



Encuentro Latinoamericano de Guardaparques

Diagnóstico regional de la situación laboral de Guardaparques en Latinoamérica



Baños de Agua Santa – Ecuador

Del 5 al 10 de noviembre de 2018

Preparado por Guardaparque Óscar Carvajal Mora
Equipo Técnico y Facilitadores: Guardaparque Laura Pastorino Ladereche
Psicólogo Organizacional Victoriano Suárez Álvarez

Revisado por: Comisión Técnica Latinoamericana de Guardaparques

Para citar el documento: Carvajal O, Pastorino L, Suárez V.
Diagnóstico regional de la situación laboral de Guardaparques en Latinoamérica. 2018.
Baños de Agua Santa – Tungurahua – Ecuador.
14 pags.



Equipo Técnico y Facilitadores.

No.	Nombre	País	Correo electrónico
1.	Laura Pastorino Ladereche	Uruguay	laura.pastorino1@gmail.com
2.	Victoriano Suárez Álvarez	España	victoriano@ioi.ngo
3.	Óscar Carvajal Mora	Ecuador	omcarvajal@hotmail.com

Comisión Técnica Latinoamericana de Guardaparques.

No.	Nombre	País	Correo electrónico
1.	Roberto Pereyra Lobos	Argentina	pereyalobos@gmail.com
2.	Julio César Vergara Zapata	Chile	jcesarvergara@gmail.com
3.	Mario Torales Medina	Paraguay	marioramontoralesmedina@gmail.com
4.	Rosa Restrepo Fernández	Colombia	rocal7@hotmail.com
5.	Juliett González Méndez	Cuba	juliett.mendez@snap.cu
6.	Ignacio Sánchez	Perú	nachitoperu@hotmail.com
7.	Luciano Menezes	Brasil	tcheluciano@gmail.com
8.	Jhon Pereira Gómez	Venezuela	yhonpereira.jp@gmail.com
9.	Augusto Granda Guamán	Ecuador	augusto.granda.g@gmail.com guardaparquesecuador@gmail.com
10.	Mariana Pirez	Uruguay	mpirez23@gmail.com
11.	Francisco Machado Gálvez	México	freammach@gmail.com
12.	Christian Robles Puchi	Costa Rica	christianpuchi@gmail.com

Participantes en el Encuentro Latinoamericano de Guardaparques.

No.	Nombre	País	Correo electrónico
1.	Rodolfo Arias	Ecuador	rodol_arias@hotmail.com
2.	Paz Itamar Córdova Torres	Ecuador	cordovaitamar58@gmail.com
3.	Marco Bustos Salazar	Costa Rica	marco.busto@sinac.go.cr
4.	Ricardo Cárdenas Godoy	Chile	ricardo.cardenas@conaf.cl
5.	Carlos Angulo Ríos	Colombia	parcologo@gmail.com
6.	Miguel Madrigal Hernández	Costa Rica	mimahe@gmail.com
7.	Mayra Licuy Chimbo	Ecuador	mayra.licuy@ambiente.gob.ec
8.	Patricio Cachumba	Ecuador	patricio.genio@hotmail.com
9.	David Lerma	México	david.lemma@conanp.gob.mx
10.	Pablo Martínez	Perú	arriero_6666@hotmail.com
11.	Manrique Montes Obando	Costa Rica	manrique.montes@sinac.go.cr
12.	Vilma Lucero	Ecuador	vilma.lucero@ambiente.gob.ec
13.	Isidro Bautista	Ecuador	chuilaisidro@hotmail.com
14.	Gonzalo Larrobla Di Fiore	Uruguay	bichocandado@yahoo.com
15.	Ronald Timana	Perú	ronalddimana@hotmail.com
16.	Lady Ulcuango	Ecuador	mulcuango@yahoo.com
17.	Lineth González	Ecuador	linequito@gmail.com
18.	Martha López Hernández	México	marthalopezhernandez@gmail.com
19.	Teresa Guananga	Ecuador	mibebe201210@gmail.com
20.	Nelson Montiel Maldonado	Paraguay	nelsonmontiel@hotmail.com
21.	Luis Yupa	Ecuador	luisfabian.yupa@gmail.com
22.	Werhner Atoche	Perú	Werhner2016@gmail.com
23.	Yolanda Basurto	Ecuador	sayamorenagaia@hotmail.com
24.	José Villa	Ecuador	jvillaesparza@yahoo.es
25.	Fabián Méndez	Ecuador	fabian.mendez@ambiente.gob.ec
26.	Milton Marchan	Perú	miltonm.libra@gmail.com



Resumen Ejecutivo

Las áreas protegidas son esenciales para conservar la diversidad biológica y cultural, además de los bienes y servicios ambientales que brindan (suministro y calidad de agua, aire limpio, ecoturismo, alimentos, caza controlada, protección contra eventos naturales, plantas medicinales, entre otros) son indispensables para el bienestar humano y del planeta. Los y las guardaparques son las personas involucradas en la protección práctica y conservación de todos los aspectos de las áreas silvestres, lugares históricos y culturales.

El presente y el futuro de las áreas protegidas en el mundo está asociado directamente con la situación laboral de los y las guardaparques en varios aspectos: capacitación y preparación profesional, responsabilidades (rol del guardaparque), distancias en los sitios de trabajo (lugares remotos), respaldo jurídico para cumplir con sus funciones (marco legal acorde al tipo de trabajo), peligros que enfrentan (seguridad laboral, en el mundo, desde julio de 2017 a julio de 2018 se perdieron 129 vidas de guardaparques, Fuente FIG), servicios prestados tangibles e intangibles (no solo a los usuarios directos de las áreas protegidas, sino a las comunidades aledañas, es decir un servicio socio ambiental que no es cuantificado), infraestructura y equipos con los que se cuentan para desarrollar sus actividades. Sin embargo, este tipo de consideraciones en la labor de los y las guardaparques son tomadas en cuenta en pocas ocasiones por el Estado, los administradores de las áreas protegidas y la comunidad.

