiza la situación del personal de guardaparques y técnicos del Instituto Nacional de Parques (INPARQUES), determinando necesidades de capacitación, dentro del contexto institucional en el que se enmarca el manejo del Sistema de Parques Nacionales venezolano. Se utilizó una muestra representativa de funcionarios. La información se obtuvo mediante dos instrumentos "ad hoc". Los resultados reafirman que todo programa de formación de recursos humanos debe partir de la misión y fines establecidos para la institución, además de las cualidades y condiciones del personal. Del análisis se concluye, que el personal guardaparques tiene un bajo nivel de instrucción, es una población laboral joven ubicada en el primer segmento de su carrera profesional con necesidades concentradas en áreas concretas. Para el personal técnico, la heterogeneidad de cargos y funciones, así como la diversidad de perfiles dificulta un programa único, se debe partir de áreas genéricas para la capacitación y entrenamiento.*

**Palabras claves:** *Capacitación; Áreas protegidas; Guardaparques; Venezuela*

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

---

## ABSTRACT

*Analyses of situation of the personnel of rangers and technicians determining its necessities of qualification, within the institutional context in which the management of the Venezuelan National Parks System. For it we are used a representative sample of employees of the System. The information was obtained with two prepared instruments "ad hoc". The results reaffirm that all program of formation of human resources must consider the mission and the aims established for the institution, and qualities and conditions of the personnel to who it will be directed. Of the analysis of collected we can conclude, that the personnel guardaparques: they have a low level of instruction, is a relatively young labour population, they are in the first segment of his professional race and have concentrated necessities of formation in concrete areas. The technical personnel, the heterogeneity of positions and functions, as well as the diversity of profiles makes difficult to make specific as unique program of formation, therefore it s due to consider of generic areas for the qualification and the training.*

**Key words:** *Training; Protected areas; rangers; Venezuela*

## INTRODUCCIÓN

El incremento generalizado en la destrucción de los recursos naturales y culturales, así como la acelerada pérdida de diversidad biológica, ha generado una preocupación a nivel mundial por preservar ambientes de extraordinaria belleza y variedad, lo que ha conducido al establecimiento progresivo de una amplia red de áreas naturales bajo régimen de administración especial, tales como Parques Nacionales y Monumentos Naturales, que requieren de cuidadosa planificación, manejo y administración.

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

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 y, en tal sentido, 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. (Gabaldón, comunicación personal, 1998).

Más aún, si advertimos que el manejo de las áreas protegidas en América Latina y el Caribe ha venido transformando su visión de "protección absoluta" y su actitud de "no tocar" hacia una visión de diversificación de usos que van desde lo estrictamente protegido en algunas áreas restringidas hasta la recreación en otras, incorporando objetivos económicos y sociales a su manejo, se hace obligante para muchos administradores ajustar su preparación y actitudes a estas nuevas orientaciones y realidades. (Beenton, 1993)

En Venezuela, el Sistema de Parques Nacionales cuenta hoy 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 conjunto 14.104.386 hectáreas, el 15,4 % de la superficie emergida de Venezuela. Siendo estas figuras legales, sin lugar a dudas, el principal instrumento para garantizar la conservación y la protección del relevante patrimonio natural de Venezuela (Gabaldón, 1992, 1999).

No obstante, el crecimiento de este Sistema, tanto en número de áreas, territorio ocupado, personal empleado, así como en diversidad de situaciones y conflictos a enfrentar, no ha permitido que en estas áreas se logre una adecuada consolidación de su administración y manejo. Y 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).

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

---

El personal que actualmente trabaja en el Sistema de Parques Nacionales está en el orden de 500 personas entre profesionales universitarios, técnicos y guardaparques. El personal profesional tiene una formación relacionada con la biología, geografía, ingeniería agronómica y forestal. Esta formación aunque útil en el manejo y administración de los parques nacionales y monumentos naturales, no ha sido suficiente, puesto que los problemas a enfrentar son cada día más complejos, haciendo necesario el concurso y participación de personas que sean capaces de manejar, administrar y proteger estas áreas, atendiendo tanto su complejidad biológica, ecológica, social y económica, como las crecientes y variadas presiones a que están siendo sometidas, lo que requiere mayores conocimientos, habilidades y destrezas.

Asimismo, el personal en número es muy inferior al requerido para atender adecuadamente estas áreas, por lo cual es impostergable aumentar la cantidad y la calidad del personal que tiene bajo su responsabilidad este importante patrimonio natural.

