

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

LIC. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TESIS:

**“PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN PARA
LOS GRUPOS DE TRABAJO DEL PROGRAMA DE FONDOS
DE APOYO PARA LA CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN
DE LOS ECOSISTEMAS A TRAVES DE LA
PARTICIPACIÓN SOCIAL (PROFACE) EN LA COMISIÓN DE
RECURSOS NATURALES DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO
AMBIENTE DEL DF.”**

ALUMNA: JUÁREZ JIMÉNEZ JUDITH

ASESORA: PROFA. MARIA ELENA BECERRIL PALMA

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a todos mis seres queridos por estar cerca en cada momento importante de mi vida.

GRACIAS A DIOS

Por su amor y sabiduría para guiarme y así poder encontrar los caminos idóneos para ser mejor.

GRACIAS A MIS PADRES

Carlota Judith Jiménez González y Sergio Juárez Márquez por su apoyo incondicional, comprensión, amor y experiencias, que me han ayudado para ser una mejor persona. Gracias por estar en momentos difíciles, pero también por compartir momentos bellos, como el titularme.

GRACIAS A MI HERMANO

Octavio Juárez Jiménez por apoyarme, escucharme y motivarme a seguir adelante. Espero que sigamos tan unidos como hasta hoy.

GRACIAS A MI ESPOSO

Raúl Durán Barrera por llenarme de momentos felices cuando todo se torna gris, te agradezco el apoyo y comprensión.

GRACIAS A MIS HIJOS

Jazlyn Durán Juárez y Caleb Durán Juárez, que aunque son pequeños son los mejores maestros de vida, pues a diario me dan lecciones de como poder ser mejor. Por ellos día a día quiero superarme, apoyándome en la fortaleza que ellos me transmiten con una sonrisa. Gracias por estar aquí.

GRACIAS A MI PROFESORA MA. ELENA BECERRIL PALMA

Por sus enseñanzas y aportaciones, así como también por su paciencia y tiempo dedicado para lograr dar un paso tan importante como fué la elaboración de mi tesina.

GRACIAS A MI UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

Por abrirme sus puertas al conocimiento y proporcionarme las herramientas necesarias.

INDICE

INTRODUCCION	6
CAPITULO 1. EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.	10
1.1 Precisiones conceptuales en torno a la administración de recursos humanos	
1.1.1 Concepto	11
1.1.2 Objetivos	12
1.1.3 Funciones	14
1.2 Naturaleza e importancia de la Capacitación	
1.2.1 Antecedentes	16
1.2.2 Definición	19
1.2.3 Objetivos	20
1.2.4 Marco Legal	22
1.2.5 Tipos de Capacitación	25
1.3 El administrador Educativo como capacitador	
1.3.1 La Administración Educativa	27
1.3.2 Las competencias laborales del administrador educativo	29
CAPITULO 2. LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LA COMISION DE RECURSOS NATURALES DE LA SECRETARIA DEL MEDIO AMBIENTE	32
2.1 Qué es la Comisión de Recursos Naturales (CORENA)	40
2.2 Antecedentes de la CORENA	41
2.3 Organización de la CORENA	45

2.4	Marco legal de la CORENA	46
2.5	Programas de Participación Social de la CORENA	51
2.6	La capacitación para los grupos del Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la participación social (PROFACE)	
2.6.1	Quiénes son los grupos de trabajo de PROFACE	55
2.6.2	Dirección de Centros Regionales	56
CAPITULO 3. PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACION EN BASE A UNA DETECCION DE NECESIDADES, PARA LOS TRABAJADORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE APOYO PARA LA PARTICIPACION SOCIAL EN ACCIONES PARA LA CONSERVACION Y RESTAURACION DE LOS ECOSISTEMAS (APASO).		
3.1	Estado actual del problema	62
3.2	Selección de la población a estudiar	63
3.3	Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.	67
3.4.	Interpretación de resultados	70
3.5.	Propuesta de un curso de capacitación	78
	CONCLUSIONES	88
	BIBLIOGRAFÍA	91
	ANEXO	94

INTRODUCCION

La capacitación es una herramienta hoy en día fundamental en las organizaciones, ya que brinda los elementos necesarios para un mejor desempeño del personal.

Cuando se habla de capacitación, lo primero que se piensa es en productividad, pues las organizaciones lucrativas (instituciones privadas) se encuentran en competencia constante por ser las mejores; y la capacitación del personal dentro de una empresa da más posibilidades de llegar a serlo.

Ahora bien, en una institución pública como lo es la Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Federal, las cosas son diferentes, pues sus objetivos se enfocan en servir al desarrollo de la sociedad de la cual depende; a diferencia de las instituciones privadas, éstas dependen del gobierno y sólo tienen un fin social. En cambio las instituciones privadas que pertenecen a particulares, pueden ser lucrativas: que son las que persiguen fines económicos, y no lucrativas que no persiguen un beneficio económico; éstas últimas se pueden encontrar como “figuras jurídicas de asociación, fundación o cooperativa”¹.

La Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Federal es una Institución Pública, que su “prioridad será lograr que la preservación y el uso sustentable de los recursos constituyan un propósito y una acción colectiva, y para lograr sus objetivos, la política ambiental privilegiará los instrumentos y acciones dirigidos a fomentar entre las y los ciudadanos la responsabilidad, el conocimiento y la capacidad para prevenir y enfrentar colectivamente la solución de los problemas ambientales”². Una de las direcciones que se suman a esta tarea es la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales, la cual aplica programas en materia de protección, desarrollo, restauración de los ecosistemas en el suelo de conservación y áreas naturales protegidas.

¹ <http://www.wikipedia.org>. 16 de agosto del 2011

² <http://www.sma.df.gob.mx> 16 de agosto del 2011

Con lo anterior nos damos cuenta que sí se aplica el término capacitación en esta institución, no es con fines de lucro, sino está más orientada a sensibilizar a la población para contribuir a proteger y restaurar nuestro medio ambiente, el cual es fundamental para nuestra existencia.

El presente trabajo tiene como principal objetivo proponer un curso de capacitación a los brigadistas comunitarios los cuales son personas que participan en programas que lleva a cabo la Comisión de Recursos Naturales.

Estas personas no laboran para esta institución, sino que participan en proyectos donde se les da un apoyo económico. Gracias a ellos, los proyectos que se efectúan se llevan a cabo con éxito o no; y por ello la importancia de implementar cursos de capacitación a estas personas para mejorar la ejecución de sus tareas y con ello obtener mejores resultados que benefician a toda una comunidad.

Es importante resaltar que con el curso de capacitación que se les brinde, se pretende que se involucren de una manera mas conciente al ver la problemática que enfrenta el medio ambiente, y que sea por ello que se incorporen en estos proyectos, por otro lado también tiene la intención de sensibilizar a la gente que ingresa con el motivo de sólo obtener un apoyo económico simbólico, y lograr cambiar su mentalidad y así prepararlo para que realice con compromiso sus labores.

Es necesario resaltar la importancia que tiene el factor humano para el logro de los objetivos de una organización, pues se puede decir que es la matriz de la organización y que de ella depende el éxito o fracaso que llegue a tener.

El presente trabajo se realizó en base a las experiencias obtenidas durante el servicio social dentro de la Comisión de Recursos Naturales, de la Secretaría del Medio Ambiente del D.F. y se compone de 3 capítulos:

CAPÍTULO 1. EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

En este capítulo se verán aspectos elementales para saber ¿Qué es la Administración de Recursos Humanos? y ¿Qué funciones lleva a cabo dentro de una organización?

Esta parte es importante para comprender que todo recurso debe ser administrado adecuadamente para obtener buenos resultados, y en este caso el recurso humano, no es la excepción, pues es un elemento sustancial en el logro de objetivos de una organización.

CAPÍTULO 2. LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LA COMISIÓN DE RECURSOS NATURALES DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE.

Este capítulo dará un panorama general de la **Comisión de Recursos Naturales (CORENA)**, desde sus antecedentes, normas por las que se rige y la manera en la que opera para lograr los objetivos que persigue junto con la Secretaría del Medio Ambiente del DF.

La CORENA para lograr algunos objetivos se apoya en **Programas de Participación Social (PROFACE)**, el cual opera en dos modalidades: **Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (APASO) Y Fondos para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (FOCORE)**. Este trabajo va dirigido exclusivamente a la modalidad de APASO, a los brigadistas comunitarios.

CAPÍTULO 3. PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN EN BASE A UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES, PARA LOS TRABAJADORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE APASO.

En este capítulo se hablará de la situación en la cual se encuentran los brigadistas comunitarios. Se delimitará la población a estudiar, ya que la cantidad de personas inscritas en ambos programas es alta, y pertenecen a diferentes delegaciones políticas del Distrito Federal. Se aplicará una detección de necesidades y se tomarán en cuenta sugerencias por parte del Director de centros Regionales, para poder presentar una propuesta de un curso de capacitación. Toda la parte práctica que se incluye en este capítulo se realizó dentro de las tareas encomendadas dentro del servicio social durante el periodo del 18 de febrero al 18 de agosto del 2009.

CAPITULO 1. EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

El buen funcionamiento de una organización depende de una buena administración, y dentro de ella cabe mencionar que no sólo es fundamental la administración de recursos materiales; sino también la administración de recursos humanos, la cual es la encargada de ver todo lo relativo a reclutamiento, selección, contratación, adiestramiento, capacitación, retribución y motivación de los empleados.

Es necesario tener en cuenta que el recurso humano es el elemento principal para que una empresa pueda ser altamente productiva, pues es gracias a ella y a una adecuada capacitación, que el personal puede desarrollar habilidades y destrezas para hacer un uso correcto de las mejores instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y toda aquella tecnología que pueda implicar el avance o desarrollo de dicha empresa.

Como se ha visto hasta el momento el éxito de una empresa depende enormemente del factor humano, por lo tanto es necesario contar con una eficiente administración de los recursos humanos, pues va a ser a través de ella como se va a captar la capacidad máxima de los trabajadores, apuntando a la eficiencia, productividad y calidad en los servicios o productos que generen.

Como se mencionó en un principio, la Administración de Recursos Humanos se encarga de diferentes aspectos sustanciales para el buen funcionamiento de una empresa.

En este capítulo centraremos la atención sólo en el aspecto de la capacitación, la cual tiene como "objetivo principal, el proporcionar conocimientos en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades

necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje bien planificado.”³

Por lo anterior nos damos cuenta que la capacitación va a ser un proceso en el cual los trabajadores van a adquirir y desarrollar conocimientos y habilidades específicas, relativas al trabajo que desarrollan, modificando al mismo tiempo actitudes.

Es necesario tener en cuenta que la capacitación no es un gasto, sino una inversión necesaria, que contribuirá con la productividad de la organización, ya que en estos tiempos de globalización, hay que estar preparados para una competencia constante, y que mejor manera que a través de la capacitación del personal que se puedan llegar a mejorar los resultados.

1.1 Precisiones conceptuales en torno a la administración de recursos humanos

1.1.1 Concepto

Para comenzar se deben conocer las raíces y el concepto de la Administración. ADMINISTRACION “proviene del latín (*ad*, dirección hacia, tendencia; *minister*, comparativo de inferioridad, y el sufijo *ter*, que indica subordinación u obediencia, es decir, quien cumple una función bajo el mando de otro. Por tanto la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia).”⁴

Citando a diversos autores tenemos las siguientes definiciones que conciernen a la Administración de Recursos Humanos; teniendo en cuenta que dentro de la Organización del Proceso Administrativo encontramos a la Administración de Recursos Humanos:

³<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh/humanad.htm>, Pág. 44. 17 de septiembre del 2011

⁴ CHIAVENATO Idalberto, Teoría de la Administración, pg 3

- JOAQUÍN RODRÍGUEZ nos indica: “La Administración de Recursos Humanos es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer, también las necesidades del personal”⁵

- ZACARÍAS TORRES dice: “La Administración de Recursos Humanos es un conjunto de principios, procedimientos e instituciones que procuran la mejor selección, educación y armonización de los integrantes de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros.”⁶

- RICHARD L nos dice :“ La Administración de Recursos Humanos indica el diseño y la aplicación de sistemas formales que garanticen el uso eficiente y adecuado del talento para alcanzar los medios”⁷

Por lo anterior podemos decir que la Administración de Recursos Humanos es esencial para garantizar la coordinación de los esfuerzos individuales a través de un trabajo en equipo; logrando así objetivos específicos. No hay que olvidar que cuando nos referimos a los recursos humanos englobamos a empleados de todos los niveles, sin importar las funciones que realicen.

1.1.2 Objetivos

Tomando en cuenta a Joaquín Rodríguez Valencia, la Administración de Recursos Humanos tiene diversos objetivos:

⁵ RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, pg 7

⁶ TORRES Hernández Zacarías, Fundamentos de Administración, pg 43

⁷ L.DAFT Richard, Administración, , pg 422

- Planear los recursos humanos para asegurar una colocación apropiada de acuerdo a sus conocimientos, actitudes y aptitudes.

- Proporcionar a la organización las condiciones necesarias para alcanzar objetivos comunes

- Mejorar la calidad de los recursos humanos para lograr una mejor eficiencia y eficacia de éstos, en todos los niveles de la organización

- Crear, mantener y desarrollar condiciones óptimas de desarrollo para lograr una satisfacción plena del personal y de sus objetivos individuales

Con los anteriores puntos nos damos cuenta que las tareas a cumplir de la Administración de Recursos Humanos no son fáciles, pues se requiere en un primer momento de gente capacitada para cubrir cada uno de los aspectos que la integran (reclutamiento, selección, contratación, adiestramiento, capacitación, retribución y motivación de los empleados), desde ese momento nos damos cuenta que el factor humano es elemental para las decisiones que se toman dentro de una organización, pues a partir de una adecuada toma de decisiones se podrán lograr los objetivos mencionados anteriormente.

Los objetivos que pretende lograr cualquier área de Recursos Humanos se preocupan en un primer momento por estudiar el perfil que posee el personal, para así ubicarlo en un área adecuada en donde se aprovechen al máximo las capacidades del mismo. El ambiente de trabajo es otro elemento esencial para que funcione un equipo de trabajo el cual implica beneficios que conciernen al individuo de manera personal (retribución y motivación) y por otro lado las condiciones

generales para un buen desempeño dentro de la institución (capacitación y adiestramiento), todo esto enfocado a lograr por una parte los objetivos individuales del personal y por otro lado el objetivo general de la institución u organización.

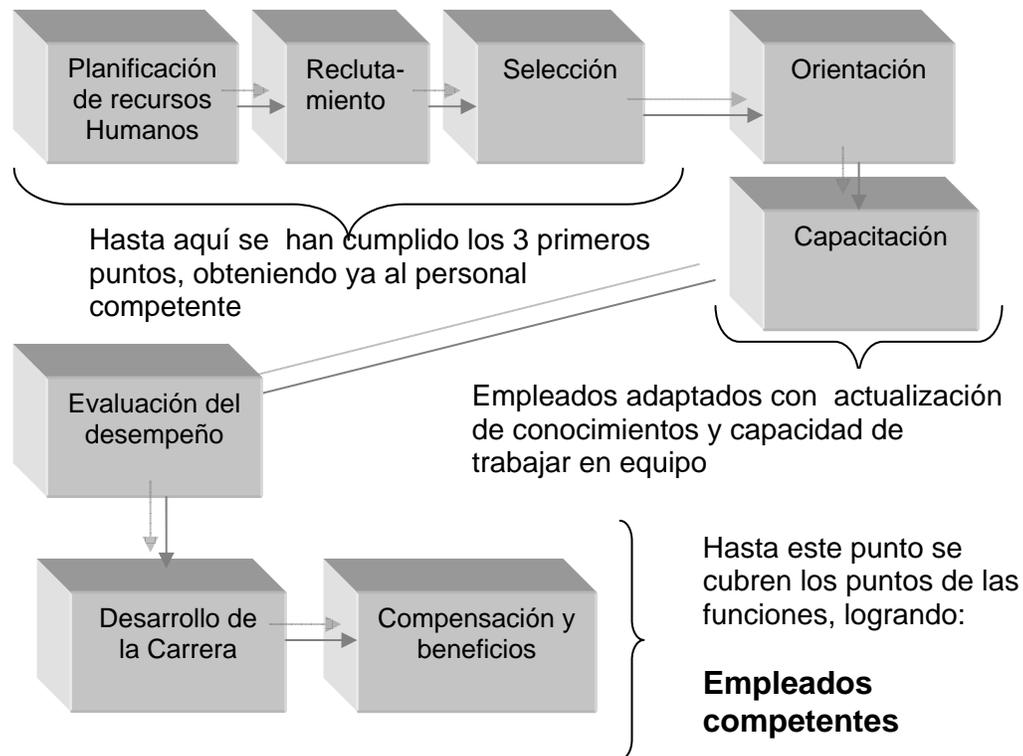
1.1.3 Funciones

Retomando a Joaquín Valencia, las “funciones del área de Recursos Humanos son:

1. Planear los recursos humanos, asegurando una colocación adecuada a los tiempos, y en cantidades correctas
2. Suministrar personal idóneo a todos los departamentos de la organización en forma eficiente
3. Efectuar una adecuada contratación e inducción del nuevo personal, a fin de lograr un comienzo productivo
4. Fijar un sistema de remuneración justa, para alcanzar niveles de desempeño deseado
5. Ejercer programas permanentes de capacitación y desarrollo de personal que eleve su capacidad operativa
6. Ejercer una adecuada administración del contexto colectivo de trabajo y lograr adecuadas relaciones laborales
7. Promover, junto con el sindicato, programas de higiene y seguridad
8. Establecer adecuadas comunicaciones y relaciones humanas.