Ante esta situación guardaparques de doce países latinoamericanos se reunieron en la ciudad de Baños de Agua Santa – Ecuador, del 5 al 10 de noviembre de 2018, con el objetivo de obtener insumos consensuados para la elaboración un documento técnico con las potenciales soluciones a las problemáticas que enfrentan. Por otra parte, los participantes lograron compromisos para presentarlo ante ministerios y autoridades vinculadas al manejo de las áreas protegidas de cada país, en el Congreso Latinoamericano de Áreas Protegidas en Perú, en el Congreso Mundial de Guardaparques en Nepal en el 2019 y otras instancias pertinentes a guardaparques, así como a la sociedad en su conjunto.

La metodología empleada para recabar esta información fue a través de talleres de trabajo para el desarrollo de propuestas fundamentadas en las siguientes líneas temáticas transversales:

- 1- Guardaparques: salud y seguridad laboral.
- 2- Guardaparques: estabilidad laboral y problemática social en sus funciones.
- 3- Guardaparques: formación, capacitación y reconocimiento de la profesión por instituciones de educación superior. Metas regionales.
- 4- Guardaparques y asociaciones.

Los 4 temas son transversales y abarcan varios subtemas relacionados que también se trataron. Es importante destacar que la temática fue propuesta por guardaparques de varios países de América Latina mediante encuestas, lo que indica que a pesar de que son temas que se han tratado durante dos o más décadas, aún están vigentes, porque no han tenido una solución definitiva, debido a la falta de aplicación o ausencia de políticas en ámbitos laborales y de conservación.

En este documento final del Encuentro, además de analizar las principales problemáticas regionales se plantean propuestas de acciones concretas para hallar soluciones a corto, mediano y largo plazo, que pueden ser inmediatas o progresivas.

Participaron en este Encuentro guardaparques de México, Costa Rica, Cuba, Venezuela, Colombia, Perú, Chile, Uruguay, Paraguay, Brasil, Argentina y Ecuador. Contó con el aval técnico del Ministerio del Ambiente del Ecuador, el apoyo de la Federación Internacional de Guardaparques, The Thin Green Line Foundation, Ecogestión, Conservación Internacional, Fonag, CUBAMAR, DUMAC, Galapagos Conservancy, Fundación IOI, UNESCO, Word Wild Fund (WWF), CAMAREN y UICN.



ANTECEDENTES.

La Asociación de Guardaparques del Ecuador (AGE), en el año 2018 se planteó y cumplió con la meta de desarrollar el Encuentro Latinoamericano de Guardaparques en Ecuador, el cual es de trascendencia regional por la presencia de guardaparques de varios países y los resultados que se obtendrán.

Este evento surgió como alternativa al Congreso Latinoamericano de Guardaparques que no se pudo realizar en octubre de 2018 en Panamá. Sin embargo, la AGE por la importancia de contar con información relevante sobre la situación laboral de los y las guardaparques de la región latinoamericana decidió organizar el Encuentro Latinoamericano en la ciudad de Baños de Agua Santa, en la provincia de Tungurahua, entre el 5 y 10 de noviembre. La metodología de trabajo fue con talleres de participación permanente de los y las asistentes, basados en la información entregada por los mismos grupos de guardaparques.

El Encuentro Latinoamericano de Guardaparques en Ecuador fue un espacio único y exclusivo para guardaparques, en el cual pudieron expresar y obtener conclusiones propias de su situación laboral, tuvieron la posibilidad de compararla con otros países de la región y proponer soluciones a los problemas del colectivo.

OBJETIVO GENERAL.

- Elaborar un documento técnico con las potenciales soluciones a las problemáticas que enfrenta el colectivo de guardaparques latinoamericano para presentarlo en el Congreso Mundial de Guardaparques en Nepal 2019, III Congreso Latinoamericano de Áreas Protegidas y El Caribe en Lima (Perú), así como en otras instancias gubernamentales y no gubernamentales que se consideren pertinentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Realizar intercambio de experiencias laborales y personales entre guardaparques de América Latina de varios países para fortalecer las propuestas en temas transversales que afectan al colectivo en la región.
- Establecer un grupo núcleo de guardaparques de Latinoamérica que realizará trabajos técnicos prioritarios cuando sean requeridos.

METODOLOGÍA.

Actividad:	<ul style="list-style-type: none">• Talleres participativos con mesas de trabajo grupales para análisis de temas transversales y desarrollo de propuestas (dinámicas grupales).
Temas:	<ol style="list-style-type: none">1. Guardaparques: salud y seguridad laboral.2. Guardaparques: estabilidad laboral y problemática social en sus funciones.3. Guardaparques: formación, capacitación y reconocimiento de la profesión por instituciones de educación superior. Metas regionales.4. Guardaparques y Asociaciones.

El grupo de guardaparques participantes en el **Encuentro Latinoamericano** representaron a 12 países, el 28,95% fueron mujeres, el 79% pertenecen a alguna asociación de su país y trabajan en diferentes tipos de áreas protegidas (nacionales, estatales, provinciales, municipales, privadas y comunitarias), lo que garantizó una alta diversidad de participación y opinión. Se logró recopilar importante información de la situación laboral del colectivo de guardaparques en la región, que incluyó procesos políticos, de los cuales los y las guardaparques son parte.



