

Distr.
RESTRINGIDA

LC/R.1113
3 de enero de 1992

ORIGINAL: ESPAÑOL

C E P A L

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

PROYECTO DE INFORME DEL SEMINARIO/TALLER SOBRE CAPACITACION
EN GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS EN CENTROAMERICA,
PANAMA Y REPUBLICA DOMINICANA

(San José, Costa Rica, 4 al 6 de diciembre de 1991)

Este documento no ha sido sometido a revisión editorial.

INDICE

| | <u>Párrafo</u> | <u>Página</u> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|
| I. SESION DE APERTURA | 1- 2 | 1 |
| II. PRESENTACION DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO SOBRE MEJORAMIENTO EN LA CAPACITACION DE ADMINISTRADORES DE PROYECTOS Y SISTEMAS DE RECURSOS HIDRICOS | 3- 5 | 2 |
| III. LAS NECESIDADES DE CENTROAMERICA, PANAMA Y REPUBLICA DOMINICANA EN MATERIA DE CAPACITACION EN LA GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS | 6-19 | 3 |
| IV. LA ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL DOCUMENTO "PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL PARA ADMINISTRADORES DE RECURSOS HIDRICOS" | 20-31 | 9 |
| V. CONCLUSIONES | 32 | 16 |
| Anexo 1 LISTA DE PARTICIPANTES | - | 19 |
| Anexo 2 LISTA DE DOCUMENTOS | - | 23 |
| Anexo 3 PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS | - | 25 |

I. SESION DE APERTURA

1. El Sr. Hugo Zelaya Calin, Director del Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP) dio la bienvenida a los participantes en el Seminario-Taller a nombre del ICAP. En su discurso puso énfasis en el agua como elemento integrador del desarrollo socioeconómico. Hizo mención también a la problemática global del agua, las acciones del hombre y al peligro de la sustentabilidad. Afirmó que a la fecha existen dos tipos de preocupación básica en materia de recursos hídricos:

a) una cuyo enfoque de análisis es la relación entre agua, sociedad y ecología;

b) otra referida al hecho que el agua es un recurso integrador.

Finalmente hizo hincapié en que el sistema de organizaciones vinculadas con la gestión de recursos hídricos en América Latina y el Caribe padece de una serie de problemas. El perfil de ellos está planteando la necesidad de iniciar esfuerzos que contribuyan a superar dichas deficiencias. Es en este contexto, indicó, que la CEPAL ha planteado una propuesta para el desarrollo de un programa de capacitación para la gestión integral de recursos hídricos que permita organizar las instituciones docentes --entre las que se encuentra el ICAP. Al dejar inaugurado el seminario/taller agradeció al Gobierno de Alemania su aporte para el desarrollo de esta actividad.

2. También hicieron uso de la palabra el Sr. Armando Llop, quien dio la bienvenida a los participantes por parte de la GTZ, y el Sr. Terence Lee, quien a nombre del Sr. Gert Rosenthal, Secretario Ejecutivo de la CEPAL, destacó la significancia que la CEPAL asigna a este tipo de actividad como parte de su apoyo al desarrollo de los países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

II. PRESENTACION DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO SOBRE MEJORAMIENTO EN LA CAPACITACION DE ADMINISTRADORES DE PROYECTOS Y SISTEMAS DE RECURSOS HIDRICOS

3. El Sr. Terence Lee presentó un resumen de la evolución del trabajo de la CEPAL en el campo de los recursos hídricos en general y en este proyecto en particular. En su presentación destacó el hecho que lo que se presentaba en el documento "Programas modelos de capacitación en gestión integral para administradores de recursos hídricos" era el resultado de estudios del estado de la gestión de los recursos hídricos en América Latina y de la oferta y demanda de capacitación. En estos estudios señaló se llegó a una serie de conclusiones, incluyendo las siguientes:

- i) En el campo de la capacitación, los problemas principales se encuentran al lado de la oferta de cursos que no han respondido adecuadamente a las necesidades de alternativas de capacitación latentes en las instituciones del sector.
- ii) En materia de gestión de recursos hídricos existe la necesidad de crear un sistema regional de capacitación sobre la base de las instituciones existentes.
- iii) La CEPAL debería apoyar los esfuerzos para formar el sistema regional y diseñar programas modelos para cursos en gestión integral.

