

Evaluación de la estructura y de los RRHH para una gestión eficiente de áreas protegidas en el PNL

País:	Democratic Republic of Congo
Región:	Africa
Cliente:	GIZ Cooperación Alemana
Organización asociada:	Parque Nacional de la Lomami (PNL)
Duración:	Abril de 2023 – marzo de 2024



Contexto

En 2021, la Sociedad Zoológica de Frankfurt firmó un acuerdo de cogestión con el Instituto Congolés para la Conservación de la Naturaleza (ICCN). Ambas organizaciones llevaron a cabo actividades de gestión de parques y la integración de los dos equipos sigue siendo un desafío al implementar un enfoque único de gestión de recursos humanos para convertir el Parque Nacional en una estructura de gestión de parques eficaz y eficiente. Además, el parque debe tener la capacidad organizativa para recaudar y gestionar los importantes fondos necesarios para realizar las operaciones del parque y el trabajo comunitario en la zona de amortiguamiento.

Objetivo

Establecimiento de una estructura organizativa y de recursos humanos preferida y acordada para la gestión de PNL.

Actividades

- Mapeo de todos los organigramas que identifiquen posiciones y líneas jerárquicas de las dos antiguas organizaciones de gestión de parques (FZS e ICCN) y diseño de una organización objetivo para el PNL
- Revisar las actividades específicas requeridas en el PNL bajo las condiciones geográficas y de gestión de PNL, con requisitos logísticos complejos que modificarán las estructuras de gestión
- Revisar las actividades requeridas para que FZS opere bajo una Asociación de Gestión Colaborativa (CMP) de cogestión del ICCN y potencialmente una CMP delegada posterior
- Revisar los requisitos de gestión y recaudación de fondos de FZS para las operaciones del PNL y la implementación de una estrategia de zona de amortiguamiento
- Entrevistar a todo el personal superior de ICCN/FZS para evaluar sus habilidades y competencias
- Entrevistar a los gerentes de línea clave y a los gerentes de línea del personal de nivel superior/medio para obtener otras perspectivas sobre las fortalezas y debilidades.
- Identificar brechas en el personal en cuanto a habilidades y competencias clave
- Proponer equiparación de personal para los puestos de alta y media dirección
- Apoyar a la gestión del PNL para proponer coincidencias de personal con puestos e identificar al personal que pueda necesitar capacitación o reducción de personal

Resultados logrados

- Elaboración de Informe de Personal del PNL y análisis de la plantilla actual
- Informe sobre más de 30 recomendaciones en las áreas de desarrollo organizacional, desarrollo de personal, gestión de recursos humanos y gestión de áreas protegidas
- Entrevistas de evaluación de habilidades y brindar recomendaciones para la redistribución del personal
- Implementación de varias políticas, herramientas y prácticas modernas de RRHH según recomendaciones