DESARROLLO.

Tema Transversal 1: Guardaparques: salud y seguridad laboral.

1.1. Uso de armas de fuego (riesgos y beneficios).

Problemática:

En la mayoría de países de Latinoamérica y El Caribe el uso de armas de fuego dentro de las áreas protegidas por parte de guardaparques no cuenta con un marco legal integral de respaldo. Uno de los principales inconvenientes para su portación es la falta de definición de las actividades en las que se las pueda utilizar para el manejo de las unidades de conservación.

Uno de los principales argumentos por parte de los y las guardaparques para portar armas de fuego es la protección personal, esto se debe al alto riesgo en el trabajo diario en el campo (fauna salvaje, cazadores furtivos, madereros ilegales, plantaciones ilegales y rutas de narcotráfico, grupos armados irregulares). Además, las armas también son una herramienta útil de manejo, especialmente, para el control especies introducidas invasoras como mamíferos mayores (control y erradicación con armas de fuego) y aves o mamíferos menores (control y erradicación con armas de aire).

Soluciones recomendadas:

- Realizar un análisis conjunto entre autoridades, administradores y guardaparques, para saber la necesidad del uso de armas de fuego de acuerdo a la problemática particular de cada país y de cada área protegida, y con esto definir y proponer un marco legal para su uso.
- Capacitar de manera integral sobre el uso de armas (fuego y aire) en el caso de que se determine que es necesaria su utilización para fines de protección o manejo.
- Entregar documentos habilitantes a guardaparques para uso de armas una vez que hayan superado las pruebas psicotécnicas y certificado las destrezas necesarias, aprendidas en las capacitaciones recibidas.

1.2. Protección legal en operativos (responsabilidad del Estado y/o empleador).

Problemática:

La falta de un marco legal para el cumplimiento de sus funciones en el campo deriva en que los y las guardaparques no puedan desarrollar actividades efectivas de control, patrullajes y fiscalización (detención de infractores en flagrancia), lo que conlleva a que varios procesos civiles y penales no se puedan iniciar o concluir. En varias ocasiones, los operativos o patrullajes, deben realizarse en conjunto con otras instituciones (Policía Nacional, Policía Ambiental, Ejército o Marina de cada país), para que las detenciones, decomisos y/o abordajes (en caso de trabajos en el mar, ríos o lagunas) o ingresos a propiedad privada tengan validez legal, sin embargo, no siempre es posible contar con personal de estas instituciones para hacer estos trabajos.

Otra de las deficiencias observadas es la debilidad que existe en las áreas o departamentos jurídicos del ministerio o secretaría de Estado, direcciones provinciales o estatales, departamentales o regionales, direcciones locales y administración del área protegida, en varios aspectos: cantidad de personal (número de abogados para atender casos), disponibilidad para atención y asesoría (muchos problemas o infracciones suceden en días no laborables), capacidad legal en asesoría (formación y diversificación del equipo jurídico), distribución del personal asesor para atender casos a nivel nacional (mayor cantidad de personal en oficinas centrales), regional o local y recursos económicos para enfrentar casos a largo plazo.

Las consecuencias de esta problemática son los problemas legales que pueden acarrear a los y las guardaparques si los operativos o patrullajes no cuentan con un marco legal adecuado, si no existen procedimientos jurídicos institucionales establecidos y si no hay asesoría jurídica especializada (brindada y costada por el empleador) previa y posterior a quienes realizan estos trabajos.



Soluciones recomendadas:

- Trabajar junto con las instituciones pertinentes para la generación, socialización y aprobación de la Ley de Guardaparques, que defina y mejore el rol de guardaparque en los trabajos de control y fiscalización dentro del área protegida.
- Mejorar los vínculos interinstitucionales (otros organismos del Estado: ejército, marina, policía, entre otros y ONG'S) para optimizar los recursos (humanos, materiales y tiempo) en las actividades de control y vigilancia.
- El Estado, ministerio o el administrador de las áreas protegidas debe fortalecer los departamentos jurídicos institucionales entregando y garantizando los recursos económicos y humanos necesarios para su apropiado funcionamiento de manera permanente, para que de esta forma los procesos no se estancuen o no se puedan concluir. Sin embargo, siempre existe la posibilidad de que no cuente con recursos por lo que uno de los mecanismos más comunes para solucionar este tipo de inconvenientes podría ser a través de convenios de cooperación entre el Estado, Ministerio o administrador y otras organizaciones (ONG'S, universidades y sus facultades de jurisprudencia, colegios de abogados e incluso algunos estudios jurídicos particulares) para que puedan brindar asesoría legal (sin costo para el/la funcionario/a) a guardaparques previa, durante y posterior en los casos que ameriten.

1.3. Guardaparques: seguros de salud y vida para trabajos de alto riesgo (responsabilidad del empleador).

Problemática:

Los trabajos de campo en zonas remotas se deben considerar de alto riesgo, sin embargo, en varios países de América Latina, los y las guardaparques no cuentan con seguro de vida y salud acorde a las actividades que desarrollan. Desde julio de 2017 a julio de 2018 se han registrado 129 muertes de guardaparques en cumplimiento de sus funciones (Fuente FIG), muchos de ellos fueron atacados por animales silvestres a los que resguardan dentro de las áreas protegidas, otros por accidentes laborales (tránsito, uso de maquinarias y equipos) y algunos (no pocos) asesinados por cazadores, leñadores y grupos armados ilegales.