4. Para preparar los programas modelos la CEPAL formó un grupo de trabajo de representantes de instituciones de capacitación en la región. En sus deliberaciones este grupo de trabajo decidió que se requería un enfoque doble para diseñar los programas modelos. Los programas se dividieron en dos partes, ya que hay que capacitar a dos tipos muy diferentes de funcionarios:

- administradores a nivel estratégico-institucional
- administradores a nivel técnico-gerencial

5. Finalizó su presentación con una breve síntesis del contenido de los programas para estos dos niveles de capacitación.

III. LAS NECESIDADES DE CENTROAMERICA, PANAMA Y REPUBLICA DOMINICANA EN MATERIA DE CAPACITACION EN LA GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS

6. Este punto del temario se discutió en grupos de trabajo y en una sesión plenaria.

1. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 1

7. El grupo llegó a las siguientes conclusiones en la discusión de este tema:

1. Que cada país tiene sus propias características pero que sin embargo existen aspectos comunes al entorno y a las instituciones.
2. Que la cuenca es la unidad básica para interpretar la vulnerabilidad o posibilidad del recurso hídrico en términos de interacción con los recursos naturales asociados y el medio para dirigir el control sobre las aguas y recursos conexos.
3. Que la cuenca permite cuantificar el control sobre las aguas y recursos conexos.
4. Que el uso de la cuenca como unidad de análisis ambienta el destino de los recursos financieros hacia áreas que garanticen la disponibilidad y calidad del recurso hídrico y la mitigación de los impactos de los proyectos; y orienta las acciones en función de las necesidades de los usuarios.

8. El grupo agregó que en la región existen desventajas y ventajas en la aplicación del concepto de cuencas a la gestión integral de los recursos hídricos:

a) Desventajas

1. Acelerado deterioro de los recursos naturales conexos a las aguas.
2. Ausencia de un ordenamiento territorial en un contexto de crecimiento, población desmedida y concentración en las urbes de los países.
3. Ocupación de áreas marginadas en cuencas altas donde las áreas naturales protegen usos actuales y reservas de agua y otros beneficios.
4. Pérdida de recursos vitales en países y áreas litorales e impactos en la salud.

b) Ventajas

1. Tendencia mundial hacia la protección ecológica y existencia de oportunidades para aplicar recursos económicos con apoyo internacional.
2. Sensibilidad de los gobiernos para redistribuir equitativamente los recursos esenciales de vida.

3. Movimiento integratorio de los países centroamericanos y del Caribe y logro de compromisos conjuntos.
 4. Mayor estímulo a la organización y participación comunal.
 5. Tendencia a la co-gestión (Estado-ONG, sector privado).
 6. Existencia de un conflicto generado por la presión para satisfacer la demanda.
9. Señaló además que existen desventajas y ventajas para la gestión integral en la institucionalidad existente:

a) Desventajas

1. Competencia entre dependencias.
2. Falta de coordinación.
3. Ineficiencia en el uso del recurso hídrico.
4. Tendencia a la concentración de decisiones.
5. Prioridades para atender demandas de servicios, lo que orienta la asignación de recursos financieros.
6. Debilidad de planificación del aprovechamiento en términos de largo plazo.
7. Establecimiento de actividades contaminantes no deseadas en los países desarrollados.
8. Ausencia de tratamiento de las aguas que se recargan en los montos acuíferos con inminente conflicto por disminución de volúmenes con incremento de concentración de contaminantes.

b) Ventajas

1. Existencia de medios alternativos para la gerencia tradicional.
2. Capacitación en técnicas de gerencia y esfuerzos para descentralización.
3. Existencia de regulación de las organizaciones financieras con aspectos relativos al ambiente y al manejo de cuencas.
4. Estrategia mundial de desarrollo a nivel de países que permite una activa previsora y tendencia al compromiso.
5. Existencia de cuencas y áreas a nivel de país y región con recursos naturales no alterados.

10. Dentro del contexto externo en que se ambientan las instituciones relacionadas con los recursos hídricos, el grupo indicó que también existen desventajas y ventajas:

a) Desventajas

1. Competencia de instituciones.
2. Falta de coordinación interinstitucional.
3. Ausencia de proyectos múltiples.
4. Legislación obsoleta y contradictoria.
5. Ausencia de planificación en el uso del recurso a largo plazo.

b) Ventajas

1. Establecimiento de redes a nivel internacional.
2. Existencia de medios alternativos para cambiar estilos de gerencia.
3. Utilización de medios de coordinación y planificación ya existentes.
4. Tendencia a la descentralización y desconcentración.

