



MARCO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN ÁREAS PROTEGIDAS Y OTROS TERRITORIOS CONSERVADOS 2015-2025

RESUMEN GENERAL

El Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades (MEDC) es el resultado de un amplio programa de actividades y consultas llevadas a cabo durante 2013 y 2015, incluyendo el Congreso Mundial de Parques de Sídney celebrado en Australia noviembre de 2014. El MEDC tiene el objetivo de complementar, guiar y ampliar las recomendaciones relativas al desarrollo de capacidades incluidas en el *Compromiso de Sídney* que resultó del Congreso. Describe brevemente la situación actual relativa al desarrollo de capacidades de áreas protegidas, identifica los principales problemas que deben resolverse durante la próxima década y recomienda caminos, metas y objetivos para acciones futuras.

El MEDC define la visión general el desarrollo de capacidades en áreas protegidas, en los siguientes términos:

La áreas protegidas y conservadas existentes en el mundo son gestionadas y gobernadas de manera eficiente, efectiva y equitativa utilizando, habilidades, conocimientos de vanguardia y buenas prácticas provenientes de una diversidad de culturas y tradiciones.

El objetivo general del MEDC es que:

Los individuos, las organizaciones y los agentes sociales, tengan las capacidades que permitan y apoyen la transformación requerida para integrar las áreas protegidas en objetivos sociales más amplios, posicionándolos firmemente como herramientas esenciales para alcanzar objetivos de conservación y desarrollo.

El objetivo a diez años del MEDC es para que:

A largo plazo y de manera sostenible, las oportunidades, programas y productos del desarrollo de capacidades de áreas protegidas, provean una base que facilite una gestión más efectiva, eficiente, justa y equitativa de todo tipo de áreas protegidas, ampliando la habilidad de los países para cumplir sus compromisos en el marco del *Programa de Trabajo sobre Áreas Protegidas* (PTAP) y las Metas de Aichi del Convenio sobre la Diversidad Biológica.

El MEDC define tres grupos focales prioritarios en el desarrollo de capacidades para la próxima década:

A. Instituciones y personal de las áreas protegidas. Este grupo podría caracterizarse como aquellos que tienen responsabilidades formales y legales en la gestión de áreas protegidas. Incluye fundamentalmente (pero no exclusivamente) organizaciones gubernamentales oficiales y sus empleados.

B. Administradores o custodios de entornos terrestres y marinos. Estos incluyen una amplia gama de actores no gubernamentales involucrados en la gestión de áreas protegidas, pero que probablemente no habrían sido constituidos para el propósito de la gestión de áreas protegidas.

C. Partes influyentes. Son todas las entidades o grupos cuyas políticas, actitudes, voluntad política, acciones de defensa y actividades influyen en el desarrollo de capacidades y la gestión de las áreas protegidas.

Se detallan cuatro programas globales principales de actividades que deben cumplirse antes de 2025. Cada programa incluye un conjunto de acciones específicas para su implementación.

Programa 1: Profesionalización

Meta: La gestión de las áreas protegidas se reconoce ampliamente como una profesión específica y multidisciplinar, con sus propios puestos especializados, competencias y normativas.

Programa 2: Pueblos indígenas y comunidades locales

Meta: Las iniciativas de desarrollo de capacidades incluyen y tratan las necesidades específicas de los administradores o custodios de áreas protegidas indígenas, tradicionales y de comunidades locales.

Programa 3: Permitiendo el desarrollo de capacidades en áreas protegidas

Meta: Existen recursos y soportes disponibles para implementar las vías estratégicas para el desarrollo de capacidades.

Programa 4: Evaluación del desarrollo de capacidades

Meta: La comunidad del desarrollo de capacidades tiene acceso a un directorio, basado en evidencias, de procesos, criterios e indicadores, que utilizan para medir y evaluar, en profundidad, la efectividad e impacto del desarrollo de capacidades.

El documento finaliza con una serie de pasos clave recomendados para la implementación del *Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades*.

LA CAMBIANTE RED GLOBAL DE ÁREAS PROTEGIDAS

Cuando se alcance el Objetivo 11 de Aichi, al menos el 17 por ciento de las áreas terrestres y el 10 por ciento de las áreas costeras y marinas del planeta estarán bajo la administración de una creciente y muy diversa familia de empleados, administradores, custodios y defensores de áreas protegidas. La protección de los recursos, la investigación, la gestión de visitantes y la educación son las áreas más comúnmente asociadas con la gestión de áreas protegidas, pero actualmente se espera mucho más de las áreas protegidas. Los nuevos cometidos incluyen el apoyo a las personas, así como a la naturaleza, permitiendo el desarrollo sostenible, protegiendo las costumbres y los derechos de las comunidades indígenas tradicionales y otras comunidades locales, y asegurando los flujos de servicios del ecosistema que apoyen a comunidades y economías más amplias. Los que gestionan áreas protegidas deben también proporcionar liderazgo y guía, permitir el desarrollo y la implementación participativa de las estrategias y los planes, gestionar organizaciones cambiantes y en crecimiento, y proteger y utilizar sabiamente los recursos necesarios para la gestión. Necesitan también encontrar modos de afrontar amenazas antiguas y nuevas, y justificar y defender las áreas protegidas, política, social y económicamente. Las personas que viven en áreas protegidas, o alrededor de las mismas, desempeñan muchas labores esenciales, utilizando sus recursos sabiamente teniendo en cuenta el futuro, manteniendo una valiosa diversidad de costumbres y creando entornos que apoyen tanto a las personas como a la naturaleza.

Numerosas personas contribuyen de un modo menos evidente, pero muy importante, amando y disfrutando las áreas protegidas y compartiendo con otros lo importantes que les resultan, viviendo cerca de la naturaleza, aprendiendo de las áreas protegidas y utilizando sus enseñanzas en sus vidas diarias, e integrando los valores de la naturaleza en sus propios valores. Algunas personas han estado haciendo esto generación tras generación, durante miles de años. Otros simplemente están aprendiendo. La motivación de algunas personas procede de la ciencia, otras del esparcimiento, y otras de vínculos espirituales o de tradiciones antiquísimas.

La responsabilidad de la gestión de las áreas protegidas actualmente va también mucho más allá de las organizaciones gubernamentales asociadas habitualmente a esa tarea. Los lugares los gestionan también ONGs, empresas privadas, particulares, autoridades públicas locales y administradores o custodios tradicionales de comunidades indígenas y locales. Estos custodios tradicionales conservan territorios más allá de lo que se reconoce habitualmente como áreas protegidas. Los nuevos enfoques en la gestión y la administración requieren nuevas destrezas y modos de pensar: La gestión 'de arriba a abajo' por organizaciones expertas se están complementando y, en algunos casos, sustituyendo por la cogestión participativa y la asociación, atrayendo un abanico mucho más extenso de actores a la comunidad global de las áreas protegidas.

EL RETO DE LA CAPACITACIÓN

La combinación del cuidado de la red global de áreas protegidas, en crecimiento y evolución, la adaptación a los nuevos papeles desempeñados por la red, y la inclusión de la diversidad cada vez mayor de personas que trabajan en las áreas protegidas, presentan retos extraordinarios en

la próxima década. Para afrontar estos retos y asegurar que las instituciones y personas sean capaces de suministrar lo que es necesario, se requiere un nuevo enfoque en relación con el desarrollo de capacidades, que actúa en tres niveles principales.

- Permitir a las personas el desarrollo y uso de las capacidades necesarias para hacer bien su trabajo favorece la **competencia individual**.
- Establecer y mantener entidades, de todo tipo, que acepten la responsabilidad de las áreas protegidas y las personas que trabajan por su futuro facilita la **capacidad organizativa**.
- Crear un 'entorno favorable' que reconozca política, económica y culturalmente los valores de las áreas protegidas y les permita su crecimiento, favorece la **competencia social**.

En los tres niveles, algunos aspectos de las capacidades son muy tangibles y más fáciles de identificar, tales como las aptitudes individuales, infraestructura organizativa, o las leyes y las regulaciones. Otros son menos tangibles, tales como liderazgo y capacidad autocrítica, creatividad, trabajo en equipo, motivación personal y la voluntad de apoyar a las áreas protegidas, culturas institucionales, o 'voluntad política.'

En la década transcurrida desde el Congreso Mundial de Parques de 2003 de Durban, se ha conseguido mucho en los tres niveles. Se han reconocido las capacidades como una prioridad clave en los convenios y acuerdos internacionales (CDB, UNESCO - CPM, Ramsar, Programa UNESCO-MaB). El *Programa de Trabajo en Áreas Protegidas* (PTAP), ha subrayado el desarrollo de las capacidades como una prioridad clave (según el Elemento 3 del Programa: facilitación de las Actividades) y 106 países han presentado planes de acción PTAP que incluyen actividades de desarrollo de capacidades. La mayoría de los proyectos de áreas protegidas con ayuda de donantes incluyen componentes e inversiones importantes para el desarrollo de capacidades, pero muy a menudo no utilizan enfoques consistentes o compatibles generando duplicidades, solapamientos y una baja sostenibilidad. Existen muchas oportunidades de formación y aprendizaje tanto previa a la incorporación al puesto como durante el periodo de trabajo. De igual modo, se han desarrollado algunas formas innovadoras de desarrollo de capacidades. Por ejemplo, cursos online y la comunidad de prácticas establecida para el desarrollo de Estrategias y Planes Nacionales de Acción de Biodiversidad.

No obstante, en muchos países no se han implementado programas permanentes y acumulativos de desarrollo de capacidades. El éxito en la conversión de las inversiones en un mejor desempeño de las áreas protegidas ha sido limitado o poco claro. Esto se debe a una serie de factores, incluyendo los siguientes:

- La educación previa laboral que ha recibido el personal de las áreas protegidas como biólogos, ingenieros forestales, geógrafos o planificadores, a menudo no incluye la gama de capacidades de gestión necesarias para que sean eficaces. A menudo, las oportunidades para que mejoren y amplíen sus aptitudes y cualificaciones en servicio son muy limitadas.
- El desarrollo de capacidades tiende en demasía a ser a corto plazo y a ser impulsado y dirigido por donaciones, siendo muy dependiente de las mismas. Todo ello da como resultado actividades de desarrollo de capacidades con un alcance demasiado limitado para beneficiar a

las necesidades organizativas o sociales más amplias. Demasiado a menudo esto tiene como resultado una falta de implicación y responsabilización local y un rápido declive de los beneficios de las inversiones en el desarrollo de capacidades.