La muerte de guardaparques no solo trae dolor a sus compañeros, amigos y familiares, sino que conlleva a un problema socioeconómico a las familias que, en muchos de los casos, se quedan sin su fuente principal de ingresos económicos. Este inconveniente, en ciertas ocasiones, es solucionado, de manera momentánea, por el Gobierno (muy poco o nada), ONG'S y/o colectas de dinero por parte de familiares, amigos y compañeros/as de trabajo, lo que ayuda, pero no resuelve este inconveniente en su totalidad.

Sin embargo, el seguro de vida no deja de ser un simple paliativo económico para una situación muy compleja, y desvía la atención del problema de fondo que es la prevención o reducción al mínimo de muertes de guardaparques en cumplimiento de sus funciones. Las responsabilidades para que este tipo de hechos bajen son compartidas entre el empleador y guardaparques. El Estado o la empresa privada, deben brindar al guardaparque todas las facilidades legales (normativa para respaldo y protección) y estructurales (cantidad de personal necesario, uniformes apropiados, infraestructura adecuada, equipos de campo y tecnológicos, vehículos y máquinas) para que pueda trabajar en los sitios remotos. Sin embargo, los y las guardaparques también deben aprender a manejar criterios y toma de decisiones en momentos críticos, especialmente, en el campo cuando se desarrollan trabajos que tienen un riesgo medio o alto; incluso deben tomar medidas de precaución cuando realizan movilizaciones en vehículos motorizados, ya que muchos accidentes fatales ocurren en estos medios y por las impericias de los conductores.

Por otra parte, hay muchas funciones que los y las guardaparques realizan dentro de las áreas protegidas, que tienen riesgos para la salud (sin que impliquen riesgo a la vida inmediato) y que, actualmente, no son reconocidos por parte del empleador, por lo que, en muchas ocasiones, no cuentan con implementos de seguridad básicos para cumplirlas, por ejemplo: levantar y trasladar basura, limpiar baños o sitios con alta cantidad de polvo, manipular fauna silvestre, etc.



Soluciones recomendadas:

- Contratar, por parte del empleador, seguros de vida y salud para guardaparques, que cuenten con cobertura familiar. Es importante que el seguro contratado garantice cobertura a la familia por un tiempo determinado o indefinido después de un accidente o muerte del guardaparque.
- Fortalecer a empleadores (empresa pública y privada), a las organizaciones de guardaparques (asociaciones y gremios) y a las instituciones que trabajan con guardaparques (Organizaciones No Gubernamentales), analizando la posibilidad de crear fondos fiduciarios (mundiales a través de la FIG y otras ONG'S, regionales a través de la FIG y sus representantes, o nacionales a través de la FIG y las organizaciones adscritas, o con los gobiernos a través de sus ministerios o corporaciones correspondientes), para que puedan contar con recursos económicos en el caso de que sea necesario apoyar a familias de guardaparques fallecidos en el cumplimiento de su deber. Estos fondos pueden ser estatales, privados (organizaciones de guardaparques) o mixtos.
- Realizar un análisis en conjunto entre administradores y guardaparques del estado de las condiciones laborales en las que se están desempeñando en el terreno: cantidad de personal necesario (número óptimo para cubrir turnos o roles), infraestructura adecuada (casetas con todos los implementos necesarios para vivir), uniformes (apropiados para el clima y las tareas que se realizan), equipos de campo y tecnológicos (especialmente de comunicación para zonas remotas), vehículos (terrestres o acuáticos) y máquinas, con el fin de llegar a compromisos institucionales para mejorar paulatinamente en los ítems en los que se tenga deficiencias.

Tema transversal 2: Guardaparques: estabilidad laboral y problemática social.

2.1. Jornadas laborales extensas (debido a falta de personal), rotaciones dentro del sistema nacional de áreas protegidas y problemática social de guardaparques y su familia (ausencia en el hogar).

Problemática:

Las jornadas laborales en las áreas protegidas no son fijas debido a su lejanía y a las actividades que se desarrollan, lo que, en muchos casos, no permite regresar a los pueblos o ciudades donde viven los y las guardaparques en varios días.

Esta dinámica laboral hace que los grupos de guardaparques trabajen en turnos o roles de varios días en el campo y, obviamente, hagan presencia física 24 horas al día dentro de las áreas protegidas, lo que implica en la mayoría de países 3 jornadas de 8 horas y en otros, 4 jornadas de 6 horas, muchas veces, cubiertas con alimentaciones de campo (expendio monetario o en alimentos) por parte de la institución y, en otras ocasiones, cubiertas por los guardaparques con su sueldo, a pesar de ser una designación institucional, lo que causa una disminución salarial al final de cada mes. Sin embargo, el principal problema, en este caso, es que las horas extras laboradas en el campo (16 horas extras por día) no son reconocidas por el empleador, que solo suele otorgar días libres o pagos extras (en los casos que la ley o el presupuesto lo avalan) por las horas o días trabajados los fines de semana o feriados.

Por otro lado, en algunos países de la región existen rotaciones de guardaparques dentro del sistema nacional de áreas protegidas (movimientos de guardaparques a diferentes tipos de unidades de conservación por tiempos definidos), esto les permite adquirir nuevas destrezas dependiendo los programas de manejo que se desarrollen en las unidades de conservación. Sin embargo, las rotaciones también traen ciertos inconvenientes cuando no son consensuadas o los sitios no cuentan con la infraestructura y equipos para albergar a la cantidad de gente designada, e incluso cuando la rotación es por largo tiempo, no existen sitios para hospedar a las familias de guardaparques, lo que implica problemas sociales (ausencia del padre o la madre en el hogar por largo tiempo, separaciones temporales de la pareja y, en casos extremos, divorcios), a mediano y largo plazo.