Históricamente, la capacitación tanto del personal técnico como de guardaparques ha sido restringida a cursos y talleres cortos y esporádicos. A excepción de cursos especializados ofrecidos en algunas instituciones norteamericanas y latinoamericanas, como parte de la formación que se recibe en una carrera ambiental, no existe una preparación que conduzca a una carrera profesional en el campo del manejo de áreas protegidas (INPARQUES, 1992).

La capacitación es una actividad que no recibe la prioridad que debe tener, a pesar de su importancia para el manejo de las áreas. De manera general, los esfuerzos de capacitación que se han realizado para el personal del Sistema de Parques Nacionales de Venezuela se pueden caracterizar por:

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

- No tener bases en un análisis de las necesidades del personal
- Realizarse 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
- No llegar a todo el personal
- No obedecer a una política integral de formación
- No tener seguimiento para evidenciar la aplicación de los conocimientos

En este orden de ideas, la presente investigación analiza la situación actual del personal de guardaparques y técnicos, determinando sus necesidades de capacitación dentro del contexto institucional en el que se enmarca el manejo del Sistema de Parques Nacionales venezolano.

La misma, 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 (Inparques), órgano rector de la administración y manejo del Sistema Nacional de Parques en Venezuela.

La inexistencia de un programa de capacitación en el Sistema de Parques Nacionales, requiere la realización de una propuesta capaz de definir un perfil integral que englobe diversas áreas del quehacer de este personal, pero esto sólo será aplicable y posible si se considera la situación actual y las necesidades de formación y capacitación de este personal, tal y como lo realizaron Ponce y colaboradores (1989) al elaborar el Proyecto para la Capacitación del Personal del Sistema Nacional de Áreas Protegidas del Ecuador; el World Wildlife Fund (1980) al diseñar la Estrategia para la Capacitación en Recursos Naturales y Medio Ambiente: una propuesta para la capacitación del personal y el desarrollo de instituciones especializadas en América Latina y el Caribe.

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

---

## **MÉTODO**

El presente trabajo se concibe como un proyecto factible apoyado de una investigación de campo y en una investigación documental (UPEL, 1990).

Delimitación del estudio.

Dada la imposibilidad de disponer de una lista actualizada y confiable de la cantidad de guardaparques, personal técnico y su distribución por parques nacionales y monumentos naturales y al surgimiento de imprevistos que se presentaron en el trabajo de campo, 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 % del total de estos funcionarios dentro del Sistema.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos cuestionarios: a) Inventario de Necesidades de Formación para Guardaparques; b) Inventario de Necesidades de Formación para el personal técnico del Servicio de Parques Nacionales. Para la realización de este instrumento se llevó a cabo una revisión documental, así como entrevistas con diversos funcionarios e instituciones con conocimiento y experiencia en el tema.

Estos instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos. Las deficiencias detectadas en esta validación fueron posteriormente incorporadas para obtener la versión final del instrumento con el cual se recogió la información.

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

### **Procedimiento**

La información necesaria para desarrollar este trabajo fue recopilada a través de los instrumentos descritos directamente diligenciados por los guardaparques y técnicos en trabajo de campo. Una vez completados los instrumentos, se revisó y analizó la información suministrada. La misma permitió determinar aspectos generales que caracterizan a los grupos objeto del estudio, guardaparques y técnicos del Sistema (distribución por grupo de edad, tiempo de servicio, distribución por categorías de cargos), nivel de instrucción, conocimientos básicos, niveles de competencia, funciones y necesidades de capacitación.

### **RESULTADOS**

#### **Características del personal de Guardaparques:**

La muestra utilizada del cuerpo de Guardaparques del Sistema de Parques Nacionales venezolano, registró una edad promedio de 33,5 años, concentrándose el 75% de la muestra en el segmento correspondiente a los funcionarios que van de menos 20 hasta 40 años de edad (Cuadro 1.). Estos aspectos pueden considerarse favorables al momento de desarrollar un programa de formación, presentando un promedio de edad similar al obtenido por Ponce (1995), por lo que al igual que en el caso citado la capacitación de este grupo debería apoyarse en métodos para educación de adultos, la cual deberá estar dotada de una visión holística e integradora propia de este tipo de educación (Barry, 1997).