- Los métodos y las herramientas utilizadas para desarrollar las capacidades individuales se siguen centrando principalmente en entrenamientos a corto plazo o cursos de educación convencionales. Aunque el entrenamiento tiene un papel significativo, las iniciativas de desarrollo de capacidades no tienen en cuenta otras técnicas, muchas de las cuales se basan en los principios contrastados del aprendizaje para adultos, que pueden ser más apropiadas, asequibles y sostenibles. Estas incluyen, el aprendizaje en el lugar de trabajo, aprendizaje entre compañeros, el uso de mentores, comunidades de práctica, aprendizaje electrónico y el suministro de material para permitir el auto aprendizaje. De manera significativa, muchos de los métodos utilizados pueden no ser los adecuados para la variedad de personas involucradas actualmente en la gestión de las áreas protegidas, en términos de accesibilidad, lenguaje y enfoques culturales relativos a la enseñanza y el aprendizaje.
- En muchos países, el trabajo en las áreas protegidas no se reconoce como una profesión o categoría de formación profesional que requiere aptitudes específicas, acceso a títulos específicos, o itinerarios claros en el desarrollo profesional y el progreso en una carrera. Muchos trabajadores dedicados, competentes y experimentados están abandonando el trabajo en las áreas protegidas debido a las difíciles condiciones laborales, o porque algunos puestos son de nombramiento político en lugar de tener un fundamento técnico; o debido a la falta de oportunidades para el desarrollo personal y de una carrera.
- Muchas de las organizaciones de gestión de áreas protegidas tienen recursos humanos y financieros limitados, y carecen de marcos integrados de sistemas, normas y estándares que les facilitarían de manera eficaz y eficiente la gestión de las áreas protegidas. Las organizaciones carecen de las herramientas para afrontar y adaptarse a las circunstancias cambiantes, desempeñar un papel de liderazgo en los procesos de redacción de políticas y toma de decisiones, desarrollarse y aprender ellas mismas como instituciones, y forjar las capacidades de su personal.
- La diversidad de gestores y administradores reconocidos de áreas protegidas se ha ampliado para incluir a los pueblos indígenas, comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil, propietarios particulares y consorcios de gestores diversos de áreas gestionadas colaborativamente. Las necesidades de capacitación específicas y las contribuciones de estos grupos son insuficientemente conocidas y abordadas.
- Las actividades de desarrollo de capacidades que se centran en los pueblos indígenas y las comunidades locales a menudo son generadas y asumidas por entidades 'externas' y no se desarrollan por y para estos pueblos y comunidades. En consecuencia, a menudo obvian métodos, procesos y mensajes que son únicos y esenciales.
- No existen mecanismos fiables, replicables y de uso común para medir los cambios provocados por el desarrollo de las capacidades. Cuando se efectúa la evaluación del desarrollo de capacidades, se centra principalmente en el análisis de insumos y productos o resultados en

lugar de consecuencias, impactos o desempeño. La evidencia fiable de la efectividad del desarrollo de las capacidades proporcionará argumentos nuevos y sólidos para las organizaciones, donantes y agencias de desarrollo para mejorar las inversiones y hacer que el desarrollo de las capacidades sea más eficiente y receptivo.

DESARROLLO DE CAPACIDADES Y LA PROMESA DE SÍDNEY

Como resultado de presentaciones, talleres y debates celebrados en el Congreso Mundial de Parques de noviembre 2015, la *Promesa de Sídney* incluye diez recomendaciones para el desarrollo de capacidades (Ver Cuadro 1). El MEDC ha sido elaborado en aras de la Recomendación 1 y además muchos de los elementos del MEDC incluyen muchos aspectos contenidos en las demás recomendaciones.

Cuadro 1. Promesa de Sídney: Recomendaciones relativas al desarrollo de capacidades

Recomendación 1: Proponer un *Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades* (MEDC)¹ que sirva de guía para desarrollar capacidades a diferentes niveles, que permitan y apoyen el cambio transformador necesario para integrar las áreas protegidas entre los objetivos superiores de la sociedad, logrando así posicionarlas como herramientas esenciales para alcanzar los objetivos más amplios de conservación y desarrollo.

Recomendación 2: Reconocer los vínculos entre las capacidades de los individuos, las organizaciones y las sociedades, así como la necesidad de crear estrategias y programas para hacer frente a los tres. El desarrollo de capacidades debe ser planificado, implementado y evaluado de manera estratégica, alineada e integrada para que pueda llegar a estos tres niveles y tenga un impacto más eficaz y sostenible.

Recomendación 3: Promover nuevas alianzas y compromisos firmes que ayuden con la implementación de la *Hoja de Ruta para el Desarrollo de Capacidades* en el contexto de la Promesa de Sídney. Esto implicará: trabajar con la comunidad de donantes para establecer estrategias para el diseño y la financiación de proyectos que fomenten el desarrollo de capacidades a largo plazo, locales y sostenibles; relacionarse con otros sectores para intercambiar experiencias y conocimientos acerca del desarrollo de capacidades; garantizar la disponibilidad de información sobre experiencia acumulada, productos y resultados de las actividades de desarrollo de capacidades y promover la adopción de estándares mínimos e innovadores en todas las entidades relacionadas con las áreas protegidas.

Recomendación 4: Iniciar programas que aborden los aspectos intangibles del desarrollo de capacidades, como la aceptación social de la conservación y las áreas protegidas, la "voluntad política", las culturas institucionales, la construcción de relaciones, y los factores culturales que respaldan la protección y el manejo sostenible, y la motivación personal y la voluntad de apoyar las áreas protegidas.

¹ El término utilizado originalmente fue "Hoja de Ruta" (Road Map) pero muchos consideraron que era inapropiado en el contexto de áreas protegidas y los peligros que para las mismas representan las carreteras (roads).

Recomendación 5: Fomentar y permitir que el desarrollo de capacidades esté bajo dirección local, basada en una evaluación de las necesidades que sea integral y participativa, dando lugar así a estrategias y acciones adecuadas, asequibles y sostenibles a nivel nacional/local.

Recomendación 6: Fortalecer la capacidad de las organizaciones de áreas protegidas de todo tipo para reclutar, atraer y apoyar a las personas en formas que permitan mantener, mejorar y preservar el compromiso y el rendimiento.

Recomendación 7: Promover y apoyar una diversidad accesible de enfoques de aprendizaje, técnicas, materiales, herramientas y mecanismos de apoyo adecuados (mucho más allá de la formación) para apoyar el desarrollo de capacidades a largo plazo para las personas y organizaciones en todas las categorías de áreas protegidas y tipos de gobernanza, incluyendo las áreas de conservación de los pueblos indígenas y de las comunidades.

Recomendación 8: Promover y apoyar el reconocimiento de los administradores y custodios de las áreas protegidas que desempeñan labores de todo tipo, por medio de sistemas y herramientas para la profesionalización que fortalezcan el manejo de las áreas protegidas en manos de individuos competentes y organizaciones efectivas.

Recomendación 9: Garantizar que las iniciativas de desarrollo de capacidades estén dirigidas a cubrir las necesidades de toda la diversa gama de gestores de áreas protegidas, entidades de gestión, categorías y sistemas de gobernanza. Particularmente, identificar y llenar las necesidades específicas de capacidades y de desarrollo de capacidades para los custodios de áreas protegidas indígenas y comunitarias; responder a las necesidades de los cogestores de áreas protegidas multifuncionales y otros asociados nuevos en el campo de la gestión de áreas protegidas; y fortalecer las capacidades de otros sectores para integrar las áreas protegidas dentro de sus planes y actividades (particularmente en relación con la planificación del espacio, la silvicultura, la agricultura, la gestión del agua, las leyes y el manejo de desastres).

Recomendación 10: Desarrollar un sistema estandarizado de uso mundial para medir y evaluar el desarrollo de capacidades en términos de insumos, reacción, aprendizaje, cambio de comportamientos e impacto. Esto es esencial si deseamos producir la evidencia necesaria para demostrar la importancia del desarrollo de capacidades para mejorar la habilidad de las personas y organizaciones, y para permitir los ambientes que apoyen los objetivos generales de las áreas protegidas.

VISIÓN, META Y OBJETIVO CLAVE PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES EN ÁREAS PROTEGIDAS 2015 - 2025)

El Programa de Desarrollo de Capacidades en Áreas Protegidas UICN- DC ha coordinado un proceso de consulta y evaluación de las lecciones aprendidas del desarrollo de capacidades², llevando a una **nueva visión** para el desarrollo de capacidades en áreas protegidas:

La áreas protegidas y conservadas existentes en el mundo son gestionadas y gobernadas de manera eficiente, efectiva y equitativa utilizando, habilidades, conocimientos de vanguardia y buenas prácticas provenientes de una diversidad de culturas y tradiciones.

Trabajando con esta visión, durante el Congreso Mundial de Parques se presentó y debatió un primer borrador del *Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades*, a fin de solicitar reacciones y apoyo, y promover nuevas asociaciones para garantizar compromisos sólidos que ayudarían con su implementación en el contexto de la Promesa de Sídney.

El **objetivo general** del MEDC es:

Los individuos, las organizaciones y los agentes sociales, tengan las capacidades que permitan y apoyen la transformación requerida para integrar las áreas protegidas entre los objetivos sociales superiores, posicionándolos firmemente como herramientas esenciales para alcanzar objetivos de conservación y desarrollo.

El **objetivo a 10 años** del MEDC es:

A largo plazo y de manera sostenible, las oportunidades, programas y productos del desarrollo de capacidades de áreas protegidas, provean una base que facilite una gestión más efectiva, eficiente, justa y equitativa de todo tipo de áreas protegidas, ampliando la capacidad de los países para cumplir sus compromisos en el marco del *Programa de Trabajo sobre Áreas Protegidas* (PTAP) y las Metas de Aichi del Convenio sobre la Diversidad Biológica.

En el contexto de la temática del Congreso Mundial de Parques de la UICN y en el marco del CDB/PTAP esto significa:

Áreas protegidas: Asegurando que las áreas protegidas se gestionan eficaz y equitativamente a fin de alcanzar resultados de conservación de la biodiversidad y el mantenimiento de los servicios de los ecosistemas en sistemas que sean representativos y estén conectados.