Soluciones recomendadas:

- Redactar dentro de la Ley de Guardaparques, que se trabajará en conjunto con otras instituciones, varias opciones de jornadas laborales para que se puedan adaptar a las diferentes realidades del sistema nacional de áreas protegidas, por ejemplo:

Item	Jornada de trabajo Días	Horas por día	Jornada de descanso	Observaciones
1	5 días	8 o 6 horas	Fines de semana y feriados	
2	8 días	8 o 6 horas	2 o más días libres	Días libres por fines de semana o feriados trabajados. Trabajo diario sin pernoctar fuera del hogar.
3	8 días	24 horas	8 días libres	Días libres por fines de semana o feriados trabajados. Trabajo diario por pernoctar fuera del hogar.
4	15 días	24 horas	15 días libres	Días libres por fines de semana o feriados trabajados. Trabajo diario por pernoctar fuera del hogar.
5	20 días	24 horas	20 días libres	Días libres por fines de semana o feriados trabajados. Trabajo diario por pernoctar fuera del hogar.
<ul style="list-style-type: none">• La alimentación (dinero o víveres) en el campo debe correr a cargo del empleador.• Los traslados a los sitios de trabajo deben correr a cargo del empleador.• Los días traslado del personal serán dentro de los días laborables.				

- En el caso de que se implementen rotaciones dentro del sistema nacional de áreas protegidas, cada sitio debe contar con infraestructura y equipos apropiados para el grupo de guardaparques que trabaje en esos lugares. Además, las rotaciones deben ser consensuadas y planificadas entre administradores y guardaparques; además debe considerarse a su familia si el traslado fuera mayor a 3 meses.

2.2. Salario acorde a funciones, riesgos y beneficios laborales.

Problemática:

Los salarios de los y las guardaparques no están acorde a las funciones y riesgos que implican sus trabajos, esto se debe principalmente a que, en las escalas laborales, de la mayoría de los países de la región, los y las guardaparques están dentro de las categorías más bajas, en parte por falta de reconocimiento de esta profesión a nivel estatal.

Esto causa que guardaparques busquen actividades extras para complementar los bajos ingresos que perciben por su profesión o decidan buscar otros empleos mejor remunerados, con lo que la institución pierde a personal que capacitó y formó por años.

Soluciones recomendadas:

- Realizar un análisis entre autoridades y las organizaciones de guardaparques (asociaciones y gremios) del costo de la canasta básica de cada país y compararlo con el ingreso que percibe en promedio el colectivo de guardaparques, con el fin de buscar un aumento de salario progresivo hasta lograr un equilibrio que sea justo y equitativo.
- Como parte del reconocimiento al riesgo laboral general de la profesión de guardaparque y la situación de cada área protegida, que debido su ubicación son consideradas zonas de alto riesgo por diversos factores: geografía, fauna salvaje, cazadores y pescadores furtivos, grupos armados, aislamiento durante algunos períodos en sitios remotos (en muchas ocasiones solos), entre otros, sería la entrega de complementos salariales mensuales (bonificaciones económicas mensuales), los cuales deben ser porcentuales al salario mensual que se percibe.
- Considerando que las instituciones del estado no siempre cuentan con presupuesto para realizar incrementos salariales o entrega de bonos económicos, se pueden reconocer días extras de descanso por las funciones y riesgos que implican los trabajos de guardaparques en el campo.



2.3. Personal de planta, personal a contrato y guardaparques voluntarios.

Problemática:

La deficiente cantidad de guardaparques afecta seriamente el manejo efectivo de las áreas protegidas, porque de esta se derivan otras problemáticas relacionadas como las jornadas laborales extensas, las rotaciones forzadas y no planificadas dentro del sistema nacional de áreas protegidas y ausencia en el hogar de los/as funcionarios/as.

El poco personal de planta o nombramiento (permanente) que trabaja en las áreas protegidas demuestra el escaso interés de los estados en el tema de conservación, lo que directamente afecta en varios aspectos fundamentales para su manejo efectivo:

- No se desarrollan o se suspenden actividades prioritarias de conservación y restauración de ecosistemas frágiles (monitoreos de especies nativas y endémicas, control de especies introducidas de flora y fauna), lo que afecta a los objetivos de creación de cualquier área protegida.
- Demora en mantenimientos de infraestructura, senderos y señalética en los recorridos principales de visitantes y guardaparques, este tipo de trabajos deben ser permanentes debido a los tipos de ambientes o microclimas que tienen las áreas protegidas.
- Debido a la falta de personal, muchos/as funcionarios/as realizan varias actividades a la vez y que no son planificadas, lo que no permite que se tengan funciones definidas y se cumplan con los objetivos de los programas de manejo.
- Pérdida de personal capacitado y formado por la institución, en caso de que no se contrate el mismo personal.
- Enlazado al ítem anterior se hacen reprocesos para formación y capacitación de nuevos guardaparques.
- ***Desmotivación y desconcentración de los y las guardaparques para cumplir con sus funciones, debido a la inestabilidad laboral que enfrentan (aspecto social y psicológico pocas veces tomado en cuenta por el empleador).***

Por otro lado, en varios países de la región, la selección de personal no cuenta con procedimientos adecuados para elegir el personal idóneo (formado y capacitado) para trabajar dentro del sistema nacional de áreas protegidas como guardaparque, sino que se manejan con procesos convencionales que no están acorde al tipo de funciones, muchas veces muy específicas, que se desarrollan en esta profesión.