9. Hacer respetar la autoridad y mantener la disciplina requerida en la organización
10. Prestar servicios a todo el personal"⁸

Las anteriores funciones las podemos adaptar al proceso de Administración de Recursos Humanos, el cual quedaría de la siguiente manera:



Fuente: personal

⁸ RODRIGUEZ Valencia Joaquín, *Op. cit.*, pg 64

1.2 Naturaleza e importancia de la Capacitación

1.2.1 Antecedentes de la Capacitación

En las sociedades antiguas no existía como tal el concepto “capacitación”; sin embargo si se sabía que el conocimiento se transmitía de manera directa; es decir, que la gente más experimentada enseñaba todo lo necesario para desempeñar un oficio.

Como muestra se menciona que “dentro del contexto de la organización social, económica y religiosa de los aztecas se encontró que ya existía una educación para el trabajo en el tepochcalli y el calmecac, los cuales eran conocidos como centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad en las artes militares, la religión, la disciplina y el trabajo”⁹.

Posteriormente se traslada al México colonial el sistema de aprendices, quienes gracias a la guía y supervisión de un maestro, aprendían un oficio, recibiendo como única paga comida y alojamiento. Posteriormente cuando ya aprendían el oficio, ascendían a oficiales y es entonces cuando ya recibían una paga por su trabajo. Este mismo proceso se aplicaba en todas las actividades: escultura, herrería, agricultura y comercio.

Más tarde cuando los mercados fueron expandiéndose, se requirió más maquinaria y materiales, lo cual limitó a los trabajadores para convertirse en maestros. Con esto los trabajadores se vieron en la necesidad de instalar sus propios talleres, y fue así como se crearon los gremios de trabajadores especializados., lo cual orilló a los maestros a hacer más exclusivos sus talleres y demandar mayor habilidad en la mano de obra que contrataban.

En una etapa previa a la Revolución Industrial, la capacitación dejó de ser un hecho educativo para transformarse en la fórmula ideal para controlar los secretos de los

⁹ www.antecedentes-historicos-de-la-capacitacion-en1422.html.septiembre del 2009

diferentes oficios con el objetivo de proteger intereses económicos y de estatus social de artesanos y comerciantes; es decir los gremios ya conformados y las asociaciones “establecieron mecanismos de control de privilegios económico-sociales, traducidos en estrictas reglamentaciones para la afiliación y en normas de calidad en la ejecución de trabajos para poder pasar a una mayor categoría”.¹⁰

Posteriormente “la Revolución Industrial que se produjo en Europa a fines del siglo XVIII, altero el método de capacitación existente: el personal con poca experiencia podía operar las maquinas, por lo que los gremios empezaron a decaer. Mas tarde fueron asimilados con el reemplazo del proceso domestico por el proceso fabril, provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el dueño de la maquinaria era propietario de la factoría, y el aprendiz, después de su capacitación, pasaba a ser un trabajador de ella.”¹¹

Al desarrollarse la industria en México se crearon grandes fábricas, siendo estas la base para el surgimiento de agrupaciones de trabajadores; así mismo, surgió la división del trabajo entre las ramas de la producción, poniendo en contacto a los diferentes oficios.

Con el paso del tiempo las empresas dieron gran importancia a la capacitación de personal, por lo que de manera individual se dedicaron a analizar y diseñar sus propios sistemas de capacitación. Las empresas medianas, conscientes de la necesidad e importancia de la capacitación, no lograron diseñar algún sistema de capacitación, sino que recurrieron a la opción de cursos de capacitación de manera no programada, ofreciéndola a personal preseleccionado.

Posteriormente aparecen los lineamientos normativos. Las leyes mexicanas están consignadas en:

¹⁰ GRADOS Jaime, Capacitación y Desarrollo de Personal, pag 211.

¹¹ RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Op cit, pg 211

- La Constitución política
- La Ley Federal del Trabajo

“La promulgación de la ley que rige la obligación de la capacitación, se origino en 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del artículo 132 de las reformas a la Ley Federal del Trabajo. A fin de supervisar el fin de esta obligación patronal se creó, en el mismo año, el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, dependiente de la dirección general de trabajo de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. La supervisión que realizo tal departamento, fue la de recabar los programas de capacitación que realizaban las empresas, así como los resultados obtenidos.

Sin embargo, se evidenció la necesidad de implantar un modelo, que además de considerar las necesidades del sector productivo y de la fuerza de trabajo, tanto de las necesidades existentes como de los recursos disponibles, fuera viable técnicamente y propiciara la intervención de los factores de la producción.

Por tanto, por decreto del 9 de enero de 1978, se adiciona la fracción XIII del artículo 123 constitucional. Y por decreto entro en vigor el 1º de mayo del mismo año, se reforma la ley Federal del Trabajo, agregándose el capítulo III bis del titulo IV, de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores. En donde las autoridades de la STPS se dedican a formular leyes secundarias que reglamentan el cumplimiento del decreto”.¹²

La capacitación ha sido un elemento esencial desde las antiguas civilizaciones, y lo podemos apreciar desde el momento en el que se transmitía el conocimiento de generación en generación en donde el maestro indicaba y supervisaba cada una las actividades. De esta manera las familias completas se especializaban en algún oficio. Al paso del tiempo vemos cómo las necesidades de las sociedades también cambian, y por lo tanto dichas formas de enseñanza se modifican. Ahora la forma en que se transmite el conocimiento para poder laborar en talleres y fábricas es más

¹² RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, pg 59

estricto, pues ahora la competencia por sobresalir es mayor, pues se introdujeron grandes maquinarias y por lo tanto ahora no era suficiente saber una sola actividad, sino ahora era esencial aprender de todo para poder ingresar a trabajar en esas industrias. Como vemos la capacitación ha estado presente desde siempre, pero el panorama ha cambiado, antes la manera en que se transmitía el conocimiento era de manera más personal las grandes empresas llevan a cabo esta actividad de manera más grupal, menos personalizada y más sistematizado, con objetivos de competencia ante el panorama de globalización que enfrenta el mundo.

1.2.2 Definición de Capacitación

En cuanto a este concepto tenemos varias definiciones:

- CARLOS REZA dice: “La capacitación es la acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o a desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos, superiores. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria análisis, síntesis y evaluación de los individuos; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje cognoscitiva”.¹³

- ADRIANA HERNÁNDEZ nos dice: “La capacitación es definida como la actividad de enseñanza aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y a aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de las cuales esa organización lleva a cabo sus objetivos y como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo.”¹⁴

¹³ REZA Trosino Carlos, Diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones, pg 25

¹⁴ HERNANDEZ Puente, Adriana. Administración y desarrollo del personal público. Pg 392

- AGUSTIN REYES PONCE indica: “La capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para llenar su puesto con toda eficiencia”¹⁵

- HUGO CALDERON AFIRMA. “La capacitación es el proceso mediante el cual se lleva a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se refleja en ascensos dentro de la jerarquía de la organización, con el correlativo mejoramiento, y por la otra, con la consecución de los objetivos de la empresa”¹⁶

Retomando las definiciones anteriores podemos decir que la capacitación es un paso del proceso de la Administración de Recursos Humanos encargado de brindar conocimientos teóricos, propiciar cambios en el comportamiento, desarrollar aptitudes y habilidades; todo esto con el fin de preparar al trabajador para que tenga un mejor desempeño en su puesto de trabajo, teniendo como resultado mayor productividad, la cual beneficiara al crecimiento de la organización.

1.2.3 Objetivos

“OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

- Dotar a la empresa de recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño de su trabajo

¹⁵ REYES Ponce Agustín, Administración de personal. Pg 103

¹⁶ CALDERON Córdova Hugo, Manual para la administración del proceso de capacitación del personal. pg 127

- Desarrollar un sentimiento de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados

- Lograr el perfeccionamiento de los ejecutivos y empleados para el desempeño de sus puestos actuales y futuros

- Mantener permanentemente actualizados a los ejecutivos y empleados de la empresa frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen

- Lograr cambios en el comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización

- Coadyuvar al alcance de la Misión y Objetivos de la empresa”¹⁷

Tomando en cuenta los objetivos citados anteriormente podemos decir que la capacitación va a ser la responsable de proporcionar conocimientos de actualización mediante cursos con personal calificado, propiciando el sentido de responsabilidad y cambios en el comportamiento que repercutirán de manera positiva para mejorar la comunicación entre los compañeros y jefes inmediatos de trabajo.

¹⁷ ALIDE.. Asociación Latinoamericana de Instituciones Financieras de desarrollo, “Manual de Políticas, Normas y procedimientos de capacitación”, pagina 67

1.2.4 Marco Legal

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION¹⁸

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS		
TEMA	ARTÍCULO	CONTENIDO
Creación de empleos y organización social	123	A. XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales deberán cumplir con dicha obligación. XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: b) Empresas. ...También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo

Fuente: Rodríguez Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, pg 2

La capacitación se considera como uno de los insumos más importantes, de los lineamientos normativos. La Constitución Política y la ley Federal del Trabajo hacen referencia a la capacitación en la fracción XIII del artículo 123 constitucional, otorgando algunas ventajas como espontaneidad, apertura, economía y simplicidad.

¹⁸ RODRIGUEZ Valencia Joaquín, Op.cit, pg 2

En nuestro país, la ley Federal del trabajo ha convertido en obligatoria la capacitación.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO		
TEMA	ARTÍCULO	CONTENIDO
Sobre el propósito de la capacitación	153-A 153-f	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador. • Actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades del trabajador en su actividad; proporcionarle información sobre nueva tecnología; prepararlo para una vacante; prevenir riesgos de trabajo, e incrementar la productividad. Mejorar las aptitudes del trabajador.
Sobre las obligaciones de la empresa	25-VIII y 391-VII 132-XV 132-XXVIII 153-O 153-E	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el contrato colectivo puntos referentes a capacitación. • Proporcionar capacitación y adiestramiento. • Participar en las comisiones para este fin. • Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre la constitución y bases generales de las Comisiones Mixtas. • Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe.

Fuente: Rodríguez Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, pg 216

	153-K	<ul style="list-style-type: none"> • Atender convocatoria para la constitución de las comisiones.
	153-N	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar a la STPS los planes y los programas, e informar de los avances y/o modificaciones de los mismos.
	153-Q	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar inmediatamente los planes.
	153-V	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar a la STPS lista de constancia de habilidades.
Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores	153-A	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos del trabajador a la capacitación y adiestramiento.
	153-H	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación.
	153-I	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a formar parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
	153-T-V	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos a constancia respectiva y a figurar en los registros.
	153-U	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de acreditar o presentar examen de suficiencia cuando se niegue a recibir la capacitación.
Sobre las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento	153-I	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y facultades de las comisiones.
Sobre Planes y Programas	153-Q	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de los planes.
Sobre las sanciones	153-S	<ul style="list-style-type: none"> • Hace referencia a lo dispuesto en el artículo 878-IV.

Fuente: Rodríguez Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, pg 217

1.2.5 Tipos de Capacitación

De acuerdo con Calderón Córdova, la capacitación se ha dividido en tres áreas, las cuales se mencionarán de manera breve debido a que el presente trabajo no está enfocado directamente a la capacitación dentro del ambiente laboral, sino que esta relacionada a coadyuvar con las labores que realizarán las personas que participan en los proyectos que lleva a cabo la Comisión de Recursos Naturales de la Secretaría del Medio Ambiente del DF ; sin embargo los fines que persigue la capacitación son los mismos, y sólo se mencionarán las áreas de manera sintetizada para el conocimiento del lector.

1.-Capacitación para el trabajo Dirigida al trabajador que va a ejecutar una nueva función; por ser de nuevo ingreso, o por reubicación dentro de la empresa

Capacitación de preingreso

Se enfoca a impartir al personal de nuevo ingreso los conocimientos necesarios, desarrollando a su vez sus habilidades y destrezas para la ejecución de tareas.

Inducción:

Es una serie de actividades que consisten en informar al trabajador sobre el funcionamiento de la organización para lograr una rápida adaptación a su lugar de trabajo

Capacitación promocional

Conjunto de acciones de capacitación que permiten al trabajador alcanzar puestos de mayor jerarquía

2.-Capacitación en el trabajo

Está conformada por actividades enfocadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes del personal, para mejorar la ejecución de tareas

Adiestramiento

Consiste en desarrollar habilidades mediante la práctica con el fin de incrementar la eficiencia en el puesto de trabajo.

Capacitación específica y humana

Consiste en un proceso educativo, a través del cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

3.-Desarrollo:

Comprende la formación total del individuo, específicamente la que provoca la misma organización.

Educación formal para adultos:

Son acciones que lleva a cabo la organización para apoyar al personal en cuanto a su desarrollo escolar.

Integración de la personalidad

Está conformado por eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal, hacia si mismos y hacia su grupo de trabajo.

Actividades recreativas y culturales

Son las acciones de esparcimiento que se dan a los trabajadores, para su integración con su grupo de trabajo y familia, desarrollando a su vez sensibilidad y creación

1.3 El administrador Educativo como capacitador

1.3.1 La Administración Educativa

Antes de entrar propiamente al tema de la administración educativa es necesario tener presente que el objetivo primordial de la educación: es “ayudar a la persona brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad para que, actualice sus habilidades y logre su perfeccionamiento”¹⁹; es decir, que la educación es un proceso que se manifiesta en aprendizaje y enseñanza, y tiene como fin el desarrollo de competencias para la vida personal y desarrollo social.

Cuando hablamos de Administración Educativa no exactamente nos referiremos al sector educativo, claro que no se descarta esta idea, sin embargo nos abocaremos más concretamente a que la función de la administración educativa puede enfocarse a cualquier organización.

Antes de continuar retomare conceptos de algunos autores:

- Fernanda Aragón dice: “La administración educativa, como disciplina, es un campo de investigación relativamente reciente, de ahí que aún no exista suficiente consenso que unifique los criterios en torno a su definición, así como a la delimitación de los elementos que la conforman; sin embargo, la mayoría de los estudios comparten la idea de que una organización educativa responde a los mismos principios de cualquier otra organización, por lo cual se deduce que esto se hace extensivo también, a los principios referidos a la administración. De hecho, el mismo Henri Fayol, uno de los pioneros de la administración, ya establecía que las funciones y elementos de la administración eran inherentes a toda organización, incluyendo, entonces, las de índole educativa. La administración educativa responde a los mismos

¹⁹ Alfonso Siliceo A. Capacitación y Desarrollo de Personal. Pág. 16

principios y contempla las mismas funciones que la administración en general, sin embargo, es el contexto y el acto educativo en sí mismos los que dan significado y aportan el sello que la distinguen, es necesario, entonces, entender la administración educativa como una actividad implícita en el hecho.”²⁰

- Ricardo Uvalle indica que: “La administración educativa constituye una rama especializada del proceso gubernamental y por lo mismo tiene que explicarse con una idea de conjunto que tiene como referencia a la sociedad civil y al Estado.”²¹
- Francisco Covarrubias menciona que la administración educativa “es una disciplina de conocimiento social que privilegia los aspectos administrativos de la practica educativa en sus procesos de construcción de conocimientos”²²
- Pilar Pozner “define la Administración Educativa como aquella que estudia la realidad social de un país mediante el desarrollo eficiente y eficaz, de los seres humanos, independientemente del tipo de organismo o institución o cualquier otro proceso social que esta encaminado hacia la educación y al progreso”.²³

Rescatando elementos de los autores, se puede decir que la administración educativa como partícipe de cualquier organización, va a responder a los mismos principios de la administración general, la única diferencia es que se va a abocar más a los aspectos administrativos de la práctica educativa, con el propósito de mejorar el desarrollo de una cultura organizacional, esto dirigido siempre en base a objetivos y metas de la organización. Cabe destacar, que es importante ejercer un liderazgo que enfatice los valores e ideas que generen la actitud y el desempeño deseado en

²⁰ Aragón Romero Fernanda. Secretaria de educación y cultura del estado de Sonora. Revista Visión Educativa.sec. pag 23

²¹ Uvalle Berrones Ricardo, Perfil y Orientación del Licenciado en Administración educativa. Pág. 49

²² Covarrubias Villa Francisco. Antología de Teoría de la Administración. Pág. 27

²³ POZNER DE Weinberg. Pilar. El director como gestor de aprendizajes escolares. Pág. 93

el personal, pues esto influye directamente en el éxito o fracaso de una organización.