²Los eventos de consulta y planificación han incluido: Reunión Conjunta de Líderes de Proyectos WPALF/WPC (Charlestown, 13-16 octubre 2013); Taller sobre Desarrollo de Currículo y GPPPAM y la Hoja de Ruta de WPC-CD (Nueva York, noviembre 2013), Congreso de Parques Asiáticos (Japón, 12-17 noviembre 2013); Jornadas sobre Medioambiente y Desarrollo de la UE (Bruselas, 26-27 Noviembre 2013); 9^a Conferencias de las Islas del Pacífico sobre Conservación de la Naturaleza y Áreas Protegidas (Fiji, 1-5 diciembre 2013); Congreso de Áreas Protegidas de Mesoamérica (marzo 2014); Reunión sobre Desarrollo de Competencias de WCPA y BIOPAMA (Cuernavaca, México (22-24 marzo 2014); Congreso de Parques Mundiales (Sídney, Australia, noviembre 2014).

Personas: Asegurando que las áreas protegidas sean gobernadas apropiadamente a través de diversos acuerdos de gobernanza y que los costes y beneficios sean distribuidos justa y equitativamente.

Planeta: Asegurando que las áreas protegidas son integradas correctamente dentro de las consideraciones relativas al desarrollo, a través del suministro de servicios y valores esenciales y mediante la integración en prioridades, planes y programas de desarrollo, a escala de los entornos terrestres y marinos

SUPUESTOS CLAVE

Los **supuestos clave** para la implementación efectiva del MEDC son que:

- Las oportunidades, programas y productos de desarrollo de capacidades tengan una buena aceptación en el ámbito de las áreas protegidas. Para asegurar esto, deberán ser prácticos, asequibles, apropiados y estar basados en estudios de caso y mejores prácticas que estén equilibrados geográfica, cultural y temáticamente.
- Las instituciones de las áreas protegidas reconozcan y valoren más los recursos humanos a todos los niveles, animando al personal a que aumente sus capacidades y proporcionándoles incentivos adecuados para el desarrollo profesional y de la carrera.
- Los gobiernos nacionales adopten e implementen programas de desarrollo de capacidades y actividades, que sean compatibles con el MEDC, y prioricen las inversiones en el desarrollo de capacidades para áreas protegidas y otras áreas conservadas, no solo en sus políticas nacionales sobre áreas protegidas, sino también en políticas intersectoriales vinculadas a la planificación, gestión y administración de estas áreas.
- Los donantes y otros proveedores principales de apoyo a la gestión de las áreas protegidas, se organicen y coordinen sus actividades de desarrollo de capacidades para que sean compatibles con los objetivos del MEDC y sirvan de apoyo de los esfuerzos de gestores de comunidades locales y poblaciones indígenas, gobiernos nacionales y manejo de propietarios privados
- La sociedad reconozca que la planificación y la administración de las áreas protegidas es una profesión indispensable, al mismo nivel que otras que son esenciales para el bienestar del ser humano.
- Se creen nuevos mecanismos para promover la reflexión colectiva continua y el aprendizaje de la experiencia entre los actores involucrados en la gestión de las áreas protegidas y el desarrollo de capacidades.
- El progreso en el desarrollo de capacidades se evalúe por convenios y acuerdos internacionales con el mismo nivel de prioridad dado a otros objetivos y metas específicas.

ENFOQUES ESTRATÉGICOS

El desarrollo de capacidades en las áreas protegidas en la próxima década deberá fundamentarse en los siguientes enfoques estratégicos.

Deberá:

1. Fomentar y permitir programas de desarrollo de capacidades mejorados e institucionalizados, totalmente asentados en la implicación y dirección local basándose en evaluaciones globales y participativas de las necesidades, que den como resultado estrategias y acciones nacionales/locales apropiadas, asequibles, diversas y sostenibles.
2. Adoptar la forma de programas a largo plazo así como intervenciones a corto plazo. Las personas, organizaciones, estados y sociedades deben poder hacer el mejor uso posible continuado de las destrezas, redes, relaciones sociales, competencias y conocimiento, incluyendo el conocimiento tradicional y las prácticas de gestión culturalmente apropiadas.³
3. Fortalecer las capacidades de las organizaciones de las áreas protegidas de todos los tipos para contratar, comprometer, desarrollar y apoyar a las personas de tal manera que se mantenga, mejore y se sostenga el compromiso y el cumplimiento.
4. Reconocer los vínculos y las interdependencias entre las capacidades individuales, organizativas y sociales, y la necesidad de que las estrategias y los programas aborden los tres niveles mencionados.
5. Emplear una diversidad accesible de enfoques, técnicas, herramientas y materiales de aprendizaje apropiados (que vayan mucho más allá de la capacitación) a fin de apoyar el desarrollo de capacidades a largo plazo para personas y organizaciones en todos los tipos de áreas protegidas y territorios conservados.
6. Hacer el mejor uso de la experiencia en el desarrollo de capacidades y la gestión de recursos humanos de otros sectores.
7. Ser accesible y pertinente para la totalidad de la tipología vigente y futura de gestores, personal, custodios y administradores de áreas protegidas.
8. Considerar los aspectos intangibles de la capacitación, tales como la aceptación social de la conservación y las áreas protegidas, 'voluntad política', culturas institucionales, construcción de relaciones, y factores culturales que apoyen la protección y la gestión sostenible y la motivación personal y el deseo de apoyar a las áreas protegidas.

³El desarrollo de capacidades se define por la OCDE (2006) como el proceso mediante el cual las personas, grupos y organizaciones, instituciones y países desarrollan, mejoran y organizan sus sistemas, recursos y conocimiento; todo ello se refleja en sus capacidades, individuales y colectivas, para desarrollar funciones, resolver problemas y alcanzar objetivos. PNUD (2008) define el desarrollo de las capacidades como 'el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las capacidades para fijar y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo'.

9. Medir el impacto del desarrollo de capacidades en relación con el alcance de las metas de conservación y desarrollo a largo plazo, así como la efectividad de los diferentes enfoques y métodos.
10. Aplicar la experiencia adquirida en áreas protegidas urbanas consolidadas y los conceptos correspondientes que hayan sido desarrollados, en localizaciones menos pobladas, ya que las áreas protegidas urbanas pueden ofrecer lecciones y soluciones para problemas de gestión específicos relacionados con densidad demográfica.

MEDICIONES DE ÉXITO

Puede suponer un reto medir el impacto global del desarrollo de capacidades, pero la implementación del MEDC debe contribuir a la mejora de sistemas estandarizados para la evaluación de áreas protegidas. Incluyen:

1. Mejoras en la proporción de áreas protegidas consideradas "bien gestionadas" en evaluaciones basadas en la *Herramienta de Seguimiento de la Efectividad del Manejo de Áreas Protegidas* o evaluaciones equivalentes.
2. Mejoras en la calidad de la gestión de *Lugares Patrimonio de la Humanidad* según evaluación realizada conforme *Perspectiva del Patrimonio Mundial de la UICN*, especialmente respecto de los criterios relativos a la protección y la gestión.
3. Mejoras en el número de áreas protegidas que cumplen estándares internacionales tales como la *Lista Verde* de la UICN o el *Diploma Europeo de Áreas Protegidas del Consejo de Europa*.
4. Mejoras en el cumplimiento de obligaciones en los lugares de la *Red Natura 2000*, basándose en los indicadores utilizados en el *Informe sobre el Estado de la Naturaleza en la UE*.

El foco de las actividades de desarrollo de capacidades deberá estar sobre dos grupos principales que se solapan y aquellos otros que forman el ‘entorno facilitador’ más amplio en el cual operan (véase Figura 1). Cada grupo es definido con detalle en las siguientes secciones.

Tómese nota de que el Círculo A y el Círculo B no son excluyentes; pueden solaparse y de hecho lo hacen en mayor o menor medida.



Figura 1 Grupos focales para el desarrollo de competencias

A. INSTITUCIONES Y PERSONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS

El grupo cubre principalmente a las organizaciones y las personas cuya presencia y trabajos se justifican básicamente por la existencia del área protegida y que tienen responsabilidades legales en la gestión de áreas protegidas. Los miembros de este grupo suelen calificarse como "profesionales de áreas protegidas" en tanto que, sus funciones oficiales, incluyen fundamentalmente el manejo de áreas protegidas.

Utilizando la clasificación de Borrini-Feyerabend et. al (2013)⁴, en esta categoría se incluyen dos tipos de actores:

(i) 'Actores Gubernamentales' incluyendo los siguientes:

- Gestores de áreas protegidas y empleados (personal gubernamental o contratado)
- Autoridades locales elegidas o designadas.
- Agencias nacionales o sub nacionales responsables de sistemas de áreas protegidas (incluyendo agencias paraestatales)
- Agencias y empleados de diversos sectores gubernativos relacionados directamente con recursos naturales (p. ej. agua, agricultura, bosques, pesca, investigación)
- Departamentos gubernamentales y empresas públicas con intereses en recursos naturales (p.ej. para proveer alimentos, madera y agua y para la mitigación de desastres).
- Gobiernos tribales o gobiernos de naciones primigenias reconocidos a escala nacional o federal.

(ii) Algunos '**Actores no gubernamentales**' incluyendo entidades legales de manejo que son dueñas y/o gestionan áreas protegidas, tales como ONGs, instituciones educativas y de investigación, y compañías privadas e individuos.

Dentro de este círculo han sido identificados cuatro grupos principales de individuos como altamente prioritarios para el desarrollo de capacidades en el próximo periodo de 10 años.

- Alta Dirección/Consejeros (a nivel del lugar y del sistema)
- Profesionales de nivel básico y de carrera media
- Guardabosques y otro personal de campo
- Especialistas encargados del diseño e implementación de los proyectos del área protegida

Es esencial también reconocer que el desarrollo con éxito de las capacidades depende de la efectividad operativa de las organizaciones que los emplea y los supervisa.