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

**Cuadro 1.** Distribución de la muestra por rangos de edades

<b>Categorías de edad</b>	<b>Numero de guardaparques</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Cantidad personal técnico</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Menor de 20 años	1	0,75	-	-
21 a 30 años	53	39,85	-	-
31 a 40 años	47	35,34	10	33,3
41 a 50 años	22	16,54	19	63,3
Mayor de 50 años	8	6,01	1	3,3
Mayor de 60 años	2	1,50	-	-

La mayoría de los guardaparques son funcionarios con cargo fijo, 77% de la muestra, mientras que en promedio el porcentaje de contratados es de 23% (Cuadro 2.). La presencia de personal contratado no es una cantidad muy alta sin embargo, representa 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.

**Cuadro 2.** Distribución de la muestra por Categorías de Cargo

<b>Región</b>	<b>Categoría de guardaparques</b>				<b>Categoría del personal técnico</b>			
	<b>Contratado</b>		<b>Fijo</b>		<b>Contratado</b>		<b>Fijo</b>	
	<b>N °</b>	<b>%</b>	<b>N °</b>	<b>%</b>	<b>N °</b>	<b>%</b>	<b>N °</b>	<b>%</b>
<b>Capital</b>	9	21,95	32	78,05	3	5,00	3	50,00
<b>Central</b>	3	17,65	14	82,35	1	20,00	4	80,00
<b>Centro – Occidental</b>	3	25,00	9	75,00	-	-	3	100
<b>Insular</b>	4	50,00	4	50,00	1	33,33	2	66,67
<b>Llanos —</b>	1	11,11	8	88,89	-	-	2	100
<b>Andes</b>	5	26,32	14	73,68	1	25,00	3	75,00
<b>Nor – oriental</b>	6	35,29	11	64,71	1	25,00	3	75,00
<b>Guayana</b>	-	-	10	100	2	66,67	1	33,33
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>23,31</b>	<b>102</b>	<b>76,69</b>	<b>9</b>	<b>30,00</b>	<b>21</b>	<b>70,00</b>



*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

El tiempo promedio de servicio es de 12,9 años, más del doble del encontrado para el personal que labora en el Sistema Ecuatoriano estudiado por Ponce (1995). La mayor cantidad de años de servicio en ejercicio es de 38 años y la menor es de un mes.

Al comparar la edad promedio con el tiempo promedio en servicio se puede afirmar que actualmente el cuerpo de guardaparques está en un proceso de renovación, admitiendo que un grupo, el de mayor edad y de mayor número de años de servicio, no está dentro de la Administración por razones de jubilación o bien, que existe una elevada rotación de personal. No obstante, es significativo 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 (79,6% entre menos de un año y 10 años de servicio), lo que 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 8vo. grado de Educación Básica. Del total de la muestra el 96,9% tiene algún grado de instrucción y sólo un 3% resultó ser analfabeta. No obstante, el nivel de instrucción es muy bajo. Hay 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 (0,75%) y el mayor porcentaje de guardaparques con un año de escolaridad se ubica en 6to. grado aprobado, con un 30% (Cuadro 3).

**Cuadro 3.** Grado de estudio de los Guardaparques

<b>Nivel Educativo</b>	<b>Cantidad de Guardaparques</b>	<b>Porcentaje de la muestra</b>
<b>Analfabeta</b>	4	3,01
<b>Con estudios</b>	129	96,99
<b>Primaria no aprobada</b>	22	16,54
<b>Con 6to grado aprobado</b>	40	30,08

*Níla Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

<b>Con 6to grado aprobado</b>	40	30,08
<b>Con 9vo grado aprobado</b>	20	15,03
<b>Sin estudios de Media Diversificada</b>	11	8,27
<b>Bachillerato</b>	32	24,06
<b>Técnico Medio</b>	3	2,25
<b>Técnico Superior</b>	1	0,75

El Cuadro 4, muestra el porcentaje de guardaparques que están estudiando actualmente. Se observa un bajo índice de guardaparques que cursan estudios de educación formal: sólo el 12,8% cursa estudios (4,5% bachillerato y 8,3% educación superior).

**Cuadro 4.** Guardaparques que se encuentran estudiando

<b>Nivel Educativo</b>	<b>Cantidad de Guardaparques</b>	<b>Porcentaje</b>
Media Diversificada	6	4,5
Educación Superior	11	8,3
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>12,8</b>

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, específicamente el 88,8% en las áreas de: Protección y Vigilancia; Atención al Público Usuario; Monitoreo; Interpretación de la Naturaleza y Educación Ambiental (Cuadro 5). También, se encontró que los seis estudios 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%).