La Administración Educativa, conlleva al diseño de los ambientes propicios para que todos los miembros de la organización trabajen conjuntamente para alcanzar la misión y los objetivos de una organización, lo cual va a ser el reto primordial, y esto se va a lograr mediante el apoyo del proceso administrativo el cual brindara los elementos necesarios para poder coordinar y vigilar que se cumplan dichos objetivos.

1.3.2 Las competencias laborales del administrador educativo

Para comenzar debemos saber que es una competencia, por lo que se mencionaran algunas definiciones:

- Rodolfo Posadas indica: "El concepto de competencia es diverso, según el ángulo del cual se mire o el énfasis que se le otorgue a uno u otro elemento, pero el más generalizado y aceptado es el de "saber hacer en un contexto". El "saber hacer", lejos de entenderse como simplemente hacer, requiere de conocimiento (teórico, práctico o teórico-práctico), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño"²⁴

- Martha Alles menciona que: "Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes"²⁵.

²⁴ Posada Álvarez Rodolfo, Facultad de educación, Universidad del Atlántico.

²⁵ Alles Martha, Desarrollo del talento Humano. P 29

Retomando las definiciones podemos decir que las competencias laborales representan actualmente una exigencia para los individuos en el sentido de ir desarrollando capacidades de innovación, adaptación y aprendizaje que puedan traducirse en alternativas para no sólo insertarse en un mercado laboral sino recrear el sentido del trabajo, la ocupación y la profesión.

La competencia laboral es lo que una persona debe saber hacer para que la institución resulte más competitiva; es decir todas aquellas cualidades idóneas para cubrir un determinado puesto.

El administrador educativo por su formación, es capaz de llevar a cabo los procesos gerenciales (planificación, administración, supervisión y control), por lo tanto es una figura importante dentro de una organización.

Después de mencionar qué es la Administración Educativa, se puede concluir que las Competencias Laborales del Administrador Educativo son las siguientes:

- Será un agente propulsor del progreso educativo, es decir va a contribuir a que las tareas educativas vayan enfocadas a favor de la sociedad, defendiendo valores.
- Debe poseer de una gran imaginación, creatividad y capacidad para resolver problemas que afecten a la sociedad en la que se desenvuelve.
- Debe ser conciente y poseer un amplio criterio.
- Debe ser sensible, crítico y capaz de utilizar técnicas y tecnologías administrativas.
- Debe poseer la habilidad de comunicarse con el personal subordinado, de su nivel y figuras de alto mando.

- Será capaz de utilizar el proceso administrativo para optimizar recursos a favor del sector educativo.

- Debe conocer las disposiciones legales del sector educativo.

En conclusión podemos decir que la capacitación es una herramienta elemental para el buen funcionamiento de una organización, pues va a depender de ella la actualización del personal de todos los niveles que integren dicha organización. Es importante mencionar que la capacitación debe de estar implícita en cualquier organización si quiere ser competitiva.

En cuanto al personal que lleva a cabo o aplica esta herramienta de trabajo, podemos decir que el administrador educativo, es una figura que actualmente cuenta con esta capacidad para poder desempeñar esta tarea, ya que tiene una formación idónea, que va dirigida precisamente a este rol, pues conoce el proceso gerencial (planificación, administración, supervisión y control).

El siguiente capítulo nos hablará del sitio donde se llevo a cabo el presente trabajo, el cual, es una institución pública, y que como cualquier otra organización necesita de la capacitación para poder llegar a las metas establecidas y realizar con efectividad cada una de las tareas encomendadas. Se hablará de las características de los grupos a los que se les aplicará este proceso, que es la capacitación.

CAPITULO 2. LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LA COMISIÓN DE RECURSOS NATURALES DE LA SECRETARÍA DEL MEDIO AMBIENTE DEL DISTRITO FEDERAL

Cuando se escucha la palabra capacitación, lo primero que nos viene a la mente es un concepto que tiene que ver con el crecimiento y desarrollo económico y por lo tanto con la productividad, y lo relacionamos directamente con grandes organizaciones.

Ahora bien, se sabe que la capacitación “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de un empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.”²⁶

Al leer este concepto, lo canalizamos directamente al ámbito de producción; es decir, capacitar personas en cualquier ámbito para poder desarrollar mejor su trabajo y por lo tanto aumentar los ingresos que son lo que regularmente persigue las grandes organizaciones.

Antes de hacer mención de la Secretaria del Medio Ambiente del DF y de la Comisión de Recursos Naturales de donde proviene el programa (PROFACE) al cual hace referencia el presente trabajo, se mencionaran las políticas ambientales a las cuales sustenta dicho programa.

Para comenzar con las políticas ambientales, primero veremos que la definición Políticas Públicas proviene “del termino anglófono public policies, acuñado por la ciencia política posiblemente en los años cincuenta para referirse a todas aquellas acciones del Estado que poseían alguna orientación o estrategia para resolver problemas sociales”.²⁷

²⁶ Siliceo A. Alfonso, Op. Cit., Pág. 20

²⁷ Meny, Y Ves, Jeanc Thoenig. Las Políticas Públicas. Barcelona, 1992. Pag 46

En cuanto a la política ambiental se puede decir que “es el conjunto de los esfuerzos políticos para conservar las bases naturales de la vida y conseguir un desarrollo sustentable”²⁸, para esto el gobierno del DF contempla las siguientes políticas ambientales:

- Conservación
- Protección
- Restauración
- Aprovechamiento sustentable

Para llevar a cabo las anteriores políticas, se fundamenta en la **Ley orgánica de la Administración Pública del DF en su artículo 26** del capítulo II, De la competencia de las secretarías, de la Oficialía Mayor, de la Contraloría General del Distrito Federal y de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales, en donde establece las funciones de la Secretaría del Medio Ambiente:

Artículo 26.- A la Secretaría del Medio Ambiente corresponde la formulación, ejecución y evaluación de la política del Distrito Federal en materia ambiental y de recursos naturales.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

I. Aplicar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Ambiental del Distrito Federal, así como de las normas federales que incidan en el ámbito de competencia del Distrito Federal;

II. Formular, ejecutar y evaluar el programa de protección al ambiente del Distrito Federal;

²⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica_ambiental, 15 DE octubre del 2012

III. Establecer las políticas a que deba sujetarse la preservación y restauración del equilibrio ecológico, así como la protección del ambiente en el Distrito Federal;

IV. Emitir los lineamientos de prevención y control de la contaminación ambiental;

V. Establecer sistemas de verificación ambiental y monitoreo de contaminantes;

VI. Determinar y aplicar, en coordinación con las demás autoridades competentes, los programas y medidas para prevenir y controlar contingencias y emergencias ambientales;

VII. Establecer, en coordinación con la Secretaría de Obras y Servicios y la Comisión de Aguas del Distrito Federal, las políticas y normatividad, así como supervisar los Programas de Ahorro, tratamiento y reuso de agua en el Distrito Federal;

VIII. Regular y fomentar, en coordinación con la Secretaría de Obras y Servicios, las actividades de minimización, recolección, tratamiento y disposición final de desechos sólidos, establecer los sitios destinados a la disposición final, restaurar sitios contaminados, así como definir los sistemas de reciclamiento y tratamiento de aguas residuales y residuos sólidos;

IX. Establecer los lineamientos generales y coordinar las acciones en materia de protección, conservación y restauración de los recursos naturales, flora, fauna, agua, aire, suelo, áreas naturales protegidas y zonas de amortiguamiento;

X. Promover y fomentar el desarrollo y uso de energías, tecnologías y combustibles alternativos, así como la investigación ambiental;

XI. Evaluar y, en su caso, autorizar las manifestaciones de impacto ambiental y estudios de riesgo en términos de lo que establece la Ley Ambiental del Distrito Federal;

XII. Convenir con los gobiernos federal, de las entidades federativas y de los municipios limítrofes, así como con los particulares, la realización conjunta y coordinada de acciones de protección ambiental;

XIII. Elaborar los programas y estrategias relacionadas con el equilibrio ecológico y la protección al ambiente;

XIV. Establecer y promover políticas para la educación y participación comunitaria, social y privada, encaminadas a la preservación y restauración de los recursos naturales y la protección al ambiente;

XV. Regular y controlar las actividades ambientalmente riesgosas, de conformidad con lo que establece la Ley Ambiental del Distrito Federal;

XVI. Realizar actividades de vigilancia y verificación ambiental, así como aplicar las sanciones previstas en las disposiciones jurídicas de la materia, y

XVII. Formular, conducir y ejecutar las políticas relativas a la flora y faunas silvestres que correspondan al ámbito de competencia del Distrito Federal, en términos de lo dispuesto por las leyes federales y locales en la materia y de conformidad con los convenios que se suscriban con la federación;

XVIII. Administrar, coordinar y supervisar la operación y funcionamiento de los zoológicos del Distrito Federal, como centros de conservación, preservación y exhibición de flora y fauna, con fines de investigación, educación, recreación y esparcimiento para la población;

XIX. Auxiliar a los Centros de Educación privada en la elaboración de su Programa de Ordenamiento Vial y en su caso de Transporte Escolar, acorde a las necesidades específicas de cada centro, atendiendo a su ubicación, dimensión y población escolar, brindándoles la información necesaria en relación a la emisión de

contaminantes que afectan la zona en donde se ubique dicho establecimiento mercantil, y

XX. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes y reglamentos.

También se rige por el **Reglamento Interior de la Administración Pública del DF en su artículo 56**, donde especifica las atribuciones de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales la cual ejecuta el programa **PROFACE (PROGRAMA DE FONDOS DE APOYO PARA LA CONSERVACION Y RESTAURACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS A TRAVES DE LA PARTICIPACION SOCIAL)**:

Artículo 56 Ter.- Corresponde a la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales:

I. Regular, promover, fomentar, coordinar y ejecutar estudios y acciones en materia de protección, desarrollo, restauración y conservación de los ecosistemas, la vegetación natural o inducida, restauración y conservación del suelo, agua y otros recursos naturales en el suelo de conservación y áreas naturales protegidas;

II. Realizar los estudios para que la Secretaría del Medio Ambiente proponga al Jefe de Gobierno la creación y modificación de áreas naturales protegidas del Distrito Federal, no reservadas a la federación, así como llevar a cabo su administración y manejo;

III. Promover el establecimiento y administrar el sistema de Áreas Naturales Protegidas del Distrito Federal;

IV. Promover y coordinar la participación de las instituciones científicas y académicas, así como de los sectores social y privado, en la realización de estudios y programas para la restauración ecológica, la protección, el fomento y manejo de los

ecosistemas en suelo de conservación y las Áreas Naturales Protegidas del Distrito Federal;

V. Promover, coordinar y llevar a cabo, las acciones de conservación, protección, restauración y manejo de los ecosistemas del suelo de conservación y las Áreas Naturales Protegidas de la Ciudad de México, así como administrar y manejar los viveros forestales que correspondan al Distrito Federal;

VI. Promover y proporcionar, en coordinación con las dependencias competentes, asistencia técnica y cursos de capacitación, orientados a la protección, conservación, restauración y manejo de los ecosistemas en suelo de conservación y en las Áreas Naturales Protegidas;

VII. Coadyuvar con la Dirección General de Zoológicos y Vida Silvestre en la elaboración y ejecución del Programa para la Conservación y Manejo de la Vida Silvestre del Distrito Federal;

VIII. Participar en la formulación, ejecución, modificación o cancelación de los planes y programas de desarrollo urbano.

IX. Participar con la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades en el análisis de viabilidad de los proyectos productivos para asegurar el desarrollo rural sustentable;

X. Establecer, aplicar y operar estrategias de conservación a través de la promoción, orientación y fomento de programas económicos y apoyos financieros-ambientales que estimulen la inversión y la creación de empleos en el suelo de conservación y en las Áreas Naturales Protegidas del Distrito Federal;

XI. Promover, estimular y realizar los estudios tendientes a lograr el desarrollo sustentable en el Suelo de Conservación y Áreas Naturales Protegidas del Distrito Federal;

XII. Realizar análisis de viabilidad ambiental, sobre los proyectos productivos y de conservación que se generen en suelo de Conservación;

XIII. Promover y vigilar en coordinación con las autoridades competentes, el aprovechamiento sustentable de los recursos naturales en el Suelo de Conservación del Distrito Federal;

XIV. Proponer y emitir opinión sobre la expedición de los permisos, autorizaciones y otros instrumentos jurídicos para el uso o aprovechamiento de espacios e infraestructura en suelo de conservación del Distrito Federal, en apego a la Ley del Régimen Patrimonial y del Servicio Público y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

XV. Promover y realizar obras de infraestructura para el manejo de recursos naturales requeridas en suelo de conservación, así como celebrar los contratos y convenios necesarios para su ejecución;

XVI. Recaudar, recibir y administrar de conformidad con los ordenamientos jurídicos que resulten aplicables, los ingresos que por concepto de productos y servicios se relacionen con las anteriores atribuciones.

XVII. Realizar estudios de diagnóstico y prospectivos sobre los ecosistemas atendiendo a su biodiversidad e integralidad, así como proponer estrategias de conservación de la biodiversidad en el suelo de conservación y en las Áreas Naturales Protegidas;

XVIII. Participar en los procesos de regulación de uso y destino del territorio en suelo de conservación y Áreas Naturales Protegidas del Distrito Federal;

XIX. Participar en la formulación de las políticas y programas que para el desarrollo, promoción y fomento del turismo alternativo en suelo de conservación del Distrito Federal establezcan las Secretarías de Turismo y de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades; y

XX. Planear, operar y dirigir el funcionamiento y administración de las áreas destinadas a las ciclovías en suelo de conservación, así como realizar las acciones requeridas para su mantenimiento.

Retomando el tema de la capacitación, podemos decir; que la Secretaria del Medio Ambiente (SMA) persigue fines no lucrativos, y de gran beneficio para los ciudadanos, y es por ello que ésta Secretaría a través de la Comisión de Recursos Naturales (CORENA), y ella a su vez delegando la tarea de capacitación a la Dirección de Centros Regionales, se encargará de brindar cursos anuales de capacitación a los Brigadistas comunitarios, los cuales se encargan de preservar el Suelo de Conservación (SC) del Distrito Federal, el cual nos brinda diversos servicios ambientales como: la recarga del acuífero, contención de suelos, captura de carbono y los relacionados con valores culturales y opciones recreativas.

Los anteriores servicios son esenciales e incomparables con los servicios que nos puede ofrecer cualquier otra institución, pues es necesario saber que si estos servicios se ven alterados severamente son irreparables en comparación de cualquier otro servicio.

Una vez que se hizo la descripción en forma breve de la importancia que tiene el suelo de conservación, podemos resaltar la importancia que tienen los cursos de capacitación en los brigadistas comunitarios, pues son ellos una parte esencial para salvaguardar el suelo de conservación.

Es importante hacer hincapié en que los cursos son importantes, pues la capacitación "es la función educativa de una empresa por lo cual se satisfacen las necesidades presentes y se proveen necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores"²⁹, en este caso la SMA ya identificó las necesidades presentes y futuras, por lo tanto ve la necesidad de la participación ciudadana para contrarrestar los males que aquejan al Suelo de Conservación.; es por ello que se opta por cursos de capacitación, pretendiendo con ellos : dotarlos de habilidades y conocimientos para rescatar y prevenir asuntos que amenacen o alteren al SC; a su vez pretenden lograr un cambio de actitud, en cuanto a la importancia que le deben de dar a los problemas ambientales, ya que uno de los fines de la capacitación es "promover el desarrollo integral del personal", lo cual nos da a entender que se puede sensibilizar a los participantes logrando un cambio total. Llegando a su al objetivo general de dicha organización.

2.1 ¿Qué es la Comisión de Recursos Naturales (CORENA)?