⁴Borrini-Feyerabend, G., N. Dudley, T. Jaeger, B. Lassen, N. Pathak Broome, A. Phillips and T. Sandwith (2013). *Governance of Protected Areas: From understanding to action*. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 20, Gland, Switzerland:

FACTORES CRÍTICOS

1. Existe la necesidad constante de actualizar las aptitudes técnicas para la gestión de áreas protegidas, así como obtener conocimiento y conciencia de las nuevas tendencias, políticas y enfoques. Para satisfacer la diversidad de exigencias que requiere la gestión de áreas protegidas, la mayor parte del personal debe ser polivalente.
2. El personal de áreas protegidas requiere también aptitudes genéricas referentes a la organización, liderazgo, pensamiento crítico y de sistemas, gestión adaptativa, etc. Estos temas necesitan una mayor atención en el desarrollo de capacidades.
3. El reclutamiento y el arraigo de personal cualificado en áreas protegidas son retos que requieren de atención urgente. Las necesidades de educación previa a la entrada en funciones necesitan que se les conceda más importancia. El reconocimiento, la inversión en la formación continua, y la recompensa de las capacidades del personal en servicio pueden ayudar a compensar los desincentivos potenciales derivados de la escasa retribución y difíciles condiciones laborales.
4. El apoyo institucional, el desarrollo de las capacidades, el desarrollo personal, y la evolución de la carrera, se beneficiarían mediante el reconocimiento formal de la profesión/trabajo de especialistas de áreas protegidas, incluyendo a los guardabosques.
5. Muchas actividades de desarrollo de capacidades dirigidas a estos grupos se han centrado en actividades de formación puntuales o en programas académicos de nivel superior, ignorando muchas vías de aprendizaje más asequibles, sostenibles y, a menudo, también más efectivas.
6. Muchas áreas protegidas necesitan mejorar su capacidad para adoptar nuevos enfoques, afrontar nuevas amenazas, buscar nuevas oportunidades y asociaciones, mejorar la efectividad operativa, gestionar adaptativamente y actuar como 'organizaciones de aprendizaje' centradas en las personas.

B. ADMINISTRADORES Y CUSTODIOS DE ENTORNOS TERRESTRES Y MARINOS

Este grupo incluye a un amplio abanico de actores no gubernamentales involucrados en el manejo de áreas protegidas. Es muy improbable que se no hayan constituido con la finalidad de gestionar áreas protegidas y que su presencia y actividades no estén definidas en su origen por la existencia de áreas protegidas. El grupo incluye las siguientes categorías según Borrini-Feyerabend et. al (2013):

- Gestores locales de tierras y recursos (tales como propietarios de tierras que tienen o pueden establecer sus propias reservas privadas; miembros de instituciones de comunidades tradicionales gobernando y conservando los recursos naturales propiedad de comunidades indígenas y locales; granjeros; pescadores; los que utilizan recursos naturales en el desarrollo de ocupaciones tradicionales basadas en el uso sostenible).
- Residentes de pueblos indígenas y de comunidades locales, así como usuarios de áreas y recursos insertos o, en el entorno de, áreas protegidas gubernamentales (tanto comunidades asentadas como nómadas, migratorias y desplazadas).

- ONGs que específicamente adquieren o compran tierra para fines conservacionistas.
- Organizaciones creyentes con construcciones o lugares naturales en el interior de áreas protegidas o rutas de peregrinación que las atraviesen

De este grupo, la prioridad central en los siguientes 10 años deberá ser los pueblos indígenas y las comunidades locales que poseen, gestionan y mantienen áreas protegidas de administración conjunta, áreas conservadas comunitariamente y otros entornos bioculturales beneficiosos para la biodiversidad.

FACTORES CRÍTICOS

1. Las áreas propiedad de, y/o, gestionadas efectivamente por su biodiversidad por pueblos indígenas y comunidades locales igualan o superan en número y tamaño a las áreas protegidas reconocidas en la Base de Datos Mundial de Áreas Protegidas. Reconocer estas áreas, y apoyar la capacidad de aquellos que las protegen, aumentará notablemente la proporción del planeta bajo una gestión efectiva que apoye a la biodiversidad.
2. Los pueblos indígenas y miembros de comunidades locales pueden elegir hacer uso de herramientas y enfoques existentes relacionados con la "profesionalización" y considerarse a sí mismos como profesionales⁵. Pero estos grupos tienen frecuentemente necesidades de desarrollo de capacidades adicionales y específicas, y poseen también capacidades distintas y esenciales más allá de las definidas normalmente por los análisis técnicos y administrativos. Los pueblos indígenas y miembros de comunidades locales que quieran ser reconocidos como profesionales, deberían poder hacerlo y las vías para alcanzar dicho objetivo deberán tener en cuenta sus singulares necesidades y contribuciones.
3. Faltan recursos personalizados para el desarrollo de capacidades para, por y dentro de los pueblos indígenas y las comunidades locales.
4. Los procesos de toma de decisiones en las comunidades indígenas y locales son distintos, conceptual y temporalmente, de los de las organizaciones convencionales y, en consecuencia, los procesos, herramientas y plazos de desarrollo de capacidades deben ajustarse a sus necesidades.

⁵ Debates celebrados en el Congreso Mundial de Parques de Sídney pusieron de manifiesto que, mientras algunos representantes de comunidades locales y pueblos indígenas se consideran a sí mismos como profesionales, otros no se identifican con ese término.

C. PARTES INFLUYENTES

Son todas las entidades y grupos cuyas políticas, decisiones, actitudes y actividades influyen sobre el desarrollo de las capacidades y la gestión de las áreas protegidas. Alcanzar la sostenibilidad a largo plazo de las medidas de desarrollo de capacidades, y la meta de integrar las áreas protegidas en la sociedad en general, depende de que se entienda, se apoye de forma positiva y se integre a estos grupos. Incluyen:

- Entidades gubernamentales locales y nacionales con mandatos y responsabilidades que afectan a las áreas protegidas, terrenos, mares, recursos naturales y desarrollo. Organizaciones del sector privado cuyas actividades afectan directamente a las áreas protegidas (positiva o negativamente).
- Organizaciones de la sociedad civil con un interés en áreas protegidas, desarrollo rural, y recursos naturales.
- Donantes y proveedores de asistencia técnica con un interés en la conservación, áreas protegidas, desarrollo rural y recursos naturales y servicios.
- Instituciones e individuos que proveen y, en muchos casos certifican, desarrollo de capacidades. Estos incluyen centros de formación, escuelas universitarias, universidades, organizaciones de formación, departamentos de recursos humanos y de desarrollo de capacidades pertenecientes a organizaciones de gestión de áreas protegidas, compañías privadas de formación y profesores y mentores individuales.
- El público en general en torno de las áreas protegidas, y más allá.

FACTORES CRÍTICOS

1. A pesar del reconocimiento general de la importancia de los valores intrínsecos de las áreas protegidas y de su contribución a las economías y al bienestar humano, ello no se ha traducido en unas dotaciones adecuadas de financiación y de recursos humanos por parte de legisladores e instituciones gubernativas. Mucho se está haciendo actualmente para resolver esto y proporcionar evidencia de los valores de las áreas protegidas, pero aún hay mucho camino por recorrer.
2. El nuevo paradigma para las áreas protegidas, presentado en el Acuerdo de Durban, en el 5º Congreso Mundial de Parques en 2003, aun no es ampliamente reconocido. Existe todavía la percepción general muy difundida de que las áreas protegidas se centran únicamente en agendas de protección y regímenes de gestión. Estas opiniones las tienen muchas comunidades locales y, a menudo, mucho más los legisladores y el público general.
3. Las áreas protegidas no se están integrando completa y positivamente en la planificación de uso y desarrollo de los terrenos regionales y nacionales.
4. En la década pasada, muchas instituciones educativas en todo el mundo han desarrollado programas de alto nivel referentes a la gestión de áreas protegidas, y se han establecido nuevos centros de formación especializados. Ha aumentado también el número de títulos validados

disponibles. Aunque estos son principalmente títulos de posgrado, el contenido de los programas está pasando a ser más práctico y menos académico. No obstante, estos programas a menudo no siempre utilizan las mejores prácticas de todos los lugares del mundo, y son necesarias mejoras pedagógicas para adoptar enfoques con una mayor enfoque vocacional. Aún existe una carencia de programas accesibles, modulares de formación profesional, basados en capacidades, a través de los cuales los trabajadores de áreas protegidas puedan mejorar sus conocimientos, ascendiendo a grados superiores, así como ampliar la base de su habilidades y mejorar sus cualificaciones.

5. Alcanzar algunos de los cambios requeridos en el 'entorno facilitador' está más allá del ámbito de una iniciativa de capacidades exclusivamente. Requiere la coordinación con otras Comisiones de la UICN, en particular la Comisión sobre Educación y Comunicación (CEC), la Comisión sobre Medioambiente, Economía y Política Social (CMEPS), y la Comisión Mundial sobre Derecho Medioambiental (CMDM)

PROGRAMAS, METAS Y OBJETIVOS

El MEDC no intenta resolver todos los problemas que afectan a todos los grupos focales, ni de identificar cada una de las necesidades específicas para el desarrollo de capacidades en estos grupos; esto sería poco realista en el contexto de una estrategia general. En su lugar, se centra en cuatro programas principales para alcanzar su meta a largo plazo, construyendo sobre los éxitos de los últimos diez años y abordando barreras críticas para mejorar la capacidad. Los programas no se detallan; la intención es que cada programa sea adoptado entero o por partes por diferentes organizaciones, consorcios y proyectos, los cuales seguidamente desarrollarán planes y programas más detallados que actúen para alcanzar los objetivos acordados, con el apoyo, fomento y coordinación de la UICN - CMAP

PROGRAMA 1: PROFESIONALIZACIÓN

Se refiere principalmente al 'Círculo A' de la Figura 1.

META: LA GESTIÓN DE ÁREAS PROTEGIDAS ES AMPLIAMENTE RECONOCIDA COMO UNA PROFESIÓN DIFERENCIADA Y MULTIDISCIPLINAR CON SUS PROPIAS ESPECIALIZADAS Y ESTANDARES

La gestión de áreas protegidas debería reconocerse ampliamente como una profesión específica (del mismo modo en que se reconoce la ingeniería forestal, por ejemplo), y los gerentes, empleados, administradores y custodios debidamente cualificados y/o experimentados deberían reconocerse como 'profesionales'. Deberían existir normas, sistemas y herramientas que apoyen la profesionalización y fortalezcan el rendimiento en la gestión de áreas protegidas por personas competentes y organizaciones eficientes. Los esfuerzos para profesionalizar oficialmente las ocupaciones en áreas protegidas podrían, cuando sea posible, integrarse en los planes nacionales PTAP y de Biodiversidad.

FUNDAMENTO: Los enfoques de profesionalización fomentan, el uso de estándares reconocidas de capacidad y rendimiento, y su integración en el desarrollo profesional, estructuras de carrera y sistemas de reconocimiento del desempeño. Para las áreas protegidas, su objetivo último es fortalecer la efectividad organizativa y, a través de ello, fortalecer las áreas protegidas.