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

**Cuadro 5.** Otros estudios realizados por los guardaparques y personal técnico

Áreas de formación	Porcentaje Guardaparques	Porcentaje Técnicos
Protección y Vigilancia	51.71	57,58
Atención al Público usuario	24.43	24,24
Monitoreo	8.62	9,09
Interpretación de la Naturaleza y Educación Ambiental	4.04	6,06
Otros	11.20	3,03

En cuanto al rango de conocimientos básicos, se encontró que un 60,4% de la muestra tiene algún conocimiento sobre aspectos básicos para el desempeño de sus funciones (agrupados en tres áreas: Protección y Vigilancia; Monitoreo e Interpretación de la Naturaleza y Atención al Público) y un 39,3% manifestó no conocerlos. Estos conocimientos fueron agrupados por áreas: Protección y Vigilancia, Monitoreo e Interpretación de la Naturaleza y Educación Ambiental (Cuadro 6).

El área con mayor conocimiento de aspectos básicos fue Protección y Vigilancia (70,3%) y el mayor desconocimiento se registró en el área de Monitoreo (53,3 %).

**Cuadro 6.** 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

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

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, alcanzaban 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 un segmento de estas áreas, mientras que en otras, la insuficiencia de conocimientos o desconocimiento total de algunos aspectos puede arrojar dudas sobre la efectividad de su desempeño.

Para el nivel de competencias (habilidades y destrezas) se encontró que no es continuo en todos los guardaparques. Hay un grupo de guardaparques en los cuales es confiable su nivel de competencias (53%), pero hay otro grupo significativo (46,9%) donde 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 (Cuadro 7).

Los resultados señalados en el Cuadro 7 indican cómo las competencias en habilidades y destrezas se concentran en aquellas áreas en las cuales es mayor su experiencia y su conocimiento (Atención al público y Protección y Vigilancia).

**Cuadro 7.** 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

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

Es interesante destacar que este hecho, de alguna manera, es una desviación de lo señalado en los conocimientos básicos, donde los conocimientos con mayores niveles corresponden a Protección y Vigilancia, seguidos de los de Atención al público e Interpretación de la Naturaleza.

Todas las funciones (12) que se sometieron a la consideración de los guardaparques son importantes para ellos. El mayor índice (99,3%) corresponde a las funciones: Ejecutar el reconocimiento diario y detallado de la zona de su competencia y los recursos allí presentes, y el menor índice (92%) se registró en: 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%), (Cuadro 8). 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, seguido por el conocimiento de Atención al Público.

**Cuadro 8.** 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

*Níla Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

### Características del personal técnico

El Cuadro 1 también se presentó la distribución de la muestra de personal técnico por rangos de edades. 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.

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% (Cuadro 2). 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 promedio del mismo fue el de tercer año de estudios universitarios. El mayor porcentaje de 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 (Cuadro 9). Sólo el 36% de la muestra representada por Directores Regionales, Jefes de Vertientes, de Sectores, Superintendentes y Coordinadores tienen título de educación superior (cinco años de estudios aprobados). Un 22% cursa estudios actuales de algún nivel de escolaridad: bachillerato o educación superior.

**Cuadro 9.** Grado de estudio del personal técnico

<b>Grado de Estudios</b>	<b>f</b>	<b>Porcentaje</b>
Media diversificada	8	26,67
Educación Superior Sin aprobar 5to año	11	36,67
Educación Superior Aprobado 5to año	11	36,67

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

Tal y como se observó en el Cuadro 5, 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 (57,6%) y Atención al Público (24,2%). El resto corresponde a las áreas de Monitoreo (9%), Interpretación de la Naturaleza y Educación Ambiental (6%).

En general, las actividades de formación recibidas por el personal técnico tienen que ver directamente con sus funciones y tareas; sin embargo, éstas no se hacen con frecuencia. 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 conocimiento, muy bueno o bueno sobre aspectos básicos para el desempeño de su labor y para un 45,3% fue insuficiente o los desconocían.

De acuerdo a lo encontrado (Cuadro 10), las necesidades de capacitación y adiestramiento están concentradas en lo referido a Manejo y Gestión de Áreas Protegidas (23%), Legislación Ambiental y Procedimientos Administrativos (21%), Manejo de técnicas y de equipos de apoyo al trabajo, específicamente equipos de computación, (11%), Conservación y Monitoreo (11%), Atención al Público (11%), Búsqueda, Rescate y Salvamento (10%), Educación Ambiental e Interpretación de la Naturaleza (8%), Vigilancia, Patrullaje y Control (5%).

*Níla Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

**Cuadro 10.** Necesidades de capacitación para el personal Técnico agrupadas por áreas

<b>Áreas</b>	<b>Porcentaje</b>
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 algunas funciones que realizan no corresponden con las especificaciones del cargo.