Tomando en cuenta la información contenido de la Gaceta Oficial de Distrito Federal³⁰, se puede decir que es la instancia mediante la cual la Secretaria del Medio Ambiente aplica programas dirigidos a regular, promover, fomentar, coordinar y ejecutar estudios y acciones en materia de protección, desarrollo, restauración y conservación del suelo, agua y otros recursos naturales en el suelo de conservación y áreas naturales protegidas del Distrito federal.

La CORENA cuenta con cuatro Centros Regionales, los cuales se encuentran situados en puntos estratégicos dentro del Suelo de Conservación del DF con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad.

²⁹ Idem.

³⁰ Gaceta Oficial del Distrito Federal, 31 de enero del 2008

2.2 Antecedentes de la CORENA

Tomando en cuenta el Manual Administrativo de la **Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales**, se sabe que ésta tuvo su origen a partir del extinto Órgano Desconcentrado denominado “**Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural (DGCORENADER)**” anteriormente denominada **Comisión Coordinadora para el Desarrollo agropecuario (COCODA)**, que fue creada por el acuerdo del C. Jefe del Departamento del Distrito Federal el 10 de enero de 1977”; siendo su objetivo central el identificar e implantar programas para generar una actividad agropecuaria de alta rentabilidad, mediante una estrategia integral que comprendiera empresas agroindustriales y de servicios, así como de distribución de insumos y comercialización.

Sin embargo, esta conformación orgánica resulto insuficiente para atender de manera adecuada los requerimientos de la Población Rural del Distrito Federal. Es por ello que la COCODA se ve en la necesidad, en agosto de 1983 de plantear ante las autoridades correspondientes una respuesta de modificación en la estructura orgánica, con el objetivo de obtener una mayor eficacia en la realización de los trabajos conferidos a esta.

“Dicha petición fue autorizada por la Dirección General de Información, Análisis Estadísticos, Programación y Estudios Administrativos del Departamento del Distrito Federal. El 26 de julio de 1985 la Secretaría de Programación y Presupuesto emitió medidas de racionalización administrativa para la reducción de sus áreas en todo el aparato gubernamental, obteniendo como resultado, en el Sector Departamento del Distrito Federal, la supresión de la Comisión de Ecología, fusionándose esta con la Comisión Coordinadora para el Desarrollo Agropecuario y es cuando surge un órgano que se abocara al desahogo de los asuntos rurales del Contorno de Distrito Federal; el 26 de agosto de ese mismo año, se instrumentó la Comisión Coordinadora para el Desarrollo Rural (COCODER), la cual continuaría desarrollando los programas que antes operaba la COCODA, adicionándose las funciones de

regulación de usos del suelo rural , desarrollo y conservación de los recursos naturales del Distrito Federal”. Al tomar esta nueva fisonomía se crea la necesidad de adecuar la estructura administrativa de la Comisión de acuerdo a sus alcances autorizándose para tal fin 63 Unidades Administrativas.

A partir de 1989 se incrementan sus facultades, funciones y ámbitos de acción, “a través de la expedición de acuerdos delegatorios de facultades y funciones, modificaciones y adiciones en los diferentes ordenamientos legales que la rigen, así como la adición en 1992 del Proyecto de Conservación Ecológica en el Área Metropolitana de la Ciudad de México, financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, en el cual la Comisión Coordinadora para el Desarrollo Rural es designado como ejecutor.

Para 1995, como resultado de la reestructuración jurídica y administrativa del Departamento del Distrito Federal y con fundamento en la Ley Orgánica y el Nuevo Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, la Comisión Coordinadora para el Desarrollo Rural (COCODER), cambia de nomenclatura por Comisión de Recursos Naturales (CORENA), transfiriendo sus atribuciones de desarrollo y fomento agropecuario a la Secretaría de Desarrollo Económico³¹.

Aunado a ello, se procede a efectuar una reestructuración integral de la Comisión, reorientando las funciones hacia la protección, fomento y conservación de los recursos naturales, “incorporando en octubre de 1995 la Coordinación de Proyectos Especiales y para julio de 1996, las Direcciones Ejecutivas de Educación Ambiental y de Administración y Finanzas. “En marzo de 1998, la Dirección General de Modernización Administrativa autorizo al organismo la readscripción de la Dirección de Ejecución de Obras y Proyectos que dependía de la Dirección Ejecutiva de Conservación y Obras a la Dirección Ejecutiva de Proyectos Especiales, así como un cambio de nomenclatura de la Dirección Ejecutiva de Conservación y Obras por Dirección Ejecutiva de Conservación de Recursos Naturales.

³¹ Manual Administrativo de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales, Gobierno del DF, Oficialía Mayor, pag 4

La Oficialía Mayor, autorizo a partir del día 16 de septiembre de 1998, la cancelación de 3 Secretarios Particulares del Director Ejecutivo, para la creación de 3 Direcciones de Área homologas por autorización específica, cancelar 3 puestos de Enlace, para crear 3 Jefaturas de Unidad Departamental de Participación Social en los Centros Regionales y crear 3 Jefaturas de Unidad Departamental. Posteriormente se proponen cambios en la nomenclatura de Dirección Ejecutiva de Educación Ambiental por Dirección Ejecutiva de Participación Social; Dirección de Capacitación, Difusión y Educación Ambiental por Dirección de Capacitación y Comunicación; Subdirección de Vinculación Académica por Subdirección de Comunicación y Difusión; Jefatura de Unidad Departamental de Inventario y Diagnóstico por Jefatura de Unidad Departamental de inventario; Jefatura de Unidad Departamental de Conservación y Obras de los CRCRN 1, 2 y 3 por Jefatura de Unidad Departamental de Conservación de Recursos Naturales de los CRCRN 1, 2 y 3.

El 14 de enero del 2000 se publicó el Decreto que Reforma, Adiciona y deroga diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Administración Pública del DF, transfiriendo a este Órgano Desconcentrado las Atribuciones de la Dirección general de Desarrollo Rural.

El 1 de enero del 2004 se cancelan los Órganos Desconcentrados, y se readscriben en el Ámbito de la Administración Pública Centralizada, por esta razón queda como Dirección General de Recursos Naturales y Desarrollo Rural (DGRNDR).

En mayo de 2004 se publicó el Decreto que Reforma, Adiciona y deroga diversas disposiciones del Reglamento Interior de la Administración Pública del DF, el cual refiere que a partir de esa fecha es Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural (DGCORENADER). A partir del 16 de mayo del 2006 se llevo a cabo otra reestructuración de la DGCORENADER, donde de manera general se cambiaron las nomenclaturas de algunas áreas”.³²

³² Idem.pag 6

En la presente administración 2007-2012, se llevo a cabo el diagnostico de la estructura que operaba desde el 2004, y reflejo falta de vinculación en su estructura, por lo que se requirió de una reorganización de la Secretaria del Medio Ambiente, con el fin mejorar las posibilidades de alcanzar un desarrollo sustentable.

Como respuesta al anterior problema la Oficialía Mayor reestructura la Secretaria del Medio Ambiente a manera de dar solución a los cambios que afectaron a la Entonces Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural, posteriormente en marzo del mismo año la Oficialía Mayor informa que con la creación de la Secretaria de Desarrollo Rural y Fomento a las Comunidades cambia de nomenclatura la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales y Desarrollo Rural a la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales.

“Esta modificación no permitía desarrollar en su totalidad los objetivos de esta Dirección General, por lo que esta Secretaria realizo 2 propuestas de reestructuración, una autorizada en marzo del 2007 y otra en mayo del mismo año. Esta última autorización permitió dirigir, planear y operar las encomiendas y responsabilidades de esta Dirección General.”³³

Como se vio a lo largo de la presente explicación, la actual Comisión de Recursos Naturales ha sufrido modificaciones en su estructura desde 1984 debido a dos circunstancias: la primera, la situación política de aquellos años y la segunda, la búsqueda de una mayor eficacia de sus servicios.

Se vio como a partir de 1989 aumentaron las facultades de esta Comisión; por lo que la Oficialía Mayor se vio en la necesidad de seguir con reestructuraciones dentro de este organismo, de manera que aparecieron Direcciones que fueron útiles en determinados momentos; sin embargo para la actual administración 2007-2012, la Oficialía Mayor vuelve a reestructurar ésta Comisión debido al surgimiento de la

³³ Idem.pag 10

Secretaría de Desarrollo Rural y Fomento a las Comunidades; y es a partir de ese momento donde toma su nombre actual: Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales (DGCORENA).

2.3 Organización de la CORENA

El Manual Administrativo de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales nos indica que:

La Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales (DGCORENA) de la Secretaria del Medio Ambiente tiene a su cargo 2 direcciones:

1.- Dirección de Centros Regionales

- J.U.D. de Ciclovías en Suelo de Conservación
- Coordinación de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 1
- Subdirección de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 1
- Coordinación de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 2
- Subdirección de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 2
- Coordinación de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 3
- Subdirección de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No3
- Coordinación de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 4
- Subdirección de Centro Regional para la Conservación de Recursos Naturales No 4

2.- Dirección de Conservación y Restauración de Recursos Naturales

- Coordinación de Áreas Naturales Protegidas
 - Subdirección de Áreas Naturales Protegidas
 - J.U.D. de Programas de Manejo
 - J.U.D. de Zona Sur
 - J.U.D. de Zona poniente
 - J.U.D. de Zona Oriente
 - J.U.D. de Zona Humedales

- Coordinación de Protección de Recursos Naturales
 - Subdirección de Incendios Forestales y Reforestación
 - J.U.D. de Incendios
 - J.U.D. de Reforestación
 - J.U.D. de Vivero Forestal

- J.U.D. de Programas Especiales y Cultivos Alternativos
- J.U.D. de Diagnostico e Inventario de Recursos

2.4 Marco legal de la Comisión de Recursos Naturales de la Secretaría del Medio Ambiente del DF

CONSTITUCION	Artículos 5, 8, 14, 16 y 21.-5 de febrero de 1917, última reforma 12 de febrero de 2007 D.O.F.
ESTATUTOS	Artículos 67, 91 104, 115, 116 y 118 .- 26 de julio de 1994 D.O.F., última reforma 14 de octubre de 1999.-D.O.F.

<p style="text-align: center;">LEYES LOCALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley ambiental del distrito federal.- Publicada en la Gaceta Oficial del DF el 13 de enero de 2000. Reformada el 21 de junio de 2006 G.O.D.F. ✓ Ley de Desarrollo Urbano del DF.- D.O.F. 7 de febrero de 1996, última reforma 29 de enero de 2004 G.O.D.F. ✓ Ley de Fomento para el Desarrollo Económico del Distrito Federal. D.O.F. 26 de diciembre de 1996. ✓ Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal.- 19 de diciembre de 1995. D.O.F., última reforma 26 de junio de 2006. G.O.D.F. ✓ Ley de Protección Civil para el Distrito federal.- D.O.F. 23 de julio de 2002, última reforma 10 de enero de 2005 G.O.D.F. ✓ Ley Orgánica de la Administración Pública del distrito Federal.- artículo 26.- publicado el 29 de diciembre de 1998. G.O.D.F., última reforma 30 de abril de 2007 G.O.D.F.
<p style="text-align: center;">CODIGOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de Procedimientos Civiles para el Distrito federal.- Publicado en el diario Oficial de la federación el 1 de septiembre de 1932. reformada el 7 de junio de 2000 G.O.D.F. ✓ Código Financiero del Distrito federal.- Artículos 236 y 241.- Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 31 de diciembre

	de 1994. reformado el 30 de diciembre de 2006 G.O.D.F
REGLAMENTOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglamento De Construcciones para el Distrito federal. D.O.F. 29 de enero de 2004. ✓ Reglamento de la Ley de Obras Públicas. D.O.F. 30 de diciembre de 1999, última reforma 28 de febrero de 2002 G.O.D.F. ✓ Reglamento de la Ley de Protección Civil para el Distrito Federal. 21 de octubre de 1996 G.O.D.F., última reforma 20 de octubre de 1997.G.O.D.F. y 21 de octubre de 1997, D.O.F. ✓ Reglamento de la Ley Desarrollo Urbano del Distrito Federal. G.O.D.F. 29 de enero de 2004. ✓ Reglamento de Parques Nacionales e Internacionales. D.O.F. 20 de mayo de 1942. ✓ Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito federal. 28 de diciembre de 2000 G.O.D.F., 16 de abril de 2007 G.O.D.F. ✓ Reglamento interno de la Comisión Ambiental metropolitana. D.O.F. 9 de julio de 1997. ✓ Reglamento Interno de la Comisión Nacional Forestal. D.O.F. 8 de septiembre de 1986.
CONVENIOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Convenio de colaboración celebrado entre la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos y el Departamento del Distrito federal. D.O.F. 28 de mayo de 1993. ✓ Decreto que reforma el reglamento de la Ley

	de Aguas Nacionales. D.O.C. 10 de diciembre de 1997.
ACUERDOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acuerdo por el que se establecen los Usos y destinos Ecológicos del Área de Conservación Ecológica. D.O.F. 29 de noviembre de 1982. ✓ Acuerdo por el que se declara y especifica la zona de 36 espacios abiertos del Departamento del Distrito Federal. D.O.F. 30 de noviembre de 1982. ✓ Acuerdo por el que se dan a conocer el Instructivo y los Formatos que deberán utilizar los particulares para el Acreditar la Legal Procedencia de las Materias Primas Forestales. D.O.F. 25 de enero de 1999.
PLANES	Plan Nacional de Desarrollo del Distrito Federal 1995-2000. D.O.F. 31 de mayo de 1995.
PROGRAMAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programa de Medio Ambiente 1995-2000. D.O.F. 2 de abril de 1996. ✓ Programa Metropolitano de Recursos Naturales. Junio de 1997.
DECLARATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Declaratoria que determina la línea limítrofe entre el área de Desarrollo Urbano y el área de Conservación Ecológica. G.O. 30 de julio de 1987.

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Declaratoria del Parque Nacional del Tepeyac. D.O.F. 18 de febrero de 1937.
NORMAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ NOM-059-ECOL-1994.- Determina las especies y subespecies de flora y fauna silvestre, terrestre y acuática, en peligro de extinción, raras y las sujetas a extinción en especial y establece especificaciones para su protección. D.O.F. 16 de mayo de 1994. ✓ NOM-001-RECNAT-1995.- Establece las características que deben tener los medios de marqueo de la madera en rollo, así como los lineamientos para su uso y control. D.O.F. 1 de diciembre de 1995.
CIRCULARES	<p>Circular Uno 2007, Normatividad en Materia de Recursos.- 12 de abril de 2007. G.O.D.F.</p>

Fuente de todo el cuadro: Manual Administrativo de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales, Gobierno del Distrito Federal, Oficialía Mayor, pagina 8

2.5 Programas de Participación Social de la CORENA: Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social (PROFACE)

Antes de abordar propiamente el presente punto, se mencionará que el problema por el cual surgió éste programa fue el deterioro del Suelo de Conservación.

El Distrito Federal se divide en Suelo Urbano y en Suelo de Conservación; este último abarca una superficie de “87, 310 ha (59 %) ocupadas principalmente por poblados rurales, terrenos de cultivo que mantienen una amplia variedad de especies originarias de México, y áreas de vegetación natural cubiertas por bosques, matorrales y pastizales”³⁴

Cabe mencionar que la degradación del suelo es de las más graves amenazas medioambientales, pues según el Inventario Nacional Forestal y de Suelos 2004, indica que el 61 % de su territorio presenta algún nivel de degradación, por lo tanto se ve la necesidad de aplicar medidas preventivas y correctivas.

Partiendo de la necesidad de hacer frente a la problemática que acontece el Suelo de Conservación, el Gobierno del Distrito Federal diseñó “el programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social”.

La Secretaría del Medio Ambiente a través de la Comisión de Recursos Naturales opera dicho programa; por lo tanto lo define como instrumento para garantizar la permanencia de los ecosistemas de las microcuencas, donde se incluyen la biodiversidad, los recursos naturales y genéticos y los bienes y servicios ambientales, entre ellos el suelo, el agua y la vegetación nativa.

³⁴ Gaceta Oficial del DF, pag 43

Este programa se aplica en el territorio del Distrito federal clasificado como Suelo de Conservación Ecológica, conforme a lo establecido en la normatividad vigente.

Objetivo General según la Comisión de Recursos Naturales:

Garantizar la permanencia de los servicios ambientales que el Suelo de Conservación aporta a la ciudad, mediante apoyos económicos para la conservación, restauración y protección de los Recursos Naturales, partiendo de la necesidad primordial de incluir la participación social.

