



UICN
CONGRESO
MUNDIAL DE PARQUES
SÍDNEY 2014

Una estrategia de recomendaciones y enfoques innovadores para maximizar el desarrollo de capacidades durante la próxima década

Presentada el 22 de diciembre del 2014, tras las deliberaciones del Congreso Mundial de Parques de 2014 de la UICN

Un futuro prometedor

Cuando hayamos alcanzado el Objetivo 11 de Aichi, al menos el 17 por ciento del área territorial y de las aguas continentales y el 10 por ciento de las áreas marinas del planeta estarán bajo la gestión de una gama cada vez más diversa de empleados y custodios de áreas protegidas. Para hacer frente a esta inmensa responsabilidad y a los complejos retos sociales y ambientales que enfrentarán las áreas protegidas durante el Siglo XXI, hace falta un nuevo enfoque de desarrollo de capacidades, en términos de calidad, enfoque y accesibilidad.

Nuestra visión para enfrentar este vasto desafío de las capacidades es *“un mundo en el que los individuos y las instituciones emplean conocimientos de vanguardia, habilidades y buenas prácticas, para la gestión adecuada y la gobernanza equitativa de todos los tipos de áreas protegidas, incluyendo los territorios gobernados por pueblos indígenas y comunidades locales”*. Los empleos relacionados con las áreas protegidas deben ser reconocidos como profesiones y ocupaciones independientes y valoradas, mientras que los enfoques e iniciativas sobre desarrollo de capacidades deben ampliarse para cubrir y ser pertinentes a la diversidad mundial de áreas protegidas, custodios y sistemas de gobernanza. El punto de partida para lograr esta visión es la formulación de una plataforma compartida de capacidades técnicas y conocimientos centrales, y el desarrollo de las competencias necesarias para lograr una gestión efectiva de las áreas protegidas, para generar un cambio sistemático y de largo plazo en la calidad de liderazgo y gobernanza, para mejorar la posición y capacidad de las organizaciones gestoras, y para construir un sentido individual de conexión y pertenencia que sustente la gestión efectiva de las AP. Sólo será posible lograr esta visión si el desarrollo de capacidades se considera parte integral de la gestión de todas las áreas protegidas y los sistemas de áreas protegidas, así como de las prioridades nacionales e internacionales de financiamiento.

La situación actual

Todas las convenciones y acuerdos internacionales relevantes (como por ejemplo la CBD, la Convención de la UNESCO sobre Patrimonio Mundial, Ramsar, el Programa de la UNESCO sobre el Hombre y la Biosfera) reconocen que desarrollar capacidades es fundamental para la gestión y gobernanza efectiva, eficiente y equitativa de las áreas protegidas, para lograr sus objetivos de conservación y otros más amplios, y para que éstas puedan funcionar como soluciones naturales ante retos como el cambio climático. Gracias a considerables inversiones en el desarrollo de capacidades durante la última década, se ha logrado dar algunos pasos importantes, cuyo ejemplo más notorio es el Programa de Trabajo sobre Áreas Protegidas de la CBD, pero el progreso general ha sido muy irregular y a menudo de poca duración; se calcula que apenas un 20% de las áreas

protegidas se encuentra actualmente bajo buenos regímenes de gestión. En términos de capacidad, esto se debe a varios factores:

- La gestión y gobernanza de las áreas protegidas de hoy presenta retos cada vez más complejos y diversos que requieren de un rango cada vez más amplio de competencias y habilidades de parte de los directores de las AP, el personal técnico, guardabosques y miembros de comunidades, que se encuentran ya en dificultad. Muchas de estas personas no cuentan con las capacidades fundamentales ni tienen acceso a los medios necesarios para desarrollarlas.
- La mayoría de las organizaciones de gestión de áreas protegidas sufren de limitaciones de recursos humanos y financieros, y a menudo juegan un papel marginal en los procesos de toma de decisiones y definición de políticas. Muchas de ellas tampoco cuentan con un marco integrado de sistemas, normas y estándares que les permita ser tan efectivas como podrían ser. Esto genera una capacidad organizacional limitada para hacer frente y adaptarse a circunstancias cambiantes, mientras que el reconocimiento institucional y profesional es a menudo inadecuado para sustentar el desarrollo de las capacidades necesarias en la organización y entre su personal.
- La variedad de gestores y custodios de áreas protegidas reconocidos se ha ampliado para incluir pueblos indígenas, comunidades locales, organizaciones de la sociedad civil, propietarios privados y consorcios de gestores diversos en áreas gestionadas en forma conjunta. Las necesidades de capacitación y las contribuciones de estos grupos no han sido consideradas adecuadamente.
- A menudo se equipara el desarrollo de capacidades únicamente con entrenamiento. En realidad, el desarrollo de capacidades es mucho más amplio que eso: consiste en *apoyar en forma activa y sistemática un proceso de cambio transformador*, y por lo tanto, *reforzar las capacidades de las personas, instituciones y sociedades en el tiempo con el fin de lograr objetivos específicos*. Para ser efectivo, el desarrollo de capacidades debe ser un esfuerzo de largo plazo, con el fin de permitir que no solo los individuos, sino también las organizaciones, estados y sociedades, logren la resiliencia de sus habilidades, para poder utilizar de forma continua y lo mejor posible habilidades, redes, relaciones sociales, destrezas, y conocimientos, incluyendo conocimientos tradicionales y culturalmente adecuados para las prácticas de gestión.¹
- Buena parte de las actividades para el desarrollo de capacidades están dirigidas por el donante y dependen de él. Esto tiende a generar evaluaciones de necesidades enfocadas en los objetivos de un proyecto y limitadas a actividades de desarrollo de capacidades a corto plazo. Con demasiada frecuencia, esto genera un rápido deterioro de los beneficios de las iniciativas de desarrollo de capacidades.
- Los métodos y herramientas utilizados para desarrollar capacidades individuales se han enfocado principalmente en capacitaciones de corto plazo, dejando de lado muchos otros métodos de aprendizaje que podrían resultar más adecuados, asequibles y sostenibles. Estos incluyen el aprendizaje estructurado para el sitio de trabajo, el aprendizaje entre pares, las tutorías, las comunidades de práctica, el aprendizaje electrónico, y el suministro de materiales que permitan un aprendizaje individualizado. Es importante destacar que muchos de los métodos que se emplean actualmente podrían no ser los mejores para la diversidad de aprendices y profesionales que participan actualmente en la gestión de AP, incluyendo gestores indígenas y comunitarios. Más aún, las entidades gestoras están a menudo poco desarrolladas como “organizaciones de aprendizaje” comprometidas con la creación y el mejor uso de las capacidades de su personal.
- En muchos países, el trabajo en áreas protegidas no se reconoce como una profesión u ocupación vocacional independiente que requiera destrezas específicas, acceso a calificaciones separadas o rutas claras de desarrollo y avance profesional. Muchos empleados dedicados, experimentados y calificados, abandonan el trabajo en áreas protegidas debido a las difíciles condiciones de trabajo y a la falta de oportunidades para el desarrollo personal, profesional y de sus carreras.

¹ La OCDE (2006) define el desarrollo de capacidades como el proceso que permite a individuos, grupos y organizaciones, instituciones y países, desarrollar, mejorar y organizar sus sistemas, recursos y conocimientos; todos ellos reflejados en su capacidad, individual y colectiva, de desempeñar funciones, resolver problemas y alcanzar objetivos. El PNUD (2008) define el desarrollo de capacidades como “el proceso que permite a individuos, organizaciones y sociedades, obtener, reforzar y mantener las capacidades para definir y lograr sus propios objetivos de desarrollo a través del tiempo”.

Cuando se da una evaluación para programar el desarrollo de capacidades, ésta se enfoca principalmente en insumos y productos y no en resultados, impactos o desempeño. No existen mecanismos confiables de amplia aplicación para determinar qué cambios han sido logrados gracias al desarrollo de capacidades.