## CONCLUSIONES

Los resultados del presente diagnóstico permiten 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.

Siendo los guardaparques y el personal técnico los beneficiarios directos de este programa, se deberá tomar en cuenta las características de los mismos. Del análisis de la información recogida podemos concluir, que el personal guardaparques:



*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

- Tienen un bajo nivel de instrucción
- Es una población laboral relativamente joven
- Están en el primer segmento de su carrera profesional
- Hay unas 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 tanto el Instituto 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 éste 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, el aspecto pedagógico en los programas de capacitación debe 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 deberá ser visto como un proceso que suministre 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.

*Níla Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

---

El programa deberá contemplar una diversidad pedagógica capaz de orientar el empleo de las estrategias de formación para atender los diversos estilos de aprendizaje de los adultos participantes. Además, esto determinará las cualidades de los facilitadores y/o docentes. Es poco probable que el empleo exclusivo de facilitadores tipo conferencista o tallerista, colabore con el logro de los fines y objetivos que se proponga un programa de formación integral como el que deberá desarrollarse. Será necesario combinar actividades presenciales, con estudios a distancia, incorporar tutores y el seguimiento como mecanismo de transmisión de experiencias, y de aprendizajes, trabajar con módulos en algunos temas, desarrollo de guías para el autoaprendizaje, emplear las modernas tecnologías asociadas al uso de la computadora como medio educativo (*Internet*, vídeo conferencias, *CD-ROM*, entre otros.), seguimiento de los aprendizajes *in situ*, y otros.

Por último se deberá considerar el diseño del programa de formación como algo más que suministrar una capacitación puntual, pretendiendo resolver las necesidades con sólo haber realizado una o dos actividades, muy al contrario, éste debe tener los criterios de educación permanente, en el sentido de contemplar una actualización recurrente como parte intrínseca de la formación de los funcionarios.

Así, esta educación de adultos centrada en el trabajo deberá considerar que las tareas que realicen los funcionarios pueden ser del tipo de servicios rutinarios, servicios personales o servicios simbólicos (Barry, 1997). Dependiendo de las características del cargo, las tareas que responden a estos servicios pueden estar presentes en su totalidad o parcialmente. De esa manera, un guardaparques puede realizar tareas rutinarias (como el recorrido periódico y permanente de su sector), tareas personales como la atención y suministro de primeros auxilios a una persona con lesiones, y tareas simbólicas como la resolución de problemas y conflictos con las comunidades o personas asentadas dentro de un área natural. Esta amplitud en las tareas y situaciones a las

*Un programa de capacitación para los guardaparques y el personal técnico del servicio de Parques Nacionales de Venezuela. Identificación de necesidades de capacitación*

---

cuales se puede ver expuesto un funcionario ameritan una formación integral donde se tomen en cuenta no sólo aspectos muy específicos de la formación, sino otros genéricos que suministren estrategias a los participantes para aprender conocimientos, aprender a aprender y desarrollar competencias, actitudes y valores (Kidd, 1979).

## REFERENCIAS

- 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
- Beenton, 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.
- 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). Caracas. V Comisión Presidencial Centenario Venezuela
- Instituto Nacional de Parques (1992). *Centro de Capacitación Rancho Grande*. Proyecto Manejo del Sistema Nacional de Parques. Convenio de Préstamo BIRF 3902-VE. Caracas: Autor
- Kidd, J.R. (1979). *Cómo aprenden los adultos*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo
- Pellegrini, N. y Rávago, U. (1991). *Propuesta del Perfil Profesional del Guardaparques del Sistema de Parques Nacionales de Venezuela*. Caracas: Dirección de Divulgación e Interpretación de la Naturaleza, Instituto Nacional de Parques
- Ponce, A., Gallo, N. y Moore, A. (1989). *Proyecto de Conservación: Programa de Capacitación para el personal del Sistema Nacional*

*Nila Pellegrini  
J. Aníbal Invernón U.*

---

*de Áreas Protegidas del Ecuador. Fundación Natura- Dirección Nacional Forestal, Ministerio de Agricultura y Cría. Ecuador*

*Ponce, A. (1995). Proyecto Capacitación al personal del Sistema de Áreas Protegidas del Ecuador Informe Final de actividades. Fundación Natura*

*Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1990). Manual de Trabajos de Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Autor*

*World Wildlife Fund (1980). Estrategia para la Capacitación en Recursos Naturales y Medio Ambiente: Una propuesta para la capacitación de personal y el desarrollo de instituciones especializadas en América Latina y el Caribe. Washington: Autor*