Soluciones recomendadas:

- Formular una estrategia junto con las instituciones competentes para reducir los contratos a término o contratos temporales, para aumentar paulatinamente el número de guardaparques de planta permanente, lo que brindaría estabilidad laboral y mantendría los procesos dentro de las áreas protegidas.
- Definir conjuntamente entre administradores y guardaparques los programas y los productos de manejo para saber cuál es el personal idóneo en cada área protegida, lo que ayudaría a su manejo efectivo.
- Involucrar a organizaciones de guardaparques para que formen parte de los comités de selección de personal de campo que trabajará en las áreas protegidas, con el fin de que funcionarios/as que tienen más conocimientos y experiencia puedan formular criterios de selección y parámetros de evaluación de las aptitudes de quienes aplican a los cargos.



- Fortalecer vínculos institucionales con ONG'S, universidades y otras áreas protegidas para contar con guardaparques voluntarios para obtener productos específicos para el manejo de las unidades de conservación. Sin delegar actividades de control y vigilancia.

2.4. Equidad de género (oportunidades laborales y trato similar en el cargo).

Problemática:

Debido a la naturaleza del trabajo de guardaparques en el campo (hombres en su mayoría), a las mujeres guardaparques no se les ha dado la importancia que se debe dentro de los sistemas nacionales de áreas protegidas y tampoco a nivel internacional, tanto es así, que no se han realizado encuentros de mujeres guardaparques a nivel de Latinoamérica, en donde se traten las problemáticas de género que afectan en sus labores diarias.

Uno de los problemas más frecuentes que afectan a las guardaparques en su ámbito laboral, es cuando están embarazadas o período de lactancia, esto se debe a los diferentes tipos de jornadas laborales extensas y/o especiales que se manejan para desarrollar actividades en el campo o en zonas rurales. En muchas ocasiones, las decisiones para definir qué y cuándo se deben hacer las jornadas dependen de la voluntad de la jefatura inmediata, y en algunos casos, no están enmarcadas en una normativa que se pueda seguir, exigir y respetar.

Por otro lado, el desconocimiento por gran parte de guardaparques de la amplitud del tema de género (no solo es cuestión de acoso sexual o laboral), puede ser la causa de la falta de un análisis más profundo de la situación real de las guardaparques en el ámbito personal y laboral.

Soluciones recomendadas:

- Realizar un encuentro latinoamericano de mujeres guardaparques (propuesta que se concibió en el Encuentro Latinoamericano de Guardaparques en Ecuador), en donde se aborde desde la perspectiva de género la profesión.
- Incluir dentro de la Ley de Guardaparques un artículo que haga referencia a las jornadas laborales especiales para mujeres guardaparques embarazadas o en período de lactancia, para que los trabajos que realicen sean acordes a su estado y en lugares adecuados al mismo.
- Realizar capacitaciones programadas y sistemáticas para guardaparques sobre el tema de género.

Tema transversal 3: Guardaparques: formación, capacitación y reconocimiento de la profesión por instituciones de educación superior.

3.1. Importancia de la capacitación y formación de guardaparques para la efectividad de manejo en las Áreas Naturales Protegidas. Centros regionales de capacitación y formación en manejo de áreas protegidas y su certificación.

Problemática:

La capacitación (cursos, talleres, charlas, congresos y simposios) y formación (estudios escolares, bachillerato, técnicos, universitarios o de postgrado) de guardaparques es de suma importancia para el desarrollo de la institución, motivación y crecimiento profesional del equipo de trabajo y beneficios directos e indirectos para la comunidad en donde viven.

El interés que las instituciones (empleador) tienen para capacitar y formar guardaparques, para mejorar la efectividad de manejo en las áreas naturales protegidas y el nivel profesional de su personal, se ve reflejado en el poco o nulo presupuesto designado, en la inexistencia de planes de capacitación y formación o la no aplicación de los mismos, en el bajo apoyo institucional (tanto económico como en tiempos de permisos) para participar en formaciones o capacitaciones y falta de lugares y/o espacios (centros y entidades de educación formal) para el entrenamiento específico para guardaparques.



Soluciones recomendadas:

- Crear a través del Estado o instituciones de educación superior particulares (universidades o institutos técnicos) una Escuela de Guardaparques dentro del sistema de educación formal de cada país con certificación internacional y diseño básico curricular común para toda la región. Las organizaciones de guardaparques de cada país y de la región pueden aportar con insumos técnicos, teóricos y prácticos para el desarrollo de la base del programa de estudios.
- Desarrollar en conjunto entre administradores y guardaparques planes de capacitación y formación acorde a las realidades de cada área protegida, los cuales deben contar con una asignación presupuestaria anual.
- Trabajar entre los administradores y las organizaciones de guardaparques para la designación de personal a capacitaciones internacionales, es decir, que se realice una selección en conjunto basada en parámetros que se deben definir.

3.2. Marco legal para reconocimiento de la profesión de guardaparques.

Problemática:

Ante la inexistencia de la carrera de guardaparque, en la mayoría de los países de la región, durante muchos años los trabajos que han realizado los diferentes grupos de guardaparques fueron con métodos empíricos, los cuales, de alguna manera, funcionaron cuando se crearon las áreas protegidas y se dieron los primeros pasos de manejo, muchos de estos métodos se han mantenido hasta estos días. Sin embargo, estos conocimientos empíricos y otros tipos de capacitaciones (acorde a la profesión) no son reconocidos por ninguna institución de educación formal o por el Estado.