11. Finalmente el grupo precisó que existen factores positivos y negativos en la formación de los profesionales para la aplicación del concepto de gestión integral. Por un lado existe personal técnico capacitado y una apertura hacia el análisis integratorio a nivel institucional, y por el otro una falta de instrucción gerencial a nivel de programas de formación de profesionales, una débil formación gerencial a nivel institucional, una débil política institucional en cuanto al desarrollo de los recursos humanos y debilidad de políticas y lineamientos a nivel sectorial (interno y externo).

2. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 2

12. Los participantes de este grupo de trabajo en su discusión sobre este tema, indicaron que los siguientes aspectos tienen impacto sobre los recursos hídricos de la región:

1. Explotación maderera, colonización desorganizada: Aun cuando el efecto final es el mismo, ambas acciones son un peligro palpable de lo que significa no poner alto a las mismas.
2. Uso indiscriminado de productos agroquímicos: Fertilizantes, pesticidas, desechos de café que son vertidos en cuerpos de agua contaminándola indiscriminadamente.
3. Medios de comunicación: Prensa, radio y televisión que con una mala orientación lejos de ayudar a veces se convierte en promotor (sin siquiera saberlo) del mal uso del recurso hídrico. Bien encaminado este aspecto se puede convertir en un excelente aliado en la conservación de los recursos.
4. Manejo de basura: Cuando no hay tecnología apropiada los desechos urbanos e industriales contaminan los cuerpos de agua provocando procesos irreversibles o muy costosos para habilitar esa agua contaminada.
5. Financiamiento internacional: Al haber perdido la región su interés, las fuentes de financiamiento se hacen un recurso escaso, limitando las posibilidades de ampliar y mejorar las infraestructuras.
6. Deuda externa, interna, social: El agua como elemento vital para la vida provoca que el tema se convierta en una disyuntiva. Se paga una deuda externa/interna o se paga una deuda social, abasteciendo a la comunidad.

7. Políticas económicas y sociales restrictivas: La falta de recursos económicos obliga a no poder implementar planes de desarrollo aun cuando sean obvias las necesidades de agua en cantidad y calidad normales en las ciudades.

13. Siguiendo la metodología sugerida el grupo analizó el ámbito a cubrir. Dadas las similitudes entre los países se decidió que la región Centroamericana y el Caribe fuera el ámbito a ser estudiado. Dentro de este ámbito el grupo se concretó en el sector hídrico.

14. El grupo evaluó las fortalezas y debilidades con relación al ámbito interno de las organizaciones responsables de los recursos hídricos y las amenazas y oportunidades al ámbito externo de éstas. Entre las conclusiones más significativas se incluyen:

1. El impacto del cólera ha hecho crear conciencia dentro de las instancias administrativas para mejorar los distintos tipos de sistemas de salubridad y de abastecimiento de agua.
2. La corriente ecológica: Esta modalidad no sólo protege el medio ambiente en su conjunto sino que también el agua y sus posibles fuentes. Este tema se maneja en agendas políticas: Aun cuando las políticas pueden ser una amenaza por sus intereses particulares, eventos regionales (presidentes, esposas de presidentes, ministros, acciones integracionales) pueden ser el foro preciso para fomentar la toma de decisiones inteligentes hacia el desarrollo de los recursos hídricos.
3. La disposición de la CEE para ayudar a la región también presenta oportunidades. Las políticas operativas de la CEE están orientadas, hacia ayuda en bloque para la región más que hacia países específicos. La corriente de descentralización y participación ciudadana se debe aprovechar por cuanto favorece la integración del individuo ciudadano como garante del desarrollo hídrico.

15. Dentro del contexto interno de las instituciones del sector se enfocaron sus fortalezas y debilidades. Las fortalezas incluyen la disposición de aplicar tecnología apropiada, la calidad del procesamiento del agua en términos de su probabilidad, adaptación para el riego, baja acidez, etc.; la adopción de sistemas adecuados de medición del recurso y su uso, la facturación de los costos y finalmente la regulación por ley del aprovechamiento de los recursos hídricos. Entre las debilidades observadas en la región, las siguientes, se señaló, eran las más significativas:

- Mal uso del agua
- No control
- Mal diseño de los sistemas
- Mala distribución
- Fuga de cerebros
- Malos salarios
- Capacidad técnica y gerencial

- Falta de mantenimiento dentro de la infraestructura
- Carencia de ley de agua
- Cambios administrativos frecuentes por motivos de índole política

16. El grupo propuso las siguientes estrategias para la capacitación:

1. Sensibilizar a todos los niveles institucionales (estratégico, técnico y operativo) y de la sociedad civil, sobre la importancia de la conservación del ambiente y los recursos hídricos.
2. Capacitación gerencial de los recursos humanos encargados de administrar los recursos hídricos que tome en cuenta un enfoque ecológico de eficiencia, eficacia y productividad.