A pesar de ser responsable de la compleja gestión de una proporción importante del capital natural y de la superficie de la tierra, la gestión de las áreas protegidas no es aún ampliamente reconocida como una profesión específica, con sus propias normas, cualificaciones, y estructura de carrera. Durante la década anterior, la comunidad de áreas protegidas ha generado un capital de valiosas herramientas para el desarrollo de capacidades y productos de conocimiento, pero aún va a la zaga en integrar estas mejores prácticas en el funcionamiento diario y a largo plazo de las áreas protegidas y otras medidas de conservación zonales. Las instituciones de áreas protegidas a menudo luchan por fomentar y mantener el talento interno y desarrollar organizaciones de aprendizaje. Las inversiones en el desarrollo de capacidades en muchas partes del mundo son aún fragmentadas, cortoplacistas (basadas en proyectos puntuales) e impulsadas por agentes externos en su mayor parte. Aunque existen actualmente cada vez más ejemplos de buenas prácticas,

continúa existiendo un enfoque muy estrecho respecto del conocimiento, considerándolo como algo opuesto a competencia y desempeño, y se presta atención insuficiente a los aspectos más intangibles de la capacidad a todos los niveles. En la próxima década, necesitamos lograr inversiones institucionales sostenibles en capacitación profesional y desarrollo organizativo para transformar las áreas protegidas en términos de efectividad e impacto.

OBJETIVO 1.1: QUE UN CONJUNTO DE HERRAMIENTAS GLOBALES, GUÍA Y MATERIALES DE APOYO SE PONGAN A DISPOSICIÓN, A TRAVÉS DE UICN-CMAP, PARA APOYAR EL DESARROLLO DE LOS ENFOQUES BASADOS EN CAPACIDADES.

TAREAS

- 1.1.1. Finalizar, publicar y difundir el registro global de las capacidades de áreas protegidas en los Niveles 1-4. (2015)
- 1.1.2. Finalizar, publicar, y difundir materiales guía (incluidas revisiones de programas modelo) sobre cómo utilizar las capacidades para diseñar programas de desarrollo de capacitación localmente relevantes, evaluaciones de necesidades, revisiones de rendimiento, etc. (2015)
- 1.1.3. Finalizar, publicar y difundir materiales de guía sobre cómo efectuar evaluaciones globales de necesidades y planes para programas de desarrollo de capacidades para sistemas de áreas protegidas. (2016)
- 1.1.4. Vinculado al desarrollo del *Cuerpo de Conocimiento*, llevar a cabo una rápida revisión de la disponibilidad de recursos actualizados de aprendizaje para todas las capacidades. Las principales lagunas deberán ser identificadas y priorizadas animando a la UICN-CMAP y a donantes a que las cubran. (2015)
- 1.1.5. Investigar, establecer y poner a disposición online un ‘Cuerpo de Conocimiento’ global, con referencias cruzadas con el registro de global de capacidades, y proporcionar acceso a materiales de aprendizaje verificados, cursos, currículos y orientación. (2016)

OBJETIVO 1.2: LAS OCUPACIONES EN ÁREAS PROTEGIDAS (‘ESPECIALISTA/TÉCNICO Y ‘GUARDABOSQUES’) Y NORMAS ASOCIADAS ESTÉN OFICIALMENTE REGISTRADAS EN AL MENOS DIEZ PAÍSES.

Algunos países mantienen registros oficiales de ocupaciones profesionales reconocidas y de las normas y competencias correspondientes. Allí donde esto sucede, el registro de profesiones en áreas protegidas sería un gran paso hacia una mejora de reconocimiento profesional. Actualmente se está trabajando para alcanzar este objetivo en Europa del Este, Centroamérica e Indonesia; los éxitos previos pueden utilizarse como modelos/ejemplos para aumentar los esfuerzos e implementar nuevos proyectos en nuevas regiones .

TAREAS

- 1.2.1. Promover y apoyar los esfuerzos existentes para obtener el registro de las profesiones de áreas protegidas y normas sobre ocupaciones en Rumanía, Croacia, Georgia y otros países de Europa del Este.
- 1.2.2. Promover y apoyar los esfuerzos existentes para obtener el registro de las profesiones de áreas protegidas y normas sobre ocupaciones en Latinoamérica.
- 1.2.3. Promover y apoyar los esfuerzos existentes para obtener el registro de las profesiones en áreas protegidas y normas sobre ocupaciones en Indonesia y otros países del Triángulo de Coral.
- 1.2.4. Publicar y difundir un conjunto de notas orientativas para el registro de ocupaciones profesionales y las lecciones aprendidas del proceso de registro. Utilizarlas para promover iniciativas similares en otros países relevantes.

OBJETIVO 1.3: SE FACILITE, A LOS EMPLEADORES DE ÁREAS PROTEGIDAS Y A LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN/EDUCACIÓN, LA ADOPCIÓN DE ENFOQUES BASADOS EN CAPACIDADES PARA CAPACITAR AL PERSONAL DE LAS ÁREAS PROTEGIDAS (ANTES DE LA ENTRADA EN SERVICIO Y DURANTE EL SERVICIO).

TAREAS

- 1.3.1. Finalizar, publicar y difundir materiales de guía (incluyendo revisiones de programas modelo) sobre evaluación de rendimiento, verificación y certificación. (2015)
- 1.3.2. Definir los criterios y desarrollar e implementar un mecanismo para la aprobación por parte de la UICN de los sistemas de evaluación basados en capacidades, verificación y certificación a niveles de capacitación global 1-4. El mecanismo deberá ser adaptable a una amplia gama de proveedores/organismos de certificación (p.ej. centros de formación, universidades, organismos de certificación nacional, sistemas de auto-certificación). (2018)
- 1.3.3. Al menos diez áreas protegidas/agencias de gestión de áreas protegidas, representando a todas las categorías de áreas protegidas de la UICN y tipos de administración, estén pilotando modelos de enfoques para el desarrollo de capacidades internas y el establecimiento de organizaciones de aprendizaje. (2018)

Estos lugares deberán actuar como incubadoras y replicadoras de proyectos de profesionalización y medir su relación con los cambios en la efectividad de la gestión. Estos enfoques podrían vincularse a los lugares de la Lista Verde de UICN o Lugares Patrimonio de la Humanidad de la UNESCO. (2018)
- 1.3.4. Al menos cinco centros regionales principales o centros nacionales principales de formación profesional ofrecen programas de desarrollo, evaluación y certificación de capacidades, aprobados por la UICN, para guardabosques y puestos técnicos y de gestión (niveles de capacitación global 1 y 2), basados en capacidades definidas sectorialmente a escala nacional/regional y evaluaciones basadas en capacidades. (2020)

- 1.3.5. Al menos cinco universidades, representando a todos los continentes y grupos principales de idiomas, ofrecen programas de desarrollo, evaluación y certificación de capacidades de alto nivel, aprobados por UICN (niveles de capacitación global 2, 3 y 4) basados en capacidades definidas sectorialmente e incluyendo evaluaciones basadas en capacidades. (2020)
- 1.3.6. Al menos cinco escuelas universitarias de formación forestal/agronómica, costera y marina, representando a todos los continentes y grupos principales de idioma, ofrecen módulos de desarrollo de capacidades y planes de evaluación y certificación aprobados por UICN (niveles de capacitación global 1, 2 y 3), basados en capacidades definidas sectorialmente a escala nacional/regional y evaluaciones basadas en capacidades. (2020)
- 1.3.7. Establecer una *'Asociación Profesional de Gestores de Áreas Protegidas'* internacional, aprobada por UICN - CMAP. Esto deberá ser el resultado del creciente éxito e influencia de la Federación Internacional de Guardabosques. (2018)
- Deberá asegurar el desarrollo sectorial y práctico de estándares profesionales, y representar las necesidades e intereses de los profesionales de áreas protegidas globalmente. Idealmente, establecería sus propios estándares para los miembros y programas de desarrollo profesional continuo. Los miembros de los países desarrollados pagarían cuotas que apoyarían a los miembros de los países en desarrollo.

OBJETIVO 1.4: SE APOYE Y FACILITE A LAS ORGANIZACIONES DE GESTIÓN DE ÁREAS PROTEGIDAS MEJORAR Y ACTUALIZAR LAS PRÁCTICAS LABORALES.

TAREAS

- 1.4.1. Preparar las directrices y herramientas de la UICN para una mejor gestión organizativa de las áreas protegidas. (2017)
- Estas deberán centrarse en temas tales como estructuras organizativas y funciones del personal, liderazgo organizativo y dirección, gestión de recursos humanos, gestión de proyectos y actividades, planificación y gestión financiera, infraestructura de gestión y equipamiento.
- 1.4.2. Involucrar a los donantes y simpatizantes de los proyectos de áreas protegidas para que apoyen las actividades de desarrollo organizativo en los proyectos. (2017)

PROGRAMA 2: PUEBLOS INDÍGENAS Y COMUNIDADES LOCALES

Esta meta se refiere principalmente al 'Círculo B' de la Figura 1.

META: LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO DE CAPACIDADES INCLUYEN Y ABORDAN LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE LOS ADMINISTRADORES Y CUSTODIOS, DE ÁREAS PROTEGIDAS, PERTENECIENTES A COMUNIDADES INDÍGENAS, TRADICIONALES Y LOCALES.

FUNDAMENTO: A fecha de hoy, la mayor parte del desarrollo de capacidades en relación con los pueblos indígenas y comunidades locales, se ha centrado en los medios para que el personal habitual del parque entre en contacto con las comunidades que viven cerca o dentro de un área protegida. Enmarcar los asuntos desde la perspectiva del desarrollo de capacidades para y por los pueblos indígenas y las comunidades locales, implica un conjunto especial de habilidades y herramientas, incluyendo la aplicación y mantenimiento del conocimiento tradicional y los sistemas tradicionales de manejo por los custodios reconocidos de este conocimiento. Los procesos de toma de decisiones de los pueblos indígenas son distintos conceptual y temporalmente de los sistemas gubernamentales habituales y, en consecuencia, las herramientas personalizadas serán mejor recibidas por las audiencias a las que van dirigidas. Además, los pueblos indígenas y los grupos locales pueden tener un papel importante que desempeñar en la formación de capacidades del personal de las áreas protegidas.

OBJETIVO 2.1: SE DESARROLLEN E IMPLEMENTEN RUTAS DE APRENDIZAJE INNOVADORAS PARA PERMITIR EL DESARROLLO DE CAPACIDADES POR PARTE DE ADMINISTRADORES INDÍGENAS Y DE LAS COMUNIDADES LOCALES.