“Objetivos específicos:

- Conservar los Ecosistemas en el Suelo de Conservación del Distrito Federal a través de acciones de prevención, control y combate de incendios, ordenamiento de las actividades ganaderas, saneamiento forestal y monitoreo de los recursos naturales.

- Proteger los Ecosistemas en el Suelo de Conservación a través de acciones de reforestación, reconversión productiva, restauración de los ecosistemas y conservación de los hábitats.

- El manejo y uso sustentable de los recursos naturales, mediante proyectos de conservación, restauración y protección.

- Fomentar las practicas agroecológicas y mecanismos de monitoreo de semillas nativas, del Suelo de Conservación del Distrito Federal, entre ellas, las razas de maíz.

Líneas de Acción:

Los apoyos estarán dirigidos a actividades de protección, conservación y/o restauración de los recursos naturales del Suelo de Conservación del Distrito Federal, tales como:

- Conservación y protección de los recursos naturales.
- Restauración de los Ecosistemas y hábitats por microcuencas del Suelo de Conservación.
- Reconversión Productiva hacia Sistemas Agroforestales, Plantaciones Forestales y uso de Especies Perennes nativas de cada ecosistema.
- Manejo Integral y diversificado de los Recursos Naturales.
- Ordenamiento de las actividades ganaderas
- Fomento de prácticas productivas agroecológicas y preservación de semillas nativas, para la preservación de los recursos genéticos y su mejoramiento, entre ellas las razas de maíz nativo del altiplano Mexicano.
- Fomento y apoyo a la producción orgánica agroforestal.
- Protección, conservación y restauración de los ecosistemas y hábitats de los manantiales, escurrimientos naturales, cuerpo de agua y barrancas, para su descontaminación y rehabilitación de suelos y agua, para sus distintos fines y funciones ecológicas.”³⁵

³⁵ <http://www.sma.df.gob.mx/corena/index.php?ruta=programas&op=proface>

PROFACE como ya se mencionó es un instrumento que coadyuva a la protección y conservación de los recursos naturales; y lo mas importante es que lo llevan a cabo a través de la participación ciudadana; es decir por gente que habita dentro del Suelo de Conservación y que se ve afectada de alguna manera. Por ello es necesario saber brevemente como opera.

PROFACE

Opera dos modalidades de apoyo:

- **Fondos para la Conservación y Restauración de Ecosistemas (FOCORE):** los grupos beneficiados podrán obtener incentivos y apoyos económicos para ejecutar un Proyecto de inversión y realizar las obras y actividades de protección, recuperación y restauración ecológica, contratar asistencia técnica y profesional, así como el equipamiento e infraestructura básica y complementaria.

- **Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (APASO):** los grupos beneficiados podrán obtener incentivos y apoyos económicos para ejecutar un Programa de trabajo y realizar labores y actividades de protección, recuperación y restauración ecológica, sufragar jornales y pagar

Fuente: personal

2.6 La capacitación para los grupos del Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social (PROFACE)

2.6.1 ¿Quiénes son los grupos de trabajo de PROFACE?

En el apartado anterior se vio que PROFACE opera en dos modalidades de apoyo: Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (APASO) Y Fondos para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (FOCORE). El presente trabajo solo abarcará los grupos de trabajo que pertenecen a la modalidad de APASO, y ellos son “las Brigadas Comunitarias de Protección y Conservación de Recursos Naturales”.

¿Quiénes son los Brigadistas Comunitarios de Protección y Conservación de Recursos Naturales?

Son grupos de una misma comunidad que se integran con la finalidad de conservar, proteger y defender el ambiente y la biodiversidad a través de diversas actividades.

Actividades de los Brigadas Comunitarias:

- Realizar recorridos diarios en áreas de Suelo.
- Proteger, conservar y restaurar el Suelo de Conservación.
- Vigilar y evitar que se realice prácticas ilegales como: tala de árboles, extracción del suelo y especies de flora y fauna, cambios de uso de suelo.

- Dar parte a las autoridades responsables de cualquier actividad ilícita que no pueda ser evitada por la vía de la persuasión.
- Elaborar y presentar bitácoras y reportes de vigilancia al Coordinador Técnico.
- Informar amablemente a personas e instituciones que estén incurriendo en algún delito ambiental, que sus acciones van en contra de lo permitido por la ley.
- Coadyuvar en operativos que realicen las autoridades competentes.

Para poder llevar a cabo las acciones de conservar, proteger y defender el ambiente y la biodiversidad, deben identificar correctamente los delitos ambientales, los cuales son acciones prohibidas que son sancionadas mediante el Código Penal.

Dentro de la Comisión de Recursos Naturales no existe un departamento específico de capacitación; sin embargo es en la Dirección de Centros Regionales donde se concentra la información de la gente que participa dentro de los programas de participación social (PROFACE), entre otras cosas.

2.6.2 Dirección de Centros Regionales de la Comisión de Recursos Naturales.

La Información que a continuación se muestra se tomo del Manual Administrativo de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales.

“Objetivo:

Coordinar y planear la ejecución de acciones tendientes al fomento, desarrollo y conservación de los recursos naturales y el desarrollo rural en el Suelo de Conservación Ecológica del Distrito Federal.

Funciones:

- Coordinar campañas de divulgación para fomentar la cultura de protección y restauración de los recursos naturales y el desarrollo rural.
- Concretar convenios y acuerdos con autoridades comunales, ejidales, grupos y asociaciones civiles, para el mantenimiento y conservación de los recursos naturales y el desarrollo rural.
- Realizar acciones tendientes a la organización campesina para el fomento y desarrollo de las actividades forestales y el desarrollo rural.
- Realizar acciones con la Dirección General de Zoológicos y Vida Silvestre tendientes a la organización campesina para la protección y conservación de la fauna silvestre.
- Promover la participación de instituciones científicas, académicas y gubernamentales en la realización de estudios y programas para la restauración ecológica, protección y manejo de los recursos naturales y el desarrollo rural en el Suelo de Conservación del Distrito Federal
- Coordinar los programas de prevención, control y combate de incendios forestales, forestación, reforestación y cultivo de plantaciones forestales.

- Promover en coordinación con las autoridades competentes el aprovechamiento sustentable de los recursos forestales e hidráulicos del Suelo de Conservación del Distrito Federal.
- Promover la realización de obras de infraestructura para el manejo de los recursos naturales en Suelo de Conservación del Distrito Federal.
- Proponer la realización de proyectos de conservación que favorezcan el reestablecimiento ecológico del Suelo de Conservación del Distrito Federal.
- Promover y coordinar el análisis de los principales factores de deterioro ecológico para la elaboración de programas especiales que atiendan los procesos de reforestación.”³⁶

Una vez enumeradas las funciones de esta dirección nos podemos dar cuenta que en general todas están encaminadas a preservar el Suelo de conservación.

Ahora bien, enfocándonos específicamente a los grupos de PROFACE, cabe mencionar que todas aquellas personas, o en su mayoría, que participan en estos programas son ejidatarios, lo que beneficia de cierta manera pues muestran mayor interés por el cuidado de la tierra.

La Dirección de Centros Regionales, se percató que mucha de esa gente, tenía el interés de cuidar sus tierras; sin embargo, les faltaba información de cómo hacerlo. Fue esto lo que despertó el interés para empezar a impartir un curso de capacitación dirigido a esa gente para que así pudiera desempeñar de manera eficiente su trabajo.

³⁶ Manual Administrativo de la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales, Gobierno del DF, Oficialía Mayor, pag 26

Durante la estancia en esta dirección en mi Servicio Social **mis funciones como Administrador Educativo fueron diversas**; entre ellas fue apoyar en los cursos que se impartieron.

Mi participación consistió en un primer momento como monitor, ya que debido a la falta de personal en esta dirección no había quien supervisara las situaciones que se presentaban durante los cursos.

Posteriormente en las juntas semanales se exponían las situaciones que se presentaban dentro del curso (**Curso para Brigadas de Vigilancia Comunitaria**) que ya se impartía desde años anteriores (el cual cada año era el mismo); así como también se tenían que proponer alternativas a los problemas que surgieran durante éste.

Entre las alternativas, propuse elaborar un tríptico, que fuera accesible en contenido para la gente que asistía, también implementar dinámicas dentro de las ponencias que se presentaban para que el curso no fueran tan aburrido para la gente que acudía a él, pues la gente en la mayoría de los días se quedaba dormida.

Finalmente se me encomendó la tarea de proponer un segundo curso, el cual debería de contener dinámicas.

En conclusión se puede decir que la capacitación en cualquier ámbito es de suma importancia, ya que nos ayuda al logro de objetivos, y en este caso no es la excepción, pues aunque estamos hablando de una Institución Pública es fundamental capacitar al personal que participa en los proyectos que lleva a cabo la Comisión de Recursos Naturales, no con fines económicos sino con fines sociales.

En este capítulo se indicó que dentro de la Comisión de Recursos Naturales opera el programa PROFACE (Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social) y éste a su vez opera dos modalidades, de las cuales el presente capítulo hace referencia solo al de

APASO (Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas), en él participan los brigadistas Comunitarios, personas a quienes se les brinda la capacitación con el objetivo de encauzarlos a realizar correctamente las tareas de protección y conservación del medio ambiente.

Dichas tareas deben estar correctamente planeadas para así poderlas reflejar a través de un curso, que está dirigido tanto a participantes de nuevo ingreso como a participantes que ya tienen tiempo en este programa; con el propósito de informar las situaciones actuales que acontecen en el suelo de conservación; así como también poder aclarar dudas en cuanto a formas de actuar ante determinadas situaciones.

El curso de capacitación que se propuso y que se verá con mas detalle en el siguiente capítulo constó de 3 módulos. En el primero se trataron las generalidades del suelo de conservación, para conocerlo más profundamente, el segundo nos habla de lo que puede y no puede realizar un brigadista comunitario y finalmente en el tercer módulo se trata del importante papel que desempeña el brigadista comunitario dentro del suelo de conservación.

CAPITULO 3. PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN EN BASE A UNA DETECCIÓN DE NECESIDADES PARA LOS TRABAJADORES INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE APOYO PARA LA PARTICIPACION SOCIAL EN ACCIONES PARA LA CONSERVACION Y RESTAURACION DE LOS ECOSISTEMAS (APASO) DE LA SECRETARIA DELMEDIO AMBIENTE DEL DF.

En este capítulo se presentará una propuesta de un curso de capacitación para los brigadistas comunitarios, tomando en cuenta resultados arrojados de los cuestionarios aplicados, dudas y comentarios que se manifestaron durante los cursos de capacitación en los que estuve presente.

Es importante resaltar que después de haber expuesto en el primer capítulo información general de la capacitación, ahora se mencione específicamente la importancia de un curso de capacitación que es una herramienta de apoyo, para brindar conocimientos, incrementar habilidades y modificar actitudes. Si estos tres aspectos se logran quiere decir que el curso fue un éxito.

En el caso del curso que se propone en este capítulo, se espera modificar en un primer momento las actitudes, ya que por medio de la teoría se tratará de sensibilizar a los participantes de la importancia de preservar el suelo de conservación, esto se realizará alternando dinámicas entre tema y tema para que la gente comprenda más los temas. Posteriormente cuando se vea de manera mas especifica la parte que concierne a la labor del brigadista comunitario se espera que ya los participantes estén más integrados e involucrados en los temas.

Este capitulo nos dará un panorama general de la cantidad de personas que están inscritas en los programas, en la gran mayoría por medio de comentarios generales que hicieron al reverso del cuestionario, son gente que se interesa realmente por rescatar el suelo de conservación, pero hay otra parte que sólo se incorpora a estos

proyectos, por el simple hecho de recibir un apoyo económico, sin comprometerse e involucrarse en las tareas que lleva a cabo un brigadista. Este curso se espera que sea mas práctico que teórico, pues la mayor parte de los participantes vienen con dudas y esperan que en los cursos se resuelvan.

3.1.- Estado actual del problema

La gente que integra las brigadas comunitarias ya ha recibido constantes cursos de capacitación, el problema radica en que el curso que se imparte es el mismo, y por lo tanto, no les es de mucha utilidad. Se sabe que la tierra cambia constantemente debido a los diversos impactos ambientales que sufre, por lo tanto, deben analizarse las situaciones que se presentan en el Suelo de Conservación de las diversas Comunidades y llegar a un punto estratégico que sea de utilidad para salvaguardar las condiciones de éstas, y así entonces plasmarlas y transmitir las mediante un curso que sea de utilidad para enfrentar problemas actuales que amenazan al Suelo de Conservación.

Objetivos

- Realizar un estudio de campo para conocer las necesidades de capacitación de los brigadistas comunitarios
- Determinar la importancia que tiene la capacitación para los brigadistas comunitarios
- Graficar los resultados obtenidos y proponer un curso de capacitación que beneficie el trabajo de los brigadistas

3.2 Selección de la población a estudiar

La cantidad de personas que participa en estos programas es grande, y desafortunadamente no se puede localizar a todas las personas, ya que laboran en comunidades y horarios distintos.

Por otra parte la gente que acude a los cursos de capacitación, solo asiste medio tiempo o al terminar el día siempre llevan prisa.

A continuación se muestra una tabla de todas las comunidades que participan dentro de los proyectos de PROFACE (Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la participación social) desafortunadamente, a los cursos acude personal que pertenece a las dos modalidades de este programa, por lo tanto nos fue mas difícil localizar a gente específicamente del proyecto de APASO, del cual se trata el presente trabajo.

COMUNIDADES QUE PARTICIPAN EN EL PROGRAMA DE PROFACE

PROFACE: Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la participación social.

FOCORE: Fondos para la Conservación y Restauración de Ecosistemas

APASO: Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas

REGIONAL	COMUNIDAD	DELEGACION	FOCORE	APASO
No.1	SAN BERNABE OCOTEPEC	MAGDALENA CONTRERAS	3	11
	SAN BARTOLO AMEYALCO	ALVARO OBREGON	8	10
	SAN PEDRO ATLAPULCO	EDO DE MEXICO	1	1
	SAN NICOLAS TOTOLAPAN	MAGDALENA CONTRERAS	7	36
	SAN MATEO TLALTENANGO	CUAJIMALPA	2	14
	SANTA ROSA XOCHIAH	ALVARO OBREGON		3
	SAN LORENZO ACOPILCO	CUAJIMALPA	1	5
	MAGDALENA CONTRERAS	MAGDALENA CONTRERAS		4
	TORRES DE POTRERO	ALVARO OBREGON		1
	TOTAL		20	85

REGIONAL	COMUNIDAD	DELEGACION	FOCORE	APASO
No.2	SAN MIGUEL XICALCO	TLALPAN	7	16
	MAGDALENA PETLACALCO	TLALPAN	20	19
	SAN MIGUEL TOPILEJO	TLALPAN	43	49
	PARRES EL GUARDA	TLALPAN	6	7
	SAN ANDRES TOTOLTEPEC		8	8
	SAN MIGUEL AJUSCO	TLALPAN	13	15
	SANTO TOMAS AJUSCO	TLALPAN	24	11
	SAN MIGUEL Y SANTO TOMAS AJUSCO	TLALPAN	2	
	TOTAL		123	125

REGIONAL	COMUNIDAD	DELEGACION	FOCORE	APASO
No. 3	SAN JUAN IXTAYOPAN	TLAHUAC		92

REGIONAL	COMUNIDAD	DELEGACION	FOCORE	APASO
No.4	BARRIO LA ASUNCION	TLAHUAC	4	
	SAN ANDRES AHUAYUCAN	XOCHIMILCO	6	7
	SANTIAGO TEPALCATLALP AN	XOCHIMILCO	10	5
	SANTA MARIA NATIVITAS	XOCHIMILCO	10	3
	SAN GREGORIO ATLAPULCO	XOCHIMILCO	33	3
	SANTA CRUZ ACALPIXCA	XOCHIMILCO	5	10
	SAN LUCAS XOCHIMANCA	XOCHIMILCO	6	2
	SANTIAGO TULYEHUALCO	XOCHIMILCO	11	24
	BARRIO SAN ANTONIO	XOCHIMILCO	2	
	SANTA CECILIA TEPETLAPA	XOCHIMILCO	8	13
	SAN LUIS TLAXIALTEMAL CO	XOCHIMILCO	16	16
	BARRIO SAN MARCOS	XOCHIMILCO	1	2
	SAN MATEO XALPA	XOCHIMILCO	8	19
	BARRIO CALTONGO	XOCHIMILCO	1	
	SANTA CRUZ XOCHITEPEC	XOCHIMILCO	2	3
BARRIO SAN JUAN	XOCHIMILCO	2		

	SAN FRANCISCO TLALNEPANTLA	XOCHIMILCO	3	25
	BARRIO LA LUPITA	XOCHIMILCO	1	
	BARRIO SAN ESTEBAN	XOCHIMILCO		2
	BARRIO LA SANTISIMA	XOCHIMILCO		2
	AMPLIACION SAN MARCOS	XOCHIMILCO		1
	BARRIO TLACOAPA	XOCHIMILCO		1
	GRUPO DE CONSERVACION	XOCHIMILCO		4
	BARRIO XALTOCAN	XOCHIMILCO		1
	TOTAL		129	143

Cabe resaltar que de todas las comunidades a las que atiende el programa de PROFACE solo se les aplico la DNC a la población de la regional 3 y 4 del programa de APASO, que son las mas aledañas a el centro donde se realizará el curso de capacitación, se eligió el día que hubo mas recurrencia al curso, partiendo también de la actitud de cooperación que se mostró por parte de los participantes.