Esta falta de reconocimiento a la profesión de guardaparque dentro del sistema de escalas laborales de cada país, causa un estancamiento en el crecimiento profesional, tanto en ascensos dentro de las instituciones donde trabajan y por ende en mejoras salariales.

Soluciones recomendadas:

- Incluir dentro de la Ley de Guardaparques un artículo que haga referencia al reconocimiento de la profesión de guardaparque, validando las capacitaciones realizadas, además de resaltar la importancia de los conocimientos empíricos y la experiencia por los años de ejercer este tipo de trabajo, recibiendo la certificación técnica oportuna una vez demostradas y evaluadas sus competencias ya adquiridas. Este sistema de acreditación de saberes y experiencias será válido para quienes se encuentren desarrollando la profesión hasta que se cree la Escuela de Guardaparques.

Tema transversal 4: Guardaparques y Asociaciones.

4.1. Función de las Asociaciones y/u otras organizaciones de Guardaparques en los Sistemas Nacionales de Áreas Protegidas.

Problemática:

En América Latina las organizaciones, civiles e independientes, conformadas por guardaparques se crearon con el objetivo de buscar beneficios colectivos, y actualmente, en los países donde existen, son de vital importancia en la difusión del trabajo desarrollado por sus miembros (y, también, en varias ocasiones de no miembros), además, por su naturaleza promueven vínculos laborales y personales entre compañeros y compañeras, tanto dentro como fuera de sus países; lo que fortalece e incrementa las capacidades del colectivo, que ya no solo está preparado para cumplir con sus obligaciones cotidianas, sino que puede también ejercer el rol de asesor en los ámbitos estatal o privado dentro de los sistemas de áreas protegidas.



Sin embargo, actualmente estas organizaciones no son relevantes en la toma de decisiones cruciales en el manejo de las áreas protegidas, incluso se llega más lejos, ya que, en la mayoría de los casos, sus opiniones y criterios técnicos, no son tomados en cuenta o, peor aún, ni siquiera son consultadas por las instituciones responsables de los sistemas nacionales de áreas protegidas, lo que en varias ocasiones ha resultado con afectaciones irreversibles a frágiles ecosistemas y ha causado problemas a los y las guardaparques, quienes son la base de la conservación en estos lugares.

Soluciones recomendadas:

- Crear, a través de las asociaciones y/u otras organizaciones de guardaparques de cada país, un equipo técnico asesor para la toma de decisiones, en lo relativo a guardaparques y el manejo de las áreas protegidas.
- Desarrollar convenios interinstitucionales entre las asociaciones y/u otras organizaciones de guardaparques y los administradores de las áreas protegidas para que los equipos técnicos asesores cuenten con voz y voto en las mesas de trabajo de toma de decisiones.

4.2. Fortalecimiento de las Organizaciones de Guardaparques: manejo y financiamiento.

Problemática:

Las organizaciones de guardaparques se crearon con el objetivo de buscar beneficios colectivos de sus miembros. Uno de los principales problemas que enfrentan es el manejo integral de la organización, ya que no siempre, quienes las presiden cuentan con la experiencia para administrar información, fondos y personal.

La información que llega a la directiva suele quedarse solo a ese nivel, es decir que no es colectivizada, por lo que no llega a las bases y esto trae como consecuencia falta de confianza por parte de los miembros. Las resoluciones de asambleas o reuniones frecuentemente no son socializadas a los miembros que no pueden asistir, lo que no permite emitir criterios o puntos de vista de las decisiones que se toman a nombre del colectivo, que, aunque no puedan ser cambiadas, sí están sujetas a revisiones posteriores en caso de que no sean emergentes o definitivas.

De la misma manera, sucede con el manejo de fondos, muchas veces, el conocimiento de cómo fueron utilizados solo queda a nivel directivo, esto a pesar de que el dinero con el que funcionan estas organizaciones provienen de aportes de los miembros de las mismas, lo que suele causar problemas internos que conllevan a la ruptura del grupo y por lo mismo al debilitamiento del colectivo y, en casos más serios, a la disolución de la organización.

Por otro lado, toda organización civil e independiente se mantiene generalmente con los ingresos que sus miembros aportan, sin embargo, muchos de éstos no están empoderados en este aspecto, lo que causa que la institución no cuente con fondos necesarios para funcionar, algo que limita su accionar en tiempo y espacio, es decir, que solo se puede actuar en momentos muy puntuales y en rangos de ubicación que no llegan donde están todos sus miembros.

Soluciones recomendadas:

- Capacitar a los miembros de la(s) directiva(s) electos en administración de información, fondos y talento humano.
- Establecer mecanismos eficientes de recolección de fondos externos a través de convenios de cooperación con ONG'S y/o entidades gubernamentales relacionadas con el trabajo de conservación que los y las guardaparques realizan en las áreas protegidas.
- Empoderar a los miembros de las organizaciones de guardaparques para que realicen sus aportes económicos de manera puntual, demostrando a través de las directivas un manejo transparente de los fondos y que los resultados que se obtienen por la gestión de la organización benefician a todo el colectivo.



4.3. Cooperación entre organizaciones de guardaparques: acuerdos de hermanamiento y acciones sin fronteras para oportunidades de acciones regionales y globales.

Problemática:

El fortalecimiento de las organizaciones de guardaparques para cumplir con sus objetivos institucionales se basa en el financiamiento que tengan para su funcionamiento, para esto han buscado alianzas estratégicas nacionales e internacionales, no solo con ONG'S, sino también con organizaciones similares, de esta manera se han logrado acuerdos de hermanamientos y acciones de guardaparques sin fronteras (apoyos de guardaparques en otros países en temas relacionados con la profesión o manejo de áreas protegidas, dependiendo de las capacidades del guardaparque).