TAREAS:

- 2.1.1. Recopilar y publicar una revisión y evaluación de las capacidades y necesidades de los administradores/custodios indígenas y de las comunidades locales (en un rango contrastado de lugares y regiones), enfoques de desarrollo de capacidades utilizados por estos grupos, y asesoramiento sobre los enfoques apropiados al desarrollo de capacidades. (2017)
- 2.1.2. Desarrollar y dirigir materiales de aprendizaje sobre conservación indígena, que tenga en cuenta la combinación de la diversidad de sistemas de conocimiento, habilidades y capacidades, integrando además un enfoque basado en los derechos. (2018)
- 2.1.3. Apoyar al menos a cinco organizaciones comunitarias para desarrollar y probar nuevos modelos de evaluación de necesidades de capacitación y programas, de largo alcance, de desarrollo de capacidades utilizando itinerarios de aprendizaje apropiados. (2019)
- 2.1.4. Establecer una red de desarrolladores y formadores para promover y apoyar iniciativas, productos y procesos desarrollados según la Tarea 2.1.1. (2020)
- 2.1.5. Identificar un conjunto de al menos 10 áreas representativas de gestión comunitaria, para implementar y ensayar para la evaluaciones de necesidades y enfoques de desarrollo de capacidades personalizados, y para efectuar evaluaciones sobre el impacto y efectividad de las medidas de desarrollo de capacidades. (2021)

OBJETIVO 2.2: SE ESTABLEZCAN Y APOYEN DIVERSAS FORMAS DE IMPLICACIÓN EN Y ENTRE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS Y LOCALES.

El asesoramiento y tutela entre compañeros y las visitas de intercambio son especialmente valiosas como medio para generar capacidad. Fomentar redes regionales y nacionales entre compañeros, ayudará al cumplimiento de las necesidades de desarrollo de capacidades y a apoyar las actividades según el Objetivo 2.1, así como a asegurar que las actividades de capacitación son asumidas e impulsadas por las comunidades locales.

TAREAS:

- 2.2.1. Establecer una red de igual a igual entre las comunidades locales e indígenas en una región y crear oportunidades para al menos diez ICCA y/o comunidades de áreas protegidas gestionadas conjuntamente, para desarrollar e implementar estrategias para la participación en y entre comunidades. (2018).
- 2.2.2. Desarrollar estrategias con las comunidades para obtener retroalimentación y evaluación sobre cómo han utilizado la red establecida según la tarea 2.1.1, y evaluar la utilidad de diversificar las formas de participación en y entre comunidades (2019).
- 2.2.3. Preparar, publicar y difundir, utilizando varios medios, las mejores prácticas y ejemplos para establecer y mantener diferentes modos de implicación (2020).

OBJETIVO 2.3: SE MEJORE LA ALFABETIZACIÓN JURÍDICA ENTRE PUEBLOS INDÍGENAS Y COMUNIDADES LOCALES.

Este aspecto de la capacitación se identificó específicamente como una prioridad olvidada durante el Congreso Mundial de Parques.

TAREAS:

- 2.3.1. Desarrollar, dirigir y diseminar recursos para mejorar la capacitación en leyes y asuntos jurídicos relacionados con áreas protegidas específicamente para pueblos indígenas, comunidades locales y otros actores destacados. (2016).
En función de las necesidades locales, los recursos deberán centrarse en las siguientes cuestiones principales:
 - a) Vínculos entre la legislación y el gobierno y manejo de las áreas protegidas (actores, derechos, intereses, herramientas jurídicas, factores influyentes).
 - b) Elementos genéricos de la legislación de áreas protegidas (definiciones, objetivos, principios, instituciones, planificación, tipos/categorías, zonificación, gestión, cumplimiento y ejecución, desarrollo y mantenimiento de infraestructuras y financiación).
 - c) Cuestiones jurídicas especiales (conectividad, áreas marinas protegidas, áreas transfronterizas protegidas, zonas de amortiguamiento y de uso sostenible).
- 2.3.2. Aptitudes jurídicas prácticas (negociación, resolución de conflictos, comprensión del lenguaje jurídico, redacción y revisión de documentos referentes a áreas protegidas). Identificar socios y centros regionales para promover el conocimiento jurídico entre todos los actores relevantes, y proporcionarles formación y apoyo para utilizar los recursos desarrollados de

construcción de competencias y adaptar los recursos para que se adapten a los contextos locales.(2018)

2.3.3. Preparar, publicar y difundir, utilizando diversos medios, un estudio global sobre el estado de la legislación de áreas protegidas (incluyendo tanto el derecho estatutario como consuetudinario), específicamente en relación con el papel de los pueblos indígenas y las comunidades locales, captando el estado actual de cada cuestión, identificando las mejores prácticas jurídicas y subrayando las cuestiones jurídicas clave que requieren más atención y fomento de capacidades . (2018)

2.3.4. Basándose en el estudio global, revisar y actualizar la vigente publicación de la UICN *Directrices sobre Legislación de Áreas Protegidas* así como otros documentos orientativos relevantes el Documento IUCN Connectivity Conservation Law Concept (En curso).

OBJETIVO 2.4: SEAN DESARROLLADAS Y APOYADAS PLATAFORMAS DE APRENDIZAJE EN COMUNIDADES PARA EL REGISTRO, MONITOREO E INFORME DE ÁREAS GESTIONADAS

El Registro y la supervisión son esenciales para los planes de gestión adaptativa y gestión comunitaria, aunque frecuentemente los indicadores y los sistemas de supervisión no son relevantes para las vidas diarias de las comunidades locales, y los sistemas de registro y supervisión fallan sin un apoyo continuado externo.

TAREAS:

2.4.1. Desarrollo de directrices de formación para marcos de indicadores bioculturales viables y relevantes para la comunidad, y sistemas de registro e informe apropiados para la comunidad, relativos a la salud de los entornos terrestres y marinos gestionados por la comunidad. (2016)

2.4.2. Marco de indicadores bioculturales y plataforma de informe ensayados en seis comunidades modelo. (2018)

2.4.3. Directrices de desarrollo de capacidades del marco de indicadores culturales mejoradas y plataformas de formación adoptadas en 15 comunidades. (2021)

2.4.4. Informe y presentación en WPC 2024 de los Informe de los resultados del marco de indicadores bio- culturales, y el análisis entre grupos, presentado y lanzado en el siguiente Congreso Mundial de Parques, mostrando cómo la plataforma de aprendizaje y el marco permite la comparación entre grupos. (2023).

PROGRAMA 3: FACILITANDO EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES

META: EXISTEN RECURSOS Y APOYO DISPONIBLES PARA IMPLEMENTAR EL MARCO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

FUNDAMENTO: Aunque es esencial una inversión importante y continuada en el desarrollo de capacidades, a fin de que estas inversiones sean sostenibles, el énfasis de las intervenciones en el desarrollo de capacidades necesita cambiar, pasando de ser impulsadas proyecto a proyecto a ser institucionalizadas dentro de las organizaciones de gestión de áreas protegidas y organizaciones

comunitarias, como algo propio de las mismas. Esto facilitará también un cambio, de la formación a corto plazo (relativamente cara) a métodos de aprendizaje más diversos, más eficiente y a menudo más efectivos y sostenibles. Estos van desde el aprendizaje en el lugar de trabajo, al aprendizaje a través de nuevas tecnologías de la comunicación. Muchos de los elementos del documento estratégico para el desarrollo de capacidades tienen como objetivo promover este enfoque.

Aunque está aumentando la disponibilidad de títulos superiores relevantes y de mayor calidad, los programas ofrecidos (y los costes de subsistencia asociados) a menudo son demasiado caros para estudiantes de muchos países que dependen de un número limitado de becas y subvenciones. Además, existen riesgos particulares asociados con el establecimiento de centros de formación permanentes para personal de las áreas protegidas. La experiencia ha demostrado que, salvo en algunos países grandes y regiones con cooperación, el número relativamente bajo de alumnos y los elevados gastos generales da lugar a que la mayoría de dichos centros pasan a ser inviables después de un primer arranque de la formación. El que dentro de las instituciones de educación y de prácticas existentes se acojan centros permanentes de formación, es una opción atractiva que debería considerarse más a menudo, aunque frecuentemente se enfrentan a problemas similares a los que se describen anteriormente. Son necesarios nuevos enfoques para impulsar los fondos de becas, desarrollar asociaciones con universidades locales, desarrollar el aprendizaje a distancia e introducir programas modulares que permitan la acumulación y transferencias de créditos. Es importante que los donantes en el ámbito del desarrollo de capacidades diseñen sus inversiones teniendo en cuenta la sostenibilidad a largo plazo.

OBJETIVO 3.1: LOS DONANTES Y PROVEEDORES PRINCIPALES DE ASISTENCIA TÉCNICA COOPERAN PARA APOYAR UN DESARROLLO DE CAPACIDADES INTEGRADO

TAREAS

3.1.1. Buscar y asegurar el apoyo de donantes y de proyectos para un programa global en relación con la implementación del MEDC. (2015 en adelante).

Es probable que esto implique a una gama de donantes y proyectos apoyando diversos elementos del programa de modos diferentes.

3.1.2. Buscar y asegurar donantes principales y proveedores de asistencia técnica que acepten invertir en programas de desarrollo de capacidades que cumplan los principios orientativos, objetivos y acciones del MEDC. (2015 en adelante).

Esto podría llevar a un acuerdo y protocolo global para ser adoptado en el Congreso Mundial de Conservación de 2016 por donantes y proveedores de asistencia técnica para el diseño, implementación y evaluación de programas de desarrollo de capacidades.

OBJETIVO 3.2 LA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DE RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO SE AJUSTAN MEJOR A MEDICIONES ESTANDARIZADAS DE DESEMPEÑO DE TAREAS EN ÁREAS PROTEGIDAS

3.2.1 Asegurar la inclusión de criterios relativos a la capacitación individual e institucional en mediciones ampliamente utilizadas del rendimiento de áreas protegidas.(2015 en adelante)

Estas incluyen en particular, la *Herramienta de Seguimiento de la Efectividad de la Gestión* y otras metodologías de evaluación de la efectividad de la gestión; *Perspectiva de la Conservación del Patrimonio Mundial*, La Lista Verde de la UICN, el Diploma de Áreas Protegidas del Consejo de Europa y la evaluación de desempeño de la Red Natura 2000/Redes.

