

REVISIÓN INSTITUCIONAL DEL DEPARTAMENTO FORESTAL: HACIA SU FORTALECIMIENTO INTERNO, BELICE

EI BZ

» Contexto y desafíos

El Departamento Forestal (FD) se estableció en la década de 1920 con la responsabilidad general de supervisar: 1) la gestión sostenible los bosques de Belice y los recursos que contiene; 2) la administración y gestión de áreas protegidas (AP) y 3) la gestión de la vida silvestre para las generaciones presentes y futuras. Sin embargo, el FD ha experimentado un cambio considerable en las últimas dos décadas. Algunos de los cambios más significativos han sido la disminución de las reservas de madera, lo que reduce la capacidad de generación de ingresos del Departamento; y un daño considerable causado por la presencia de escarabajos descortezadores en los bosques de pinos del país. En otro nivel de cambios están los avances tecnológicos que también han impulsado al

FD a evolucionar para enfrentar los desafíos que siguen a los cambios causados por la presión sobre los recursos forestales. Tras reconocer estos cambios y la necesidad de adaptar la gestión actual, el FD decidió realizar en 2015 y con apoyo del Proyecto Protección y Uso Sostenible de la Selva Maya, una revisión institucional que permitiera analizar la estructura organizacional existente, identificar áreas para la mejora organizacional y promover una mayor efectividad en las tareas del Departamento. Este proceso, así como el desarrollo posterior de un Plan de Acción Estratégico (PAE) y un Marco de Monitoreo y Evaluación (MME), establecieron prioridades y resultados anticipados para los próximos cinco años (2019-2023).

Personas beneficiadas

Directamente el personal del Departamento Forestal quienes mejoran su gestión interna; Indirectamente las partes interesadas y los usuarios de los recursos maderables de todo el país.



Impactos

- ◆ Hoy día el Departamento Forestal (FD) tiene un mejor posicionamiento con relación a otras instituciones públicas.
- ◆ Se han identificado liderazgos en áreas clave del FD, la institución tiene una visión más estratégica para el futuro y ha desarrollado una agenda de trabajo común.
- ◆ Se establecen medidas que permiten identificar áreas de mejora para el adecuado funcionamiento del FD.
- ◆ Se fortalece la confianza entre el personal y se mejora la cooperación interna del FD.
- ◆ El personal de FD es más consciente de sus áreas de oportunidad y está dispuesto a trabajar con los recursos disponibles para ellos.





Evaluación institucional del Departamento Forestal

A través de un proceso participativo liderado por dos consultores (un especialista internacional y uno nacional) se realizó una evaluación institucional del FD. A través de un proceso de consulta amplio, el FD y las partes interesadas de todo el país fueron entrevistadas y posteriormente participaron en varios talleres de consulta durante los cuales presentaron, analizaron y discutieron sus necesidades, aspiraciones y visión del FD. Como resultado, se recopiló un informe extenso delineando el mandato del FD - basado en la legislación y financiamiento actual, así como en la estructura operativa a nivel institucional actual, incluyendo las tareas, las deficiencias de cada departamento (programa) y las recomendaciones. Una vez que se presentó el informe, el FD lo revisó y se incorporó su retroalimentación al resultado final.

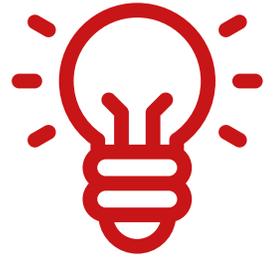
Factores favorables: El FD mostró apertura al análisis reconociendo e identificando la necesidad de un cambio. En este sentido, los consultores contaron con el pleno apoyo y un mandato claro para realizar entrevistas y talleres en los que se expresaron abiertamente sus inquietudes.



Desarrollo de un marco de monitoreo y evaluación

Basado en el PAE, se desarrolló un marco de Monitoreo y Evaluación (MME). El objetivo de este Instrumento fue facilitar el seguimiento en la implementación futura del proceso, e incluyó la designación de un grupo de trabajo interno responsable de su seguimiento. El proceso fue dirigido por un equipo de dos consultores en coordinación con un oficial de enlace designado por el FD. Los consultores establecieron un plan de trabajo para desarrollar el Instrumento a través de un taller de dos días, donde se revisó el PAE y se formularon indicadores. Después del taller, los consultores recopilaron el MME para que el FD lo revisara antes de su finalización.

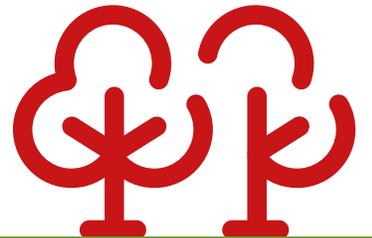
Factores favorables: Para cuando se desarrolló el Instrumento, el personal de FD ya estaba familiarizado con los consultores y el proceso participativo, por lo que tenían la plena apropiación del proceso, asegurando un desarrollo rápido y efectivo.



Desarrollo de la estrategia y plan de acción

Tomando como base la Evaluación Institucional, se desarrolló un Plan de Acción Estratégica de cinco años (PAE) a través de talleres participativos. El proceso fue dirigido por un equipo de dos consultores (uno regional y otro nacional) en coordinación con un oficial de enlace designado por el FD. Para definir los objetivos estratégicos y el plan de acción, se llevaron a cabo dos talleres de dos días con el personal del FD en un lapso de tres meses. Después de cada taller, los consultores recopilaron los resultados para la revisión del FD antes de la próxima reunión. El resultado fue el diseño de una estrategia para el FD que incluía un plan a cinco años con objetivos concretos y alcanzables.

Factores favorables: Los talleres participativos permitieron al personal del FD involucrarse plenamente en todo el proceso obteniendo apoyo y apropiación del proceso y los documentos resultantes.



La Evaluación Institucional (1) forma la base para la implementación del Plan de Acción Estratégico y el Marco de Monitoreo y Evaluación. En este sentido, el desarrollo del Plan de Acción Estratégico (2) puede entenderse como el segundo paso que puede continuar mientras comienza la implementación del Marco de Monitoreo y Evaluación (3).

» Historia

“ Toda institución que tenga un mandato legal para llevar a cabo acciones nacionales al servicio de su país debe guiarse por una estrategia. Esto es vital para la buena gobernanza, la presentación de informes y la rendición de cuentas. La Estrategia del Departamento Forestal es una importante herramienta de planificación que tiene como objetivo guiar al Departamento en los próximos cinco años en diversas áreas clave, incluyendo el manejo forestal, el manejo de áreas protegidas y vida silvestre, así como en el desarrollo institucional y de alianzas, y especialmente contribuyendo a la conservación de la Región Selva Maya.



Considerando el interés de los Gobiernos de Belice, Guatemala y México, la Selva Maya tiene una gran promesa de ser preservada. Esta región sigue siendo fundamental en nuestra cultura, tradiciones y objetivos de conservación. Sin duda alguna, para que tengamos éxito en la implementación de nuestros planes para la conservación de los bosques de la Selva Maya, necesitamos continuar siendo estratégicos para asegurar la participación de nuestras comunidades locales, quienes son los principales beneficiarios, pero quienes también impactan y alteran significativamente a esta región. A medida que vemos hacia adelante, es claro que el futuro de la Selva Maya está en nuestras manos y es una tarea que asumimos sin titubeos.”

Wilber Sabido, Chief Forest Officer, Departamento Forestal (FD).