Los acuerdos y acciones internacionales de guardaparques tienen que definir si serán programas permanentes o proyectos puntuales, y qué instituciones (gubernamentales o no) puede apoyar estas iniciativas, esto debido al financiamiento con el que se debe contar para mantenerlos en el tiempo.

Soluciones recomendadas:

- Fomentar y fortalecer los acuerdos de hermanamientos y/o acciones sin fronteras para que sean programas permanentes.
- Desarrollar planes de acción a corto, mediano y largo plazo con un marco lógico que permita evaluar los programas de acuerdos de hermanamientos y/o acciones sin fronteras, con el fin de que no se conviertan en acuerdos de papel, sino que sus acciones trasciendan para el colectivo de guardaparques en la región. Además, esto ayudará para la obtención de fondos en todos los niveles.
- Establecer mecanismos eficientes de recolección de fondos externos a través de convenios de cooperación con ONG'S y/o entidades gubernamentales para que las organizaciones de guardaparques puedan desarrollar las propuestas de los acuerdos de hermanamientos y/o acciones sin fronteras.

4.4. Rol de la Federación Internacional de Guardaparques (FIG) para atender los nuevos desafíos de los guardaparques de la región.

Problemática:

La Federación Internacional de Guardaparques tiene los siguientes objetivos:

1. Promover los estándares profesionales para guardaparques en todo el mundo.
2. Avanzar en los objetivos de la Estrategia Mundial para la Naturaleza de la UICN.
3. Compartir conocimientos y recursos con y para los guardaparques.
4. Establecer comunicaciones globales entre las asociaciones y organizaciones de guardaparques.
5. Intercambios profesionales entre guardaparques.
6. Organizar y llevar a cabo reuniones regulares de guardaparques internacionales, incluyendo un Congreso Mundial de Guardaparques cada 3 años.
7. Llevar a cabo actividades conjuntas para apoyar directamente las operaciones de guardaparques cuando sea necesario y factible.
8. Trabajar en estrecha colaboración con nuestro brazo colaborador, la Fundación Thin Green Line, para entrenar, equipar y apoyar a guardaparques y viudas de los guardaparques que murieron en el cumplimiento del deber (Convenio de Cooperación 2016).
9. Representar los intereses de los guardaparques a través de una estrecha cooperación con otras organizaciones internacionales, como la Comisión de la UICN / Mundial de Áreas Protegidas (CMAP).

Estos objetivos se han cumplido con grupos de guardaparques en varios países del mundo, sin embargo, la región de América Latina, debido a varios factores (*falta de representatividad regional en la FIG, falta de gestión de los representantes regionales, aislamiento en la toma de decisiones por desconocimiento del idioma inglés, desconocimiento de los estatutos de la FIG, estatutos desarrollados acorde a realidades diferentes a la latinoamericana*) no ha logrado "beneficiarse" con el apoyo de la FIG y de la Fundación Thin Green Line.



Por otra parte, si bien es cierto, que son las responsabilidades de los gobiernos atender las necesidades de los sistemas de áreas protegidas, incluido guardaparques, y deben ser aliados estratégicos para muchas de las acciones que la FIG emprenda en la región, es importante mantener independencia y trabajar de forma más directa con las organizaciones de guardaparques de cada país, quienes pueden vincularse, de manera independiente, con entidades gubernamentales y no gubernamentales para el desarrollo de cualquier tipo de actividad, sin necesidad de contar con avales, que en muchos de los casos, se convierten en herramientas políticas.

Otro de los problemas que tiene el colectivo de guardaparques en la región es que no en todos los países están formadas o no son activas las organizaciones de guardaparques (asociaciones, sindicatos o cuerpos de guardaparques), lo que deriva en dos aspectos negativos:

- Falta de organización y cuerpo jurídico dentro del colectivo para tener un reconocimiento formal antes autoridades gubernamentales y otras organizaciones.
- Acciones aisladas de grupos de guardaparques pequeños a nivel nacional o regional, lo que es reflejado en la falta de resultados en la búsqueda de soluciones a problemas comunes.

Soluciones recomendadas:

- Revisión y cambios de estatutos de la Federación Internacional de Guardaparques para adaptarlos en los artículos, donde sea posible, a la realidad de la región de América Latina.
- Solicitar a la Federación Internacional de Guardaparques que las reuniones internas de la Junta Directiva o asambleas tengan traducción simultánea al idioma español, que sería el que más se habla en la región. Sin embargo, paralelo a esto se debe iniciar con una capacitación a los dirigentes de las organizaciones de guardaparques para mejorar su conocimiento del idioma inglés, tanto hablado como escrito, lo que no solo servirá para mantener una participación más activa en los eventos internacionales, sino que mejorará su nivel profesional dentro de su lugar habitual de trabajo.
- Recomendar a la Federación Internacional de Guardaparques, que, a través de sus representantes regionales, que la búsqueda de enlaces con gobiernos, sea a través de las organizaciones de guardaparques de cada país, y en el caso de no existir una organización, encaminar los contactos a través de ONG'S locales que trabajen con y para guardaparques.
- Fomentar la creación y activación (en el caso de que existan y no estén funcionando) de las organizaciones de guardaparques (asociaciones, sindicatos o cuerpos de guardaparques) en los países de la región a través de los Representantes Centro y Sudamericano de la FIG, articulando esta iniciativa, principalmente, con grupos de guardaparques organizados, pero aún no legalizados y/o con grupos de guardaparques o referentes de grupos de guardaparques que tienen las organizaciones inactivas.