3.2.2 Identificar formulas mediante las cuales los recursos humanos y los factores institucionales puedan ser vinculados, explícitamente, a las mejoras en el desempeño de áreas protegidas. Ver también programa 4. (2015 en adelante)

OBJETIVO 3.3: LAS AGENCIAS NACIONALES DE ÁREAS PROTEGIDAS EN AL MENOS 10 PAÍSES DESARROLLAN SUS PROPIOS PLANES Y ESTRATEGIAS DE CREACIÓN DE CAPACIDADES, PRESUPUESTADOS Y DETALLADOS

La institucionalización del desarrollo de capacidades en las organizaciones gestoras de áreas protegidas incrementaría en gran medida su sentido de pertenencia, sostenibilidad e impacto. Las medidas para la institucionalización incluyen la adopción de estrategias internas, con presupuesto, para el desarrollo de capacidades, definir unos derechos mínimos para el desarrollo de capacidades y adoptar estándares profesionales y de niveles de conocimiento.

Existe la necesidad de introducir la formación mínima de capacidades para el personal, asignar presupuestos específicos y hacer el mejor uso de las competencias e infraestructuras existentes para el desarrollo de competencias.

TAREAS

3.3.1 Proporcionar orientación y apoyo respecto del formato y proceso, para preparar estrategias completas sobre desarrollo de capacidades y planes para los empleados de áreas protegidas e instituciones. (2016)

3.3.2 Proporcionar orientación sobre planificación económica y previsión financiera para centros y demás vías de desarrollo de capacidades y escenarios. (2017)

OBJETIVO 3.4: LA FILANTROPÍA PARA PUEBLOS INDÍGENAS SE MOVILIZA MEJOR APOYANDO PROYECTOS Y PROGRAMAS RELEVANTES DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EN TODO EL MUNDO.

La filantropía orientada hacia pueblos indígenas es la concesión de subvenciones y el apoyo centrado en los pueblos indígenas quienes, actualmente, se benefician de una proporción muy pequeña de la filantropía global.

TAREAS:

3.4.1. Establecer una red/grupo global de financiadores de filantropía orientada hacia pueblos indígenas. (2018)

3.4.2. Identificar las mejores prácticas para la filantropía orientada hacia pueblos indígenas, incluyendo consideraciones filantrópicas no monetarias. (2019)

OBJETIVO 3.5: EL ACCESO A LAS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE SE DIVERSIFICA Y SE AMPLÍA

TAREAS:

- 3.5.1. Preparar y difundir materiales de guía (incluyendo revisiones de programas modelo) sobre el alcance y la aplicabilidad de los métodos de aprendizaje adecuados para el personal de áreas protegidas. (2017).
- 3.5.2. Promover enfoques comunes/compatibles entre los principales proveedores de formación de nivel superior (p.ej. universidades), para lograr la compatibilidad entre ellos de cursos, estándares, enfoques y cualificaciones (2017). Esto deberá vincularse con el Registro Global de Competencias de Áreas Protegidas de la UICN, deberá permitir el desarrollo de programas modulares, y deberá idealmente acreditar la acumulación y la transferencia entre programas.
- 3.5.3. Promover asociaciones para el aprendizaje y la evaluación entre instituciones educativas existentes en distintos lugares del mundo, que ofrezcan cualificaciones en áreas protegidas. (2018) Esto deberá permitir un acceso amplio y más asequible al aprendizaje y las cualificaciones.
- 3.5.4. Promover y desarrollar formas diversificadas de aprendizaje y evaluación que mejorarán el acceso al aprendizaje y las cualificaciones para el personal en servicio así como el personal aspirante al servicio. (2015 en adelante)
- 3.5.5. Establecer un programa global de mentores profesionales para el personal de áreas protegidas. (2015)
Esto deberá crearse sobre la base del programa que está desarrollándose a través de la organización de Parques Mundiales, y proporcionar el asesoramiento para el desarrollo personal y profesional, incluyendo la participación en programas de aprendizaje y obtención de cualificaciones.
- 3.5.6. Preparar normas recomendadas y asesoramiento para la ‘formación de formadores’ (2018).
La ‘Formación de formadores’ aparece en muchos proyectos de desarrollo de capacidades, pero su significado preciso está frecuentemente pobremente definido. Es necesario asesoramiento sobre el desarrollo de formadores, tanto respecto de las capacidades técnicas requeridas para ser un formador experto, como en lo concerniente a las destrezas en comunicación, técnicas de enseñanza, asesoramiento y evaluación requeridas para ser un formador eficaz.
- 3.5.7. Incrementar la disponibilidad de los fondos de becas para el aprendizaje de áreas protegidas. (2016).
Esto podría estar vinculado a las instituciones que están ofreciendo oportunidades aprendizaje certificadas por la UICN.
- 3.5.8. Mejorar las oportunidades para que los jóvenes puedan hacer carreras en el ámbito de la gestión de áreas protegidas. (2017)
El Congreso Mundial de Parques hizo particular hincapié en la juventud y en particular en los profesionales jóvenes. Aunque muchas de las medidas del MEDC beneficiarán a los jóvenes existe, en la actualidad, una necesidad especial de animarles a que trabajen en este sector. La crisis financiera global ha llevado a muchas autoridades públicas a congelar el reclutamiento y, a medida que los trabajadores de áreas protegidas envejecen y se jubilan, habrá una carencia

creciente de capacidad y conocimiento en las organizaciones, salvo que se pongan en marcha, en este momento, los medios adecuados para planificar la sucesión.

PROGRAMA 4: EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

META: LA COMUNIDAD DE DESARROLLO DE CAPACIDADES UTILIZA UN DIRECTORIO BASADO EN EVIDENCIAS DE LOS PROCESOS, CRITERIOS E INDICADORES PARA MEDIR Y EVALUAR DE MANERA COMPLETA LA EFECTIVIDAD E IMPACTO DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

FUNDAMENTO: Actualmente, la mayoría de los esfuerzos para el desarrollo de capacidades se evalúan en términos de insumos, reacción y resultados inmediatos; existen pocos ejemplos donde se midan los impactos y el cambio en el comportamiento. Como resultado de ello, y a pesar de una creciente gama de herramientas, mecanismos y criterios para la evaluación de desarrollo de competencias, no podemos evaluar completamente el impacto que han tenido, las estrategias de desarrollo de competencias, sobre la conservación, su aplicabilidad a diferentes situaciones, su potencial de replicación, o su transferibilidad a otros entornos. Así pues, existe una necesidad crítica de desarrollar sistemas más rigurosos, cuantificables y centrados en el impacto para la evaluación de las inversiones en desarrollo de capacidades. No obstante, reconocemos que un tipo de métrica no se ajustará a todas las situaciones, y un directorio de herramientas, con anotaciones, facilitará el uso de mediciones estandarizadas pero flexibles.

Para guiar a los usuarios a través del proceso y ayudar en el análisis de diferentes casos se necesitará una comunidad de prácticas y una colección de estudios de caso que discrimine entre historias de éxito, limitaciones, y lecciones aprendidas.

OBJETIVO 4.1: ESTA DISPONIBLE UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES, INCLUYENDO EVIDENCIAS DEL IMPACTO DE LAS ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE CAPACIDADES EN LAS ÁREAS PROTEGIDAS Y EN LAS METAS Y OBJETIVOS DE CONSERVACIÓN. (2017)

TAREAS:

- 4.1.1. Formar un grupo de trabajo para coordinar y guiar el proceso dirigido al objetivo (2015).
- 4.1.2. Desarrollar y revisar entre colegas profesionales un protocolo para la revisión sistemática.(2015)

Esto debe incluir palabras clave, preguntas prioritarias para la revisión, y el alcance de los materiales que se utilizarán en la revisión. El proceso de poner a prueba, determinar categorías del desarrollo de capacidades y revisar el alcance del enfoque utilizado y sus resultados. (
- 4.1.3. Recoger toda la evidencia y materiales relevantes (literatura publicada trabajos no editados, estudios de caso y entrevistas. (2016).
- 4.1.4. Completar la primera etapa de la revisión y hacer que el grupo de trabajo revise los hallazgos, discuta las interpretaciones y ayude a redactar las conclusiones finales (2016).
- 4.1.5. Presentar y discutir los hallazgos con los principales grupos influyentes, incluyendo donantes (2017?) (Ver también el Objetivo 3.1 anterior).

4.1.6. Publicar y difundir los hallazgos entre los miembros de la comunidad en la que se desarrollan las capacidades. (2017).

OBJETIVO 4.2: CREAR Y HACER ACCESIBLE UN DIRECTORIO ANOTADO DE HERRAMIENTAS, PRÁCTICAS Y PROCESOS DE EVALUACIÓN, INCLUYENDO ESTUDIOS DE CASO Y EJEMPLOS. (2019)

El directorio será apropiado para múltiples audiencias y se adaptará a las mismas, incluyendo profesionales de áreas protegidas, comunidades indígenas y locales, donantes, etc. Tendrá en cuenta los vínculos y las interdependencias entre las competencias individuales, organizacionales y sociales, y la necesidad de que las estrategias y los programas traten y evalúen el desarrollo de capacidades en los tres ámbitos.

Los posibles elementos del directorio incluirán procesos y herramientas para la evaluación del desarrollo de capacidades, así como las técnicas y su forma de aplicación en diferentes contextos/situaciones.:

- Técnicas y procesos para la evaluación y desarrollo de capacidades: Un catálogo de técnicas de desarrollo de capacidades y su aplicabilidad a diferentes contextos/situaciones. Un catálogo de procesos y herramientas de evaluación de desarrollo de capacidades.
- Comunidad de Prácticas: Una comunidad de prácticas sobre la evaluación que se centre no solo en la evaluación de aspectos prácticos/tangibles del DC, sino también en aspectos intangibles e indirectos del desarrollo de capacidades.

TAREAS:

4.2.1. Preparar una relación completa de indicadores posibles para medir el desarrollo de capacidades, un conjunto de criterios orientativos para establecer los indicadores, orientaciones para la aplicación local de indicadores, indicadores auto determinados, posibles indicadores estandarizados de desarrollo de capacidades para donantes y agencias de implementación e indicadores para medir el desempeño de los proveedores respecto del desarrollo de capacidades. (2017)

El proceso debe hacer uso de la revisión sistemática para categorizar las mejores prácticas y reunir materiales que sean localizables, sobre el alcance de las herramientas, las prácticas y los procesos de evaluación utilizados por la comunidad de desarrollo de capacidades (2017).