Recomendaciones para el cambio

Está claro que es necesario un cambio a varios niveles para garantizar que el desarrollo de capacidades pueda mejorar en forma adecuada la gestión y gobernanza de las áreas protegidas. Debemos establecer las bases para programas y productos de desarrollo de capacidades a largo plazo para las áreas protegidas que ayuden a los países a gestionar más eficaz y equitativamente sus sistemas de áreas protegidas y mejorar su capacidad de lograr los compromisos adquiridos en relación con el Programa de Trabajo en Áreas Protegidas (POWPA por sus siglas en inglés) de la Convención sobre Diversidad Biológica y con las Metas de Aichi. Las recomendaciones están clasificadas en tres categorías principales: planificación estratégica; asuntos intersectoriales; y líneas de acción.

Planificación estratégica

Recomendación 1: Proponer una Hoja de Ruta para el Desarrollo de Capacidades (RMCD por sus siglas en inglés) 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 de esta manera posicionarlas como herramientas esenciales para lograr 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 AP.

Asuntos intersectoriales

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.

Recomendación 5: Fomentar y permitir que el desarrollo de las capacidades esté bajo dirección local, con base 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.

Líneas de acción

Recomendación 8: Promover y apoyar el reconocimiento de los administradores y custodios de las áreas protegidas que desempeñan labores de todo tipo en las AP 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 llenar las necesidades de todo el diverso rango 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 AP 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 AP; 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.

Asociaciones clave necesarias

Para poder llevar a la práctica estas recomendaciones a nivel mundial, será necesaria la participación de los siguientes grupos:

- Programa Global de Áreas Protegidas de la UICN
- La Comisión Mundial sobre Áreas Protegidas
- Otras comisiones de la UICN
- Las oficinas regionales de la UICN que realizan actividades clave en desarrollo de capacidades
- El Centro de Patrimonio Mundial de la UNESCO
- ONG internacionales
- Los donantes bilaterales y multilaterales que tienen una influencia significativa en el desarrollo de capacidades (por ejemplo, el FMAM, la UE, el Banco Mundial)
- Las organizaciones representativas de los pueblos indígenas y de las comunidades locales
- Las organizaciones del sector privado relacionadas con las áreas protegidas y los recursos naturales y con experiencia en el fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades
- Las organizaciones profesionales de AP, como la Federación Internacional de Guardaparques
- Las instituciones educativas que incluyen centros de formación, escuelas de formación profesional y universidades

Para garantizar el desarrollo y la promoción de las recomendaciones se debe hacer uso de los fundamentos proporcionados por los siguientes socios:

- American Museum of Natural History (Museo de historia natural de los EEUU)
- Programa de Gestión de Áreas Protegidas y Biodiversidad de la Comunidad Europea/ACP/UICN (BIOPAMA por sus siglas en inglés)
- Global Parks (International)
- Centro de Aprendizaje sobre Áreas Protegidas, Universidad de Tasmania
- Escuela Latinoamericana de Áreas Protegidas de la Universidad para la Cooperación Internacional (Costa Rica)
- Programas de desarrollo de capacidades de instituciones regionales, incluyendo el Programa Ambiental Regional del Pacífico Sur (SPREP), la Red de Áreas Protegidas de África Central (RAPAC), y el Programa Ambiental /Protocolo sobre Áreas Protegidas Especiales y Vida Silvestre del Caribe (CEP/SPAW)
- Centro de recursos costeros de la Universidad de Rhode Island (EEUU)
- Western Indian Ocean Marine Science Association (WIOMSA) (Asociación de ciencias marinas del Océano Índico occidental, Tanzania)
- Réseau des Educateurs et Professionnels de la Conservation (Red de educadores y profesionales de la conservación de Madagascar)
- Center for Protected Area Management & Training, Colorado State University (Centro para la gestión y capacitación en áreas protegidas, Universidad Estatal de Colorado, EEUU)
- Asociación Mundial para la Profesionalización de la Gestión de Áreas Protegidas.