En total se aplicaron los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) a 50 personas de un total aproximado de 235 participantes.

En el presente trabajo se realizará un estudio para detectar las necesidades de capacitación de los brigadistas comunitarios que colaboran en el proyecto de PROFACE de CORENA. Cabe mencionar que en dicho proyecto colaboran personas de diferentes delegaciones políticas.

Al finalizar el estudio se graficarán los resultados arrojados por los instrumentos de recolección de datos, para posteriormente realizar una propuesta significativa en apoyo al personal de los proyectos de CORENA.

3.3.-Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

La técnica utilizada para la presente investigación fue el cuestionario, el cual se realizó pensando en las dudas que podrían tener los participantes de estas brigadas para la realización de sus tareas.

El cuestionario que se aplicó fue corto, pero retomando las dudas que mostraban los participantes durante el curso que ya se imparte. Esto con el propósito de que en el cuestionario pudieran expresarse también de una manera más abierta; y así poder rescatar los temas en los cuales ellos quisieran una información más amplia.

1.- Preguntas realizadas en los cuestionarios que se les aplicó a los brigadistas comunitarios

En este apartado se observan a través de cuadros las preguntas y las respuestas que correspondientes a cada una de ellas.

El siguiente cuestionario consta de 8 preguntas de opción múltiple, las respuestas que plasmen serán confidenciales pues los cuestionarios no llevarán datos personales; sin embargo, se les pide que sean lo más sinceros para que sean atendidas sus necesidades.

Cabe mencionar que en este cuestionario también pueden externar comentarios, sobre lo que les gustaría que se impartieran en los cursos.

CUESTIONARIO

Pregunta 1. ¿Cuántos años lleva dentro de estos proyectos?

- 1.- menos de 1 año
- 2.- mas de un año
- 3.- mas de 3 años

Pregunta 2. En el tiempo que has estado en estos proyectos ¿Cuántos cursos has tomado?

- 1.- 1
- 2.- 2
- 3.- mas de 3

Pregunta 3. ¿Considera importante tomar cursos de capacitación para realizar su trabajo?

- 1.- Definitivamente si
- 2.- Probablemente si
- 3.- no necesario

Pregunta 4. ¿Los cursos a los cuales es convocado son voluntarios u obligatorios?

- 1.- voluntario
- 2.- obligatorio

Pregunta 5. ¿De los cursos que han asistido qué temas considera primordiales? Enumera de mayor a menor importancia

- 1.- Vigilancia ambiental**
- 2.- Delitos ambientales**
- 3.- Marco jurídico para la vigilancia ambiental**
- 4.- Radio comunicación**
- 5.- Datos teóricos sobre Suelo de Conservación**
- 6.- Incendios**

Pregunta 6. ¿Considera que los cursos que ha tomado reúnen los elementos necesarios para poder ejecutar bien su trabajo?

- 1.- Definitivamente si**
- 2.- En un 50%**
- 3.- Menos de un 50%**
- 4.- Definitivamente no**

Pregunta 7. ¿Los temas abarcados en los cursos le han ayudado para mejorar su trabajo?

- 1.- En mas de un 50%**
- 2.- En menos de un 50%**
- 3.- No**

**Pregunta 8. ¿Qué temas te gustaría que se aborden en un siguiente curso?
Enumera de mayor a menor importancia**

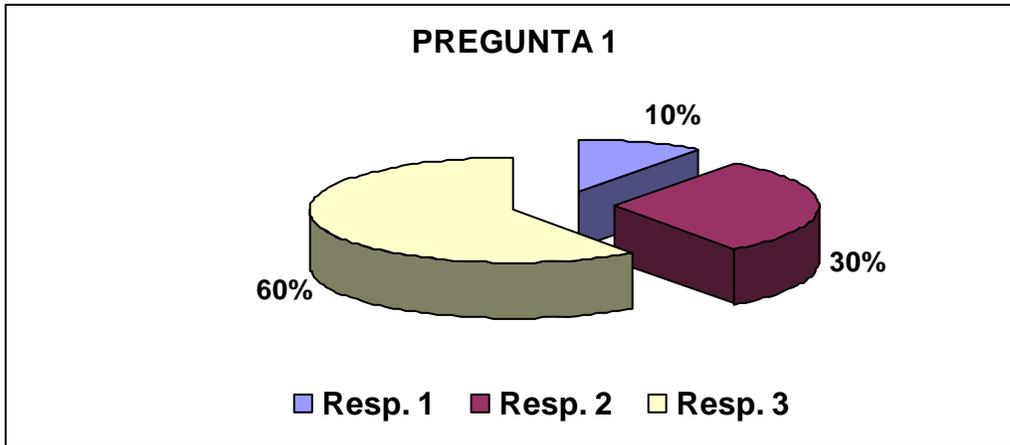
- 1.- Radio comunicación**
- 2.- Residuos sólidos**
- 3.- Composta**
- 4.- Vigilancia**
- 5.- Incendios**
- 6.- Reforestación**

3.4 Interpretación de resultados

En este apartado se muestran de manera gráfica los resultados arrojados del cuestionario aplicado a los brigadistas comunitarios, lo cual nos sirvió de base para poder elaborar un curso de acuerdo a sus necesidades

Pregunta 1. ¿Cuántos años lleva dentro de estos proyectos?

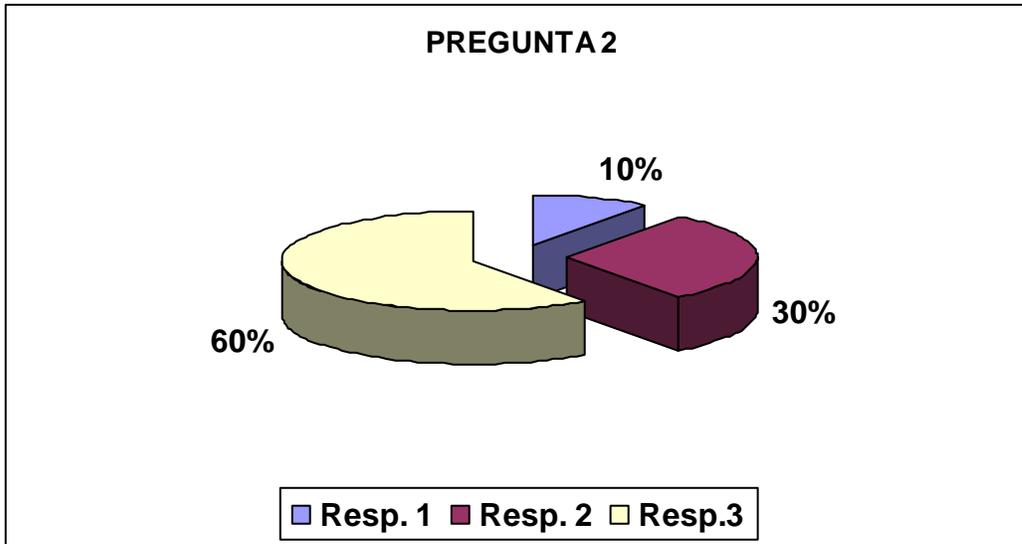
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 1 año	5	10 %
Mas de un año	15	30%
Mas de 3 años	30	60%
Total	50	100%



En esta gráfica podemos darnos cuenta que la mayor parte de las personas que participa en estos proyectos ya tiene tiempo trabajando en ellos, lo cual nos demuestra que por parte de la población sí existe un interés por conservar el Suelo de Conservación.

Pregunta 2. En el tiempo que has estado en estos proyectos ¿Cuántos cursos has tomado?

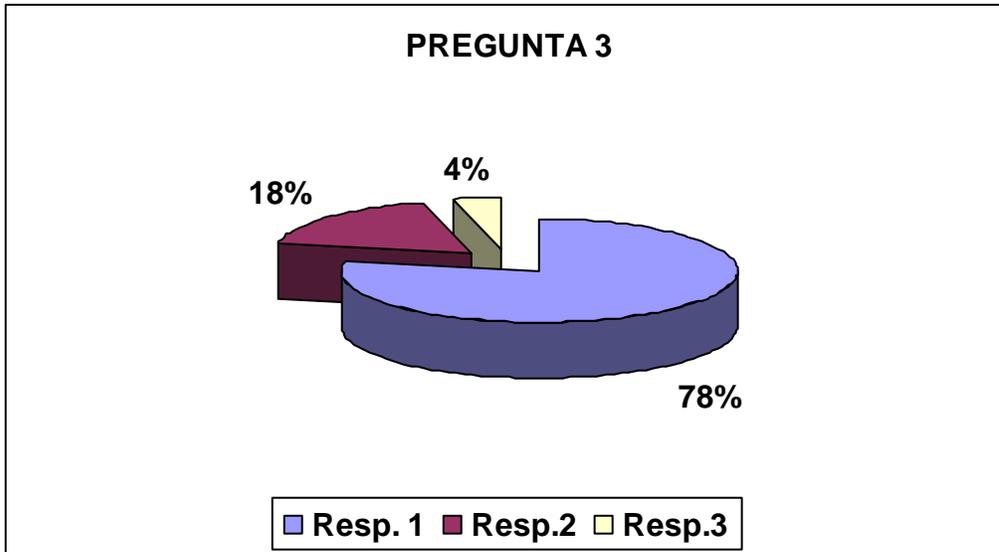
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	5	10%
2	15	30%
Mas de 3	30	60%
Total	50	100%



En esta gráfica podemos darnos cuenta que la gente que está dentro de estas brigadas, ya ha tomado más de tres cursos y que al paso del tiempo se ve que a los cursos asiste menos gente; esto podría ser no tanto por la falta de interés, sino porque a los cursos los que asisten dicen que siempre ven lo mismo. Comentan que ellos desean cursos que traten temas teóricos, pero también temas prácticos en donde se vea la problemática real y las soluciones que se podrían plantear de acuerdo a los problemas suscitados.

Pregunta 3. ¿Considera importante tomar cursos de capacitación para realizar su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente sí	39	78%
Probablemente sí	9	18%
No necesario	2	4%
Total	50	100%



Se observa que la respuesta a esta pregunta fue afirmativa, ya que ellos sí consideran necesarios los cursos de capacitación; sin embargo esperan, que a través de la información que se brinde dentro de los cursos, conozcan la manera adecuada de actuar en determinadas situaciones, así como también desean se atiendan las situaciones que la gente de las brigadas externan, para que sean tomadas en cuenta y ampliarlas como temas y exponerlos en cursos posteriores.

Pregunta 4. ¿Los cursos a los cuales es convocado son voluntarios u obligatorios?

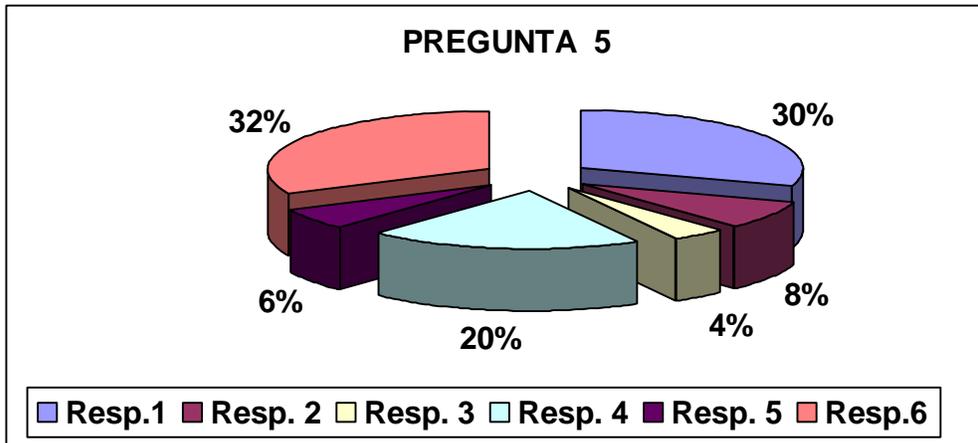
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Voluntario	0	0 %
Obligatorio	50	100%
Total	50	100%



La respuesta fue en su totalidad que el curso lo deben tomar de manera obligatoria, y a pesar de esto la gente no acude, pues en muchos casos los consideran una pérdida de tiempo

Pregunta 5. ¿De los cursos que han asistido que temas considera primordiales?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Vigilancia ambiental	15	30%
Delitos ambientales	4	8%
Marco jurídico para la vigilancia ambiental	2	4%
Radio comunicación	10	20%
Datos teóricos sobre Suelo de Conservación	3	6%
Incendios	16	32%
Total	50	100%

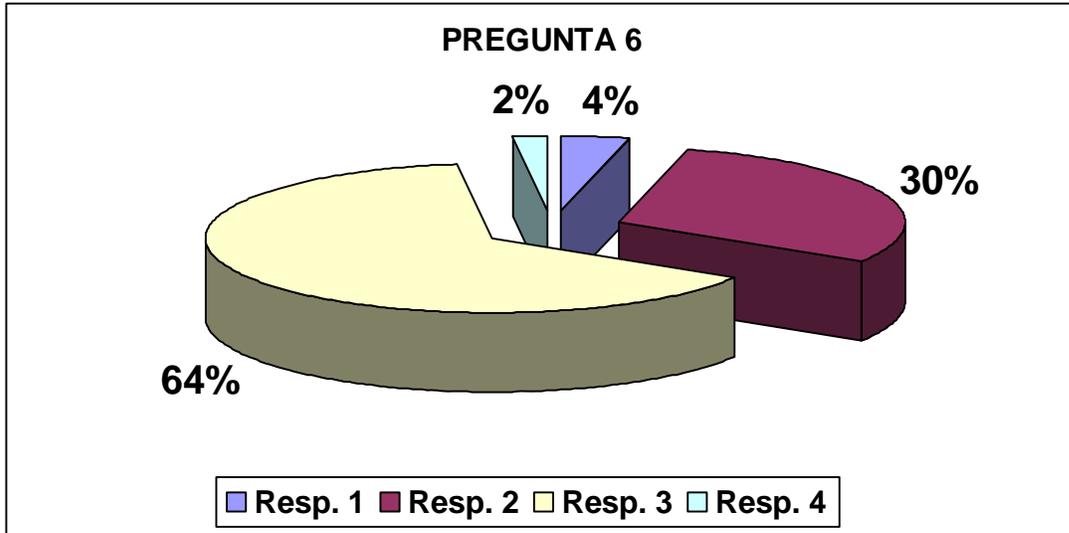


La gráfica anterior refleja un interés mayor hacia los temas prácticos, es decir hacia las actividades que ellos realizan: en primer lugar incendios, en segundo lugar vigilancia ambiental y en tercer lugar radio-comunicación, pues en el caso de esto último, la mayoría de las personas no saben manejar el radio, además de no saber aplicar las claves con las que se deben de comunicar.

Posteriormente se refleja el interés en los temas de: delitos ambientales, datos teóricos sobre Suelo de Conservación y en última instancia sobre el marco jurídico, ya que consideran no tan elemental saber los lineamientos jurídicos, si las instancias encargadas no acuden a los llamados que se les solicita.

Pregunta 6. ¿Considera que los cursos que ha tomado reúnen los elementos necesarios para poder ejecutar bien su trabajo?