4.2.3. Revisar la aplicabilidad y efectividad de una gama de técnicas de desarrollo de capacidades utilizadas habitualmente (véase también Tarea 3.5.1) (2017).

4.2.4. Elaborar estudios de caso y ejemplos adecuados que ilustren las fortalezas y limitaciones de los enfoques de evaluación utilizados en desarrollo de capacidades (2018).

4.2.5. Revisar entre colegas profesionales y completar el directorio anotado, poniéndolo a disposición de la comunidad de desarrollo de capacidades. (2019).

OBJETIVO 4.3: DONANTES Y ORGANIZACIONES UTILIZAN UN MARCO BÁSICO COMÚN PARA LA EVALUACIÓN SISTEMÁTICA DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

La intención es que los principales donantes adopten un enfoque más riguroso al diseñar el desarrollo de capacidades (basado en los resultados incluidos en los objetivos 4.1 y 4.2), monitoreando su implementación y midiendo sus impactos.

TAREAS

4.3.1. Preparar un resumen de los principales asuntos y resultados hasta la fecha para su presentación a la comunidad de donantes en el Congreso Mundial de Conservación de Hawái (2016).

4.3.2. Ensayar, dentro del marco de los programas de la UICN y de sus miembros, la adopción de un marco común para la evaluación del desarrollo de capacidades (2017)

4.3.3. Trabajar con los principales donantes y organizaciones para desarrollar y sacar adelante un marco básico común/estándar de mínimos, para evaluar el desarrollo de capacidades (2018).

OBJETIVO 4.4 EL USO DEL DIRECTORIO Y DE LAS HERRAMIENTAS SE HA ENSAYADO Y ADOPTADO Y SE HAN DOCUMENTADO LOS RESULTADOS

Esto deberá ocurrir en los contextos siguientes: Entornos de aprendizaje en lugares de trabajo de áreas protegidas; instituciones de formación profesional técnica (p. ej. escuelas universitarias de ingeniería forestal y vida salvaje); universidades; entornos de aprendizaje de pueblos indígenas y de comunidades; situaciones de aprendizaje auto dirigidas/individuales.

TAREAS:

4.4.1. Establecer y mantener una Comunidad de Practicas sobre evaluación para probar materiales y compartir lecciones aprendidas. (2015 en adelante).

Esto no debería centrarse únicamente en la evaluación de aspectos prácticos/tangibles del desarrollo de capacidades, sino también en aspectos intangibles e indirectos.

4.4.2. Promover y dar apoyo a los usuarios del directorio, herramientas de evaluación y materiales. (2016 en adelante)

4.4.3. Convocar periódicamente a la comunidad de prácticas a las reuniones de la UICN (CMN, CMAP) y a otros eventos apropiados. (2015 en adelante)

4.4.4. Proporcionar información continua sobre el uso de las herramientas de evaluación y los resultados de las evaluaciones (2016 en adelante).

4.4.5. Preparar y publicar un informe detallado sobre el uso de las herramientas de evaluación y los resultados de las evaluaciones para el próximo Congreso Mundial de Parques (2022).

PASOS CLAVE PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

META: EL DOCUMENTO *MARCO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES*, SE ADOPTA AMPLIAMENTE Y SE IMPLEMENTA A TRAVÉS DE UNA GAMA DE INICIATIVAS Y ASOCIACIONES

La implementación del Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades requiere continuar de manera efectiva con el asociacionismo y colaboración en curso, así como el desarrollo de nuevas asociaciones a escala nacional, regional y global.. Entre los contribuyentes clave es probable que estén::

- Programa Global de Áreas Protegidas de la UICN.
- Comisión Mundial de Áreas Protegidas, incluyendo sus diversos especialistas, grupos temáticos y grupo operativo (task force).
- Comisiones de la UICN incluyendo la Comisión sobre Educación y Comunicación (CEC), Comisión de Política Ambiental, Económica y Social (CPAES) y la Comisión de Derecho Ambiental (CDA).
- Oficinas Regionales de la UICN que implementan actividades clave en desarrollo de capacidades.
- Centro de Patrimonio de la Humanidad de la UNESCO.
- ONGs internacionales.
- Donantes bilaterales y multilaterales y organizaciones de apoyo que tienen una influencia significativa sobre el desarrollo de capacidades (p. ej. GEF, UE, Banco Mundial, PNUD, PNUMA, bancos de desarrollo regional, GiZ etc.).
- Organizaciones que representan a los pueblos indígenas y las comunidades locales.
- Organizaciones del sector privado relacionadas con las áreas protegidas y los recursos naturales y con experiencia en el fortalecimiento institucional y el desarrollo de capacidades.
- Organizaciones profesionales de áreas protegidas tales como la Federación Internacional de Guardabosques.
- Instituciones educativas incluyendo centros de formación, escuelas de formación profesional y universidades.

La promoción del documento *Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades* deberá realizarse utilizándose el marco ya proporcionado por las siguientes asociaciones, existentes y en desarrollo, bajo la coordinación del UICN:

- Museo Americano de Historia Natural (EE.UU.).
- Programa de Gestión de Áreas Protegidas y Biodiversidad EC/ACP/IUCN (BIOPAMA).
- Parques Globales (EE.UU. y Canadá).
- Centro de Aprendizaje de Áreas Protegidas, Universidad de Tasmania (Australia).
- Escuela Latinoamericana para Áreas Protegidas de la Universidad para la Cooperación Internacional (Costa Rica).

- Programas de Desarrollo de Capacidades de Instituciones Regionales incluyendo el Programa Medioambiental Regional del Pacífico Sur (SPREP), la Red de Áreas Protegidas de África Central (RAPAC), y el Programa Medioambiental Caribeño/Protocolo sobre Áreas Especialmente Protegidas y Vida Salvaje (CEP/SPAW).
- Centro de Recursos Costeros, Universidad de Rhode Island (EE.UU.).
- Agencia Federal Alemana para la Conservación de la Naturaleza (Bundesamt für Naturschutz – BfN)
- Fundación ProPark (Rumanía).
- Consorcio de territorios y áreas conservados por pueblos indígenas y comunidades locales (ICCA)
- Asociación de Ciencias Marinas del Océano Índico Occidental (WIOMSA) (Tanzania).
- Red de Educadores y Profesionales de la Conservación (Madagascar).
- Centro de Administración y Formación de Áreas Protegidas, Colorado State University (USA).
- Asociación Global para la Profesionalización de la Gestión de Áreas Protegidas.
- Polo de habilidades y recursos para la naturaleza, ATEN (Francia)
- Programa Internacional de Capacitación de Áreas Marinas Protegidas del NOAA (EEUU)

Durante el Congreso Mundial de Parques celebrado en Sídney en 2014, se identificaron y promovieron otras asociaciones potenciales. Una cuestión clave que debe atenderse es involucrar a las Oficinas Regionales de la UICN que están implementando actividades clave sobre desarrollo de capacidades que se alinean con las herramientas/métodos y acciones propuestas por el MEDC. Esto podría abordarse a través de una Resolución que tenga el objetivo de influir en el siguiente Programa de la UICN que se discutirá y acordará en el siguiente Congreso Mundial de Parques en Hawái en 2016.

OBJETIVO 1: UICN ADOPTA EL DOCUMENTO MARCO ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES Y SE GARANTIZA EL APOYO INICIAL

TAREAS

- 1.1 Organizar una reunión a principios de 2015 (marzo) del Programa de Desarrollo de Capacidades UICN/CMAP a fin de evaluar las recomendaciones del CMP y preparar/acordar un Plan de Acción para la implementación del Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades, incluyendo un componente de recaudación de fondos (2015).
- 1.2 Fortalecer la capacidad interna de la UICN para promover y apoyar el desarrollo de competencias y la implementación del documento MEDC. (2015).
La implementación con éxito de este programa no puede basarse en los voluntarios de la CMPA exclusivamente. Es necesario un coordinador y/o unidad de coordinación.
- 1.3 Establecer una estructura programática alrededor de los Programas 1- 4 del MEDC con instituciones líderes designadas y grupos/asociaciones de coordinación para cada uno (2015).
- 1.4 Preparar presupuestos detallados y buscar recursos adicionales para apoyar la implementación inicial de los elementos clave del MEDC (2015).

Esto deberá incluir inicialmente una propuesta de seguimiento para obtener financiación del Y3 del Programa BIOPAMA. Las organizaciones e individuos que busquen recursos deberían coordinarse de manera centralizada para evitar complicaciones innecesarias o confusión de donantes.

1.5 Trabajar con todas las Comisiones de la UICN *Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades*. (2015).

OBJETIVO 2: TRABAJAR CON SOCIOS EN TODO EL MUNDO PARA IMPLEMENTAR EL MEDC Y ADAPTAR ENFOQUES GLOBALES A LAS NECESIDADES Y CONTEXTOS LOCALES.

TAREAS

- 2.1 Establecer o identificar una entidad/estructura con una base asociativa global que albergue y desarrolle permanentemente las herramientas de profesionalización de de la CMAP. (2016).
Desarrollar un plan organizativo y de negocios, incluyendo aspectos tales como gobernanza, financiación, participación y responsabilidades de los socios y país o países que registrarán la organización.
- 2.2 Trabajar con la comunidad de donantes, ONGs y beneficiarios de proyectos para acordar estrategias de diseño y financiación de proyecto que fomenten formas de desarrollo de capacidades a largo plazo, de propiedad local y sostenibles (2016).
- 2.3 Ponerse en contacto con sectores de educación y de empleo para facilitar la certificación y la validación de las profesiones y trabajos relacionados con las áreas protegidas (2017).
- 2.4 Contactar con otros sectores para intercambiar experiencias y conocimientos en el desarrollo de capacidades y la gestión de recursos humanos. (2015 en curso).
- 2.5 Asegurar una amplia disponibilidad de la experiencia acumulativa y resultados de las actividades de desarrollo de capacidades (2015 en curso)
- 2.6 Preparar un borrador de moción que se propondrá como parte del proceso de mociones para el próximo CMP de la UICN (Hawái, 2016), para crear un vínculo claro en el siguiente Programa de la UICN con las prioridades y acciones propuestas en el documento MEDC (2015).
- 2.7 Organizar e implementar una reunión de revisión a medio plazo a fin de evaluar la implementación del Marco Estratégico para el Desarrollo de Capacidades y aprovechar las lecciones aprendidas, para guiar adicionalmente su implementación hasta el siguiente Congreso Mundial de Parques (2019).