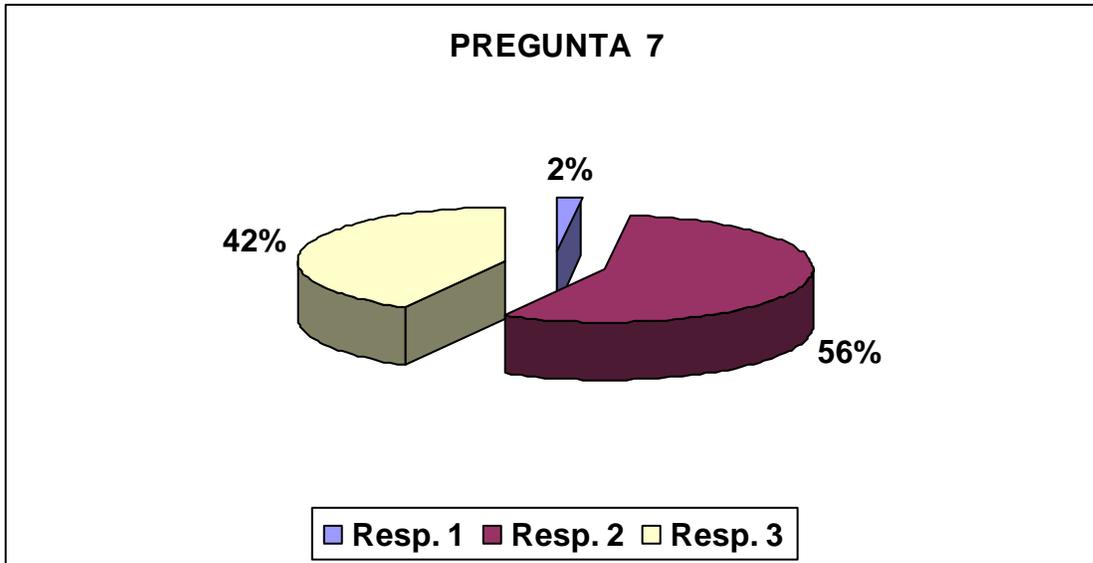
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Definitivamente sí	2	4%
En un 50 %	15	30%
Menos de un 50 %	32	64%
Definitivamente no	1	2%
Total	50	100%



La gráfica nos refleja que los cursos que han tomado cubren menos de un 50% de elementos necesarios, lo cual indica que es necesario un curso que reúna más elementos de acuerdo al trabajo que realizan los brigadistas.

Pregunta 7. ¿Los temas abarcados en los cursos le han ayudado para mejorar su trabajo?

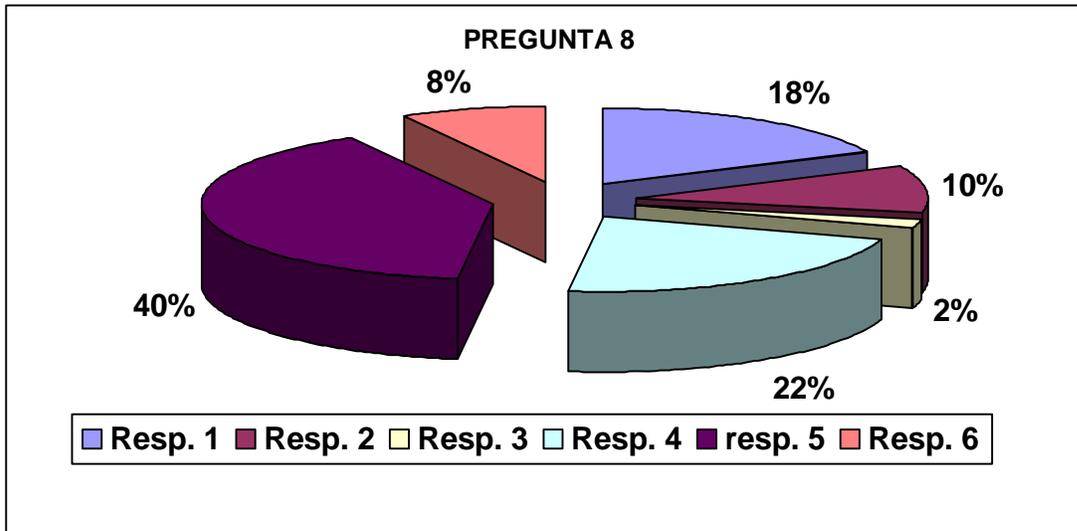
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En más de un 50 %	1	2 %
En menos de un 50 %	28	56 %
No	21	42 %
Total	50	100 %



Con esta gráfica se reafirma la respuesta anterior, lo cual indica la urgencia de otro tipo de contenido en el curso.

**Pregunta 8. ¿Qué temas te gustaría que se aborden en un siguiente curso?
Enumera de mayor a menor importancia**

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Radio comunicación	9	18 %
Residuos sólidos	5	10 %
Composta	1	2 %
Vigilancia	11	22 %
Incendios	20	40 %
Reforestación	4	8 %
Total	50	100 %



En la anterior grafica se solicito que enumeran los temas que les fueran más de importancia para realizar su trabajo, y consideraron entre los más importantes los temas de incendios, vigilancia y radio comunicación, haciendo el comentario que los demás temas si son necesarios y que relativamente eran nuevos para ellos, pero que sí les gustaría que les brindaran información teórica sobre esos temas, y relacionarlo con las actividades que realizan.

3.5.-. PROPUESTA DEL CURSO DE CAPACITACIÓN.

Nombre del curso.

“Herramientas Teóricas para la formación de un Brigadista Comunitario”

Público al que va dirigido.

“A los brigadistas de Protección y Conservación de Recursos Naturales”.

Duración del Curso.

(20 horas. 1 modulo de 8 horas y 2 módulos de 6 horas cada uno. 3 módulos)

Objetivo general del curso:

Proporcionar elementos teóricos y prácticos más específicos al personal que realiza las actividades de protección y conservación de recursos naturales, para que realice de manera eficaz las actividades encomendadas

Objetivos particulares

- Concientizar a los brigadistas sobre la importancia de cuidar el medio ambiente.
- Lograr que los brigadistas se comprometan más con las actividades que realizan en el Suelo de Conservación del DF.

DESARROLLO DEL CURSO

El curso que se propone consta de tres módulos que son los siguientes:

MODULO 1

El Suelo de Conservación y la importancia de los Recursos Naturales

Objetivo: conocer los aspectos relevantes sobre el suelo de conservación

MODULO 2

Protección de los Recursos Naturales

Objetivo: conocer los deberes y limitantes de un brigadista comunitario

MODULO 3

Conservación de los Recursos Naturales

Objetivo: conocer los elementos necesarios que avalan el sentido de la labor del brigadista

CONTENIDO DEL CURSO

MODULO 1

El Suelo de Conservación y la importancia de los Recursos Naturales

Objetivo: conocer los aspectos relevantes sobre el suelo de conservación

Contenido del Modulo

Temas:

1.- Problemática que enfrenta el Suelo de Conservación.

1.1 Concepto de Suelo de Conservación.

1.2 Problemáticas:

- ✓ Naturales.
- ✓ Ocasionadas por el hombre: delitos ambientales y contaminantes del suelo (relacionados a actividades industriales, residuos sólidos, residuos fitosanitarios empleados en la agricultura.)

2.- Ecosistemas

2.1 Qué es un Ecosistema

2.2 Qué Ecosistemas se encuentran en la R1, R2, R3 y R4

- ✓ Características de dichos Ecosistemas.
- ✓ Como están siendo afectados.

3.- Regulación de los usos del Suelo de Conservación.

3.1 Programa General de Ordenamiento Ecológico del DF.

3.2 Características específicas de las zonificaciones en donde se va a trabajar.

4.- Plan Verde

4.1 ¿Qué es el Plan Verde?

4.2 Que nos dice el Plan Verde con respecto a:

- ✓ Suelo de Conservación.
- ✓ Agua.
- ✓ Residuos.

Técnicas a utilizar

- ✓ Cada tema se impartirá mediante una exposición que tendrá una duración de hora y media. Se elige esta técnica ya que el grupo es muy grande.
- ✓ Dinámicas grupales: las técnicas se utilizarán para recuperación de los principales conceptos e ideas al final de cada tema, con el propósito que la gente que asiste al curso le queden más clara la información.

Las dinámicas tendrán una duración de 30 minutos y son las siguientes:

- ✓ **Laberinto:** La gente se colocará simulando formar un laberinto, una persona caminara entre ellos y elegirá a otra persona, ambos caminarán en sentidos opuestos hasta ocupar el lugar del otro. Quien quede sin lugar contestará una pregunta (si es muy grande el grupo se dividirá).

- ✓ **Papa caliente:** en hojas blancas se escribirá el concepto, se hará bolita y comenzará el juego: hay va una papa caliente, caliente, caliente y al que le toque le corresponde explicar con sus propias palabras el concepto. Los que no quieran participar se les aplicará un castigo como hacer sentadillas o bailar la macarena (si es muy grande el grupo se dividirá).

- ✓ **Equipos:** se formarán equipos (dependiendo el grupo), y se hará una pregunta, cada equipo tendrá que escribir en un papel la respuesta, posteriormente se leerán y el facilitador realizará las pertinentes correcciones. Por cada pregunta se deberá establecer un tiempo.

- ✓ **Futbol:** se pondrán dos porterías, el que no meta gol contestará a una pregunta, y posteriormente correrá alrededor del salón para volverse a formar a la fila, quien meta gol tendrá el privilegio de poder realizar una pregunta sobre el tema a quien él elija.

✓

Material didáctico

- ✓ Hojas blancas
- ✓ Lápices
- ✓ Cañón
- ✓ Lap-top o computadora y presentación en power point

Evaluación

Se evaluará a través de la participación generada en la dinámica aplicada al final de cada tema expuesto.

Bibliografía

- Política Ambiental en México, E, Coaut, Friedrich Ebert. Stiftung: Instituto Alemán de Desarrollo, México, 1991, pág. 157.
- Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial, Informe PAOT 2003.

MODULO 2

Protección de los Recursos Naturales

Objetivo: Conocer los deberes y limitantes de un brigadista comunitario

Contenido del Modulo

Temas:

1.- Vigilancia Comunitaria.

1.1 ¿Qué es la vigilancia?

1.2 ¿Qué se va a vigilar?

1.3 Delitos ambientales.

1.4 ¿Qué actividades debe realizar un brigadista?

1.5 Elaboración de reportes de actividades.

2.- Radiocomunicación.

2.1 Problemas más frecuentes.

2.2 Claves de comunicación.

2.3 Distribución de centros de comunicación.

3.- Prevención y combate de incendios.

3.1 Prevención física y cultural: quemas controladas, chapoteo, cajeteo, líneas negras, apertura de brechas corta fuego.

Técnicas a utilizar

- ✓ Cada tema se impartirá mediante una exposición que tendrá una duración de hora y media. Se elige esta técnica ya que el grupo es muy grande.
- ✓ En los primeros dos temas se reafirmará el conocimiento con un sociodrama, éste consistirá en actuar el papel del brigadista comunitario exponiendo de una manera práctica las adversidades a las que puede enfrentarse; esto con el objetivo que el personal pueda verse reflejado de manera real, debido a que estos dos temas no vienen presentados como tales en ninguna bibliografía.

Material didáctico

- ✓ Hojas blancas
- ✓ Lápices
- ✓ Cañón
- ✓ Laptop o computadora y presentación en power point
- ✓ Pizarrón y marcadores
- ✓ Película sobre incendios

Evaluación

Se evaluará a través de la participación generada en relación al sociodrama, ya que esta técnica tiene la intención de resaltar elementos que los propios coordinadores del proyecto desconocen, pues el personal que se enfrenta día a día a los percances que se generan, son los brigadistas, y de esta manera se espera una participación abierta y continua entre lo real o no de la escenificación de las funciones del brigadista comunitario.

Bibliografía

Delitos Ambientales, SEMARNARP, PROFEPA, 1º edición, enero 1992.

MODULO 3

Conservación de los Recursos Naturales

Objetivo: Conocer los elementos necesarios que avalan el sentido de la labor del brigadista

Contenido del Modulo

Temas:

1.- Residuos sólidos.

1.1 Concepto de residuos sólidos.

1.2 Clasificación de los residuos sólidos.

1.3 Los residuos sólidos, un problema para todos.

1.4 Ley de residuos sólidos.

1.5 Reciclaje: como se lleva a cabo y que beneficios trae consigo el reciclaje.

1.6 Composta: ¿Qué es?, ¿Cómo se lleva a cabo?, ¿Cuál es la finalidad de su elaboración?

2.- Reforestación.

2.1 ¿Qué es la reforestación?

2.2 Importancia de la reforestación.

2.3 ¿Cómo se debe planear la reforestación? (Características del suelo, especies idóneas)

2.4 Situación actual de la reforestación. Programa pro-árbol.

2.5 Beneficios de la reforestación.

3.- Cultivo a plantaciones.

3.1 ¿Qué son los cultivos a plantaciones?

3.2 Importancia.

3.3 Actividades a cultivo a plantaciones.

3.4 Eliminación de plagas, riego, chapoteo, cajeteo, etc.

Técnicas a utilizar

- ✓ Cada tema se impartirá mediante una exposición que tendrá una duración de hora y media. Se elige esta técnica ya que el grupo es muy grande.
- ✓ Dinámicas grupales: dichas técnicas se utilizarán para recuperación de los principales conceptos e ideas al final de cada tema, con el propósito que la gente que asiste al curso le queden más claros.

Las dinámicas tendrán una duración de 30 minutos y son las siguientes:

- ✓ **Laberinto:** La gente se colocará simulando formar un laberinto, una persona caminará entre ellos y elegirá a otra persona, ambos caminarán en sentidos opuestos hasta ocupar el lugar del otro. Quien quede sin lugar contestará una pregunta (si es muy grande el grupo se dividirá).
- ✓ **Papa caliente:** en hojas blancas se escribirá el concepto, se hará bolita y comenzará el juego: hay una papa caliente, caliente, caliente y al que le toque le corresponde explicar con sus propias palabras el concepto. Los que no quieren participar se les aplicará un castigo como hacer sentadillas o bailar la macarena (si es muy grande el grupo se dividirá).
- ✓ **Equipos:** se formarán equipos (dependiendo del grupo), y se hará una pregunta, cada equipo tendrá que escribir en un papel la respuesta,

posteriormente se leerán y el facilitador realizará las pertinentes correcciones. Por cada pregunta se deberá establecer un tiempo.

Material didáctico

- ✓ Hojas blancas
- ✓ Lápices
- ✓ Cañón
- ✓ Lap top o computadora y presentación en power point

Evaluación

Se evaluará a través de la participación generada en la dinámica aplicada al final de cada tema expuesto.

Bibliografía

Paquete Básico de Educación Ambiental para la Ciudad de México, Secretaria del Medio Ambiente del D.F, Noviembre del 2000.

EVALUACION GENERAL DEL CURSO

Este curso se evaluará en un primer momento con la asistencia, ya que es importante que los participantes acudan a los tres módulos del curso para ir evaluando dentro de cada uno si la información fue asimilada, esto mediante las dinámicas propuestas.

La evaluación final se obtendrá cuando los brigadistas estén en campo, y las dudas de como enfrentar situaciones sean menos.

CONCLUSIONES

- La Administración es el proceso que coordina e integra actividades y recursos mediante el proceso administrativo (planificación, organización, dirección y control) para llegar al cumplimiento de metas. El hecho de administrar involucra un proceso y dentro de él se encuentra involucrado el factor humano que es esencial para el adecuado funcionamiento de cualquier organización.
- La administración de recursos humanos se encarga del recurso humano y lleva a cabo un proceso que pretende mantener a la organización provista del personal calificado, a través de sus diferentes actividades, entre ellas está la capacitación que es la encargada de proporcionar los elementos necesarios para lograr la eficiencia y eficacia en los integrantes de una organización para el cumplimiento de los objetivos.
- El factor humano es sustancial para cualquier organización, ya que de él depende lograr sus objetivos y cumplir misiones. Esto se lleva a cabo a través de una capacitación constante, dependiendo el área, con el fin de mejorar el desempeño laboral para realizar diversas actividades. Cabe mencionar que esta actualización se debe llevar a cabo en todos los niveles.
- La Capacitación es importante porque conforme pasa el tiempo las demandas de trabajo son diferentes, y por lo tanto las habilidades del personal tienen que ser modificadas y actualizadas para que haga frente a la competencia que demanda el mercado, pues sólo el que está mejor preparado es el que tiene más opciones para poder insertarse más fácilmente al ambiente laboral, en buen puesto y con un mejor salario.

- El significado de la capacitación es tan antiguo como el hombre, porque siempre se ha necesitado aprender constantemente para poder hacer las cosas cada vez mejor y estar a la vanguardia. Es obligación de cualquier patrón proporcionar capacitación a sus empleados para un mejor desempeño de sus actividades, lo indica la Ley General de Trabajo.

- La Secretaría del Medio Ambiente del DF es una institución que tiene dentro de sus atribuciones la de establecer lineamientos generales y coordinar acciones en materia de protección, conservación y restauración de recursos naturales, flora, fauna, aire, suelo, áreas naturales protegidas, las cuales se ejecutan entre otras unidades por la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales; dicha dirección ha sufrido modificaciones desde 1984 al 2007, porque busca una mayor eficiencia y eficacia de los servicios que presta.

- La necesidad de preservar el Suelo de Conservación, llevó al gobierno del DF y a su vez a la Secretaría del Medio Ambiente a crear el 29 de enero del 2008 el **“Programa de Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social (PROFACE)”**, como medida preventiva y correctiva para enfrentar la degradación del suelo y así lograr la permanencia de los servicios ambientales que el suelo de conservación aporta a la ciudad.

- La dependencia responsable del programa PROFACE es la Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales de la Secretaría del Medio Ambiente del Distrito Federal. PROFACE es un instrumento que coadyuva a la protección y conservación de los recursos naturales a través de la participación social. El programa PROFACE opera en dos modalidades:

Fondos para la Conservación y Restauración de Ecosistemas (FOCORE) y Apoyo para la Participación Social en Acciones para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas (APASO), en este último actúan los Brigadistas Comunitarios.

- El Administrador Educativo es una figura que no necesariamente debe estar implícito en una institución educativa, sino que puede participar en cualquier organización que lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje como lo es la capacitación, ya que su formación profesional lo prepara para poder diseñar cursos a partir de una Detección de Necesidades, en donde, se manifiestan los aspectos en los cuales hay carencia de conocimiento para poder desempeñar una actividad adecuadamente. El propósito de llevar a cabo esa Detección de Necesidades es cubrir esas carencias, mediante una actualización a manera de curso, para que así quede de manera más clara como deben de llevarse a cabo las actividades en materia de capacitación y poder tener los resultados esperados.
- Dentro del Servicio Social como Administrador Educativo retomé los conocimientos que me fueron dados durante mi preparación profesional y realicé actividades administrativas como: llevar controles de asistencia, bitácoras por regionales del personal a capacitar, ver a los expositores de los temas, monitorear el curso y finalmente proponer un curso de capacitación para los brigadistas comunitarios.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS Galicia, Fernando. Administración de recursos Humanos. Trillas, México, 2000.
- A.GRADOS, Jaime. Capacitación y Desarrollo de Personal. Trillas, México, 2005.
- BENÍTEZ Valencia, Gabriel. Guía para la elaboración de programas de capacitación. Serie de Recursos Humanos, México, 1993.
- CALDERÓN Córdoba, Hugo. Manual para la administración del proceso de capacitación del personal. Limusa, México, 1982.
- CARRILLO Lora, Raúl. Capacitación en el trabajo. Grijalbo, México, 1975.
- COVARRUBIAS Villa, Francisco. Revista del IAPEM. México, 1998.
- DIRECCION GENERAL DE LA COMISION DE RE CURSOS NATURALES. Manual Administrativo. México 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, México, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración, proceso administrativo. Mc Graw Hill, México, 2001.
- HAROLD, Koontz. Administración una perspectiva global. Mc Graw Hill, México 2002.

- MENDOZA Núñez, Alejandro. La capacitación practica en la organización: métodos y técnicas. Trillas, México, 1994.
- MENY, Y Ves Jeanc.Thoenig. Las Políticas Públicas. Barcelona, Ariel, 1992.
- MIGUEL Vela, Andrés. Dirección Práctica de Recursos Humanos. ESIC, México, 1993.
- PINTO Villatoro, Roberto. Proceso de capacitación. Diana, México, 1990.
- POZNER de Weinberg, Pilar. El Director como Gestor de Aprendizajes Escolares. México, Ed, AIQUE. 1997.
- COAUT, Friedrich Ebert. Stiftuna: Instituto Alemán de Desarrollo. Política Ambiental en México, México, 1991.
- Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial, Informe PAOT 2003.
- REYES Ponce, Agustín. Administración de Personal. Limusa, México, 1990.
- REZA Trosino, Jesús Carlos. Diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Panorama, 1998.
- ROBBINS, Stephen P. Administración. Prentice Hall, México, 2000.
- RODRÍGUEZ Valencia, Joaquín. Administración Moderna de Personal. Tomson, México, 2002.
- Secretaria Del Medio Ambiente del DF, Paquete Básico de Educación Ambiental para la Ciudad de México. noviembre del 2000.
- SEMARNARP, PROFEPA. Delitos Ambientales. 1º edición, enero 1992.

- SILICEO A., Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa, México, 1982.
- TORRES Hernández, Zacarías. Fundamentos de administración. ESCA, México, 1990.
- UVALLE Berrones, Ricardo. Perfil y Orientación del Licenciado en Administración Educativa. México, Ed FCE, 1985.

CIBERGRAFÍA

- ÁLVAREZ asociados en computación, "La importancia de la capacitación en la productividad" , www.observatorio.org/publicaciones/politica.html
- <http://www.sma.df.gob.mx/corena/index.php?ruta=programas&op=proface>
- <http://www.unla.edu.mx>
- <http://www.wikipedia.org>.
- <http://www.sma.df.gog.mx>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/rrhh./humanad.htm>
- www.antecedentes_historicos_de_la_capacitacion_en1422.html.septiembre del 2009
- http://es.wikipedia.org/wiki/Pol%C3%ADtica_ambiental

ANEXOS



Secretaría del Medio Ambiente
 Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales
 Dirección de Centros Regionales

RELACION DEL PERSONAL REGISTRADO Y CAPACITADO EN LOS CURSOS PARA BRIGADAS DE PROTECCION Y CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES

REGIONAL No: _____

FECHA	COMUNIDAD	REGISTRADOS PROFACE	CAPACITADOS PROFACE
	TOTAL		



Secretaría del Medio Ambiente
Dirección General de la Comisión de Recursos
Naturales
Dirección de Centros Regionales

CURSOS PARA BRIGADAS DE PROTECCION Y CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES

REGIONAL: _____

COMUNIDAD	NOMBRE	FECHA 1er DIA	FECHA 2o DIA	FECHA 3er DIA



Secretaría del Medio Ambiente
 Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales
 Dirección de Centros Regionales

RELACION DEL PERSONAL REGISTRADO Y CAPACITADO EN LOS CURSOS PARA BRIGADAS DE PROTECCION Y CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES

	CENTRO REGIONAL No 1		CENTRO REGIONAL No 2		CENTRO REGIONAL No 3		CENTRO REGIONAL No 4	
FEC HA	REGISTR ADOS TOTAL	CAPACIT ADOS TOTAL	REGISTR ADOS TOTAL	CAPACIT ADOS TOTAL	REGISTR ADOS TOTAL	CAPACIT ADOS TOTAL	REGISTR ADOS TOTAL	CAPACIT ADOS TOTAL
TOT AL								

ASPECTOS GENERALES:

El suelo del DF se divide en:

- ❖ Suelo Urbano: Abarca el 41% del suelo del DF.
- ❖ Suelo de Conservación (SC): Constituye el 59%, más de la mitad del suelo del DF, y es de suma importancia, pues gracias a él contamos con Servicios ambientales como:
 - Captación de agua y recarga del acuífero: es elemental ya que el 70% del agua que se consume en la ciudad, proviene de éste.
 - Captura de carbono y otros gases contaminantes y partículas suspendidas en la atmósfera.
 - Producción de oxígeno
 - Retención del suelo fértil
 - Regulación del clima.

Todo lo anterior es vital para el ser humano y para el ambiente que lo envuelve, por ello es importante proteger, conservar y restaurar nuestros recursos naturales; pues la problemática a la que nos enfrentamos no es muy sencilla, ya que el Suelo de Conservación está sometido a una presión cada vez mayor, en donde gran parte de los procesos de degradación del suelo se encuentran asociados con prácticas agropecuarias no sustentables y cambios de uso de suelo no autorizados de terrenos forestales a agrícola, pecuario a habitacional en zonas no aptas para ello, generando la pérdida de la cobertura vegetal ocasionando disminución drástica del potencial de infiltración natural al subsuelo. Aunado a lo anterior, la venta ilegal de tierras, invasiones y crecimiento irregular de la mancha urbana, trae como consecuencia la pérdida de zonas con vegetación natural y biodiversidad. Por todo lo anterior se puede decir que en el Distrito Federal, la degradación del suelo es de las más graves amenazas medioambientales.

Para hacer frente a esta problemática, el Gobierno del Distrito Federal a través de la SMA-CORENA ha diseñado el Programa **Fondos de Apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la Participación Social (PROFACE)**, que tiene como objetivo general, proteger, conservar y restaurar el Suelo de Conservación como espacio clave del equilibrio ecológico en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, para garantizar la permanencia de los servicios ambientales, a través de apoyos económicos en un esquema de participación social. Este programa a su vez se subdivide en Fondos de apoyo para la Conservación y Restauración de los Ecosistemas a través de la participación Social (FOCORE) y Apoyo para la Participación Social en

Acciones para la Conservación y restauración de los Ecosistemas (APASO), y es en éste último donde se encuentran contempladas las Brigadas Comunitarias de protección y conservación de recursos naturales.

BRIGADAS COMUNITARIAS DE PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DE RECURSOS NATURALES

Son grupos que se integran con la finalidad de conservar, proteger y defender el ambiente y la biodiversidad a través de diversas actividades.

ACTIVIDADES DE LAS BRIGADAS COMUNITARIAS

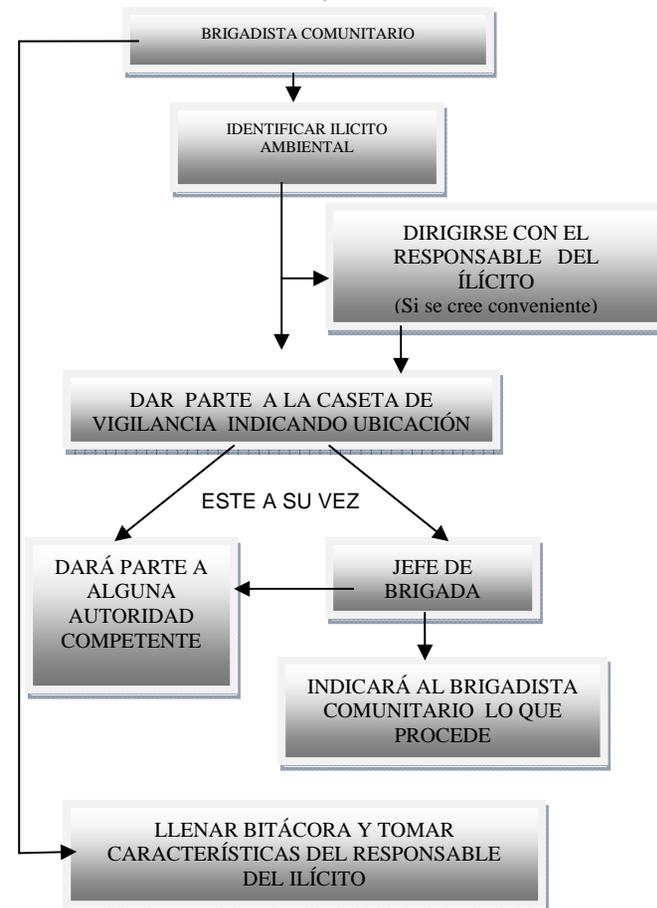
- Realizar recorridos diarios en áreas de suelo de conservación.
- Proteger, conservar y restaurar el Suelo de Conservación
- Vigilar y evitar que se realice prácticas ilegales como: tala de árboles, extracción del suelo y especies de flora y fauna, cambios de uso de suelo.
- Dar parte a las autoridades responsables de cualquier actividad ilícita que no pueda ser evitada por la vía de la persuasión.
- Elaborar y presentar bitácoras y reportes de vigilancia al Coordinador Técnico.
- Informar amablemente a personas e instituciones que estén incurriendo en algún delito ambiental, que sus acciones van en contra de lo permitido por la ley.
- Coadyuvar en operativos que realicen las autoridades competentes.

Para poder llevar a cabo las acciones de conservar, proteger y defender el ambiente y la biodiversidad se deben identificar correctamente los delitos ambientales, que son los siguientes:

- ❖ Invasión u Ocupación (Art. 343 del código Penal): pueden ser construcciones temporales o permanentes en áreas naturales protegidas, suelo de conservación, barranca o en área verde en suelo urbano.
- ❖ Cambio del uso del suelo (Art. 343 bis del código Penal): de forestal a agrícola
- ❖ Tiro de cascajo (Art. 344 del código Penal): que es conocido como desperdicio de construcción

- ❖ Extracción de recursos naturales (Art. 344 bis del código Penal): cubierta vegetal, piedra, tierra ilegal, especies.
- ❖ Provocar incendios (Art. 345 del código Penal): es la acción de prender fuego, con intención de destruir o dañar.
- ❖ Tala clandestina (Art.345 Bis del código Penal): se refiere al daño parcial o total de árboles (muerte)

Una vez identificado el delito se procede a:



GLOSARIO

ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS: espacios físicos naturales en donde los ambientes originales no han sido suficientemente alterados por actividades del hombre y aun conservan especies, bienes y servicios.

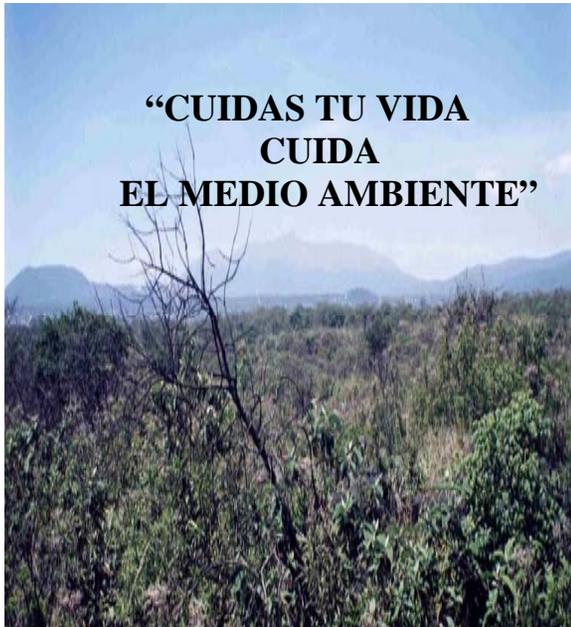
BIODIVERSIDAD: este término se refiere a la flora y fauna que existe en un lugar determinado.

ECOSISTEMA: La unidad funcional básica de interacción de los organismos vivos entre sí y de éstos con el ambiente, en un espacio y tiempo determinados.

IMPACTO AMBIENTAL: Modificación del ambiente, ocasionado por la acción del hombre o de la naturaleza.

SERVICIOS AMBIENTALES: son los beneficios que brinda el ambiente para mejorar la calidad de vida de los habitantes.

SUELO DE CONSERVACIÓN: Es el territorio que aún mantiene las condiciones propicias para la conservación de especies y de ecosistemas propios del DF; es regulado por un conjunto de programas y normas que nos permiten llevar a cabo acciones de detección, rescate saneamiento y recuperación del SC.



INSTANCIAS COMPETENTES PARA ATENDER DENUNCIAS:

PROCURADURÍA FEDERAL DE PROTECCIÓN AL AMBIENTE (PROFEPA)
CARRETERA PICACHO-AJUSCO 200, COL. JARDINES EN LA MONTAÑA, DEL TLALPAN, C.P. 14210, MÉXICO D.F.
TEL: 54496300 EXT. 16175 018007703372

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE VIGILANCIA AMBIENTAL (DEVA) A TRAVÉS DE LA COORDINACIÓN DE INSPECCIÓN DE RECURSOS NATURALES Y ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS (CIRNANP)
TEL: 56307751

FISCALÍA ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN DE DELITOS CONTRA EL AMBIENTE (FEPADA)
TEL: 53468550/53468551

PROCURADURÍA AMBIENTAL Y DEL ORDENAMIENTO TERRITORIAL (PAOT)
AV. MEDELLÍN 202, 3er PISO ENTRE CHIAPAS Y TAPACHULA, COL. ROMA, DEL. CUAUHTEMOC, C.P. 0670

CENTRO REGIONAL PARA LA CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES No 1 TEL: 56671231

CENTRO REGIONAL PARA LA CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES No 2 TEL: 58499061

CENTRO REGIONAL PARA LA CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES No 3 TEL: 58411738

CENTRO REGIONAL PARA LA CONSERVACION DE RECURSOS NATURALES No 4 TEL: 58433411

Av. Año de Juárez # 9700 Col. Quirino Mendoza, San Luis Tlaxialtemalco, Delegación Xochimilco C.P. 16610
Tel. 58 43 38 78 ext. 155



Secretaría del Medio Ambiente
Dirección General de la Comisión de Recursos Naturales
Dirección de Centros Regionales