17. Aplicando el aspecto "sistema de capacitación" propuso:

1. Inducir cursos sobre conservación ambiental en los currícula de primaria, secundaria y universitaria.
2. Capacitar a los recursos humanos (periodistas) de los medios de comunicación masiva, sobre la importancia del manejo correcto de los recursos hídricos, para que dichos medios se conviertan en un ente capacitador de la población.
3. Capacitación a formuladores de políticas, programas y proyectos, sobre medición de impacto ambiental de las políticas, programas y proyectos.
4. Campañas de capacitación (sensibilización) a la población, sobre la importancia de la conservación de los recursos hídricos.
5. Fomentar la participación ciudadana en la gestión y control de los recursos hídricos.
6. Capacitar y sensibilizar a las comunidades sobre la importancia de conservar los recursos hídricos de su comunidad y de la nación.
7. Capacitación gerencial a nivel estratégico (político) y técnico gerencial de los encargados de formular, ejecutar y evaluar políticas, programas y proyectos relacionados con la gerencia de recursos hídricos.

3. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 3

18. En sus discusiones este grupo de trabajo puso énfasis en las siguientes desventajas y ventajas que se presentan en Centroamérica, Panamá y República Dominicana para la gestión integral de los recursos hídricos:

a) Desventajas

1. No existe capacidad para identificar y negociar fondos externos.
2. No existen fondos suficientes externos e internos.
3. Han dejado de ser prioridad a nivel regional, sectorial.
4. Distracción de fondos a otros.
5. Insuficiente capacidad para orientar hacia el sector agua los fondos que ingresan al país.
6. Dificultades para establecer tarifas adecuadas y la organización del cobro.
7. Condicionamientos de la asistencia internacional, para que los fondos se canalicen hacia las ONGs.
8. Participación de los ONGs en creación, organización y administración de proyectos de agua, dispersión, baja calificación y ausencia de normativas.
9. Ausencia de políticas regionales en el sector agua.
10. No hay voluntad política para aplicar y logistar en el sector de agua.
11. El incremento de los recursos externos e internos no van acorde con el crecimiento demográfico.
12. No hay una política de capacitación en el sector agua.
13. Hay capacitación inadecuada en los distintos sectores.
14. Demanda creciente de agua por el crecimiento demográfico.
15. Deterioro ecológico y ausencia de políticas de saneamiento básico.
16. Falta de capacidad gerencial.
17. La reactivación económica (creación de zonas francas) que deterioran el ambiente.

b) Ventajas

1. Reestructuración del Estado (administración pública).
2. Renovación y reorganización del sector.
3. Incremento de la asistencia internacional, principalmente la proveniente de Europa.
4. Desarrollo de sistemas de información.
5. Conversión de la deuda en el sector hídrico.
6. Revitalización de la integración centroamericana.
7. Aumento de la capacidad de explotación racional de los recursos hídricos en respuesta a la transnacionalización de la economía.
8. Existencia de métodos modernos de capacitación.
9. Existencia de instituciones regionales que realizan capacitación en el sector agua.
10. Existencia de sedes nacionales de capacitación.

19. El grupo presentó las siguientes propuestas y conclusiones para el desarrollo de la capacitación en la gestión integral de los recursos hídricos:

1. Capacitación o promotores comunales para la ejecución de proyectos promotores comunales.
2. Capacitación a decisores en el campo político.
3. Creación de seminarios de sensibilización de los políticos.
4. Capacitación de los funcionarios a nivel gerencial y medio.
5. Capacitación de funcionarios de ONGs.
6. Capacitación a los maestros en el campo del agua.
7. Capacitación a funcionarios de otras instituciones que están relacionadas directamente con el sector agua.
8. Areas de capacitación.
9. Manejo de recursos.
10. Orientaciones de la capacitación.
11. Orientación regional de los cursos.
12. Lograr el reciclaje de los recursos.
13. Establecer las especificidades de los sujetos de capacitación.
14. Creación de un sistema de capacitación acorde a las necesidades centroamericanas.
15. Impulsar una capacitación participativa.

IV. LA ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL DOCUMENTO "PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL PARA ADMINISTRADORES DE RECURSOS HIDRICOS"

20. El Doctor Luis Bernardo Villalobos al hacer la presentación del contenido de los cursos propuestos para el nivel estratégico-institucional habló de la necesidad de concentrar las discusiones sobre problemas económicos y sociales reales de la gestión de recursos hídricos. Enfatizó la necesidad de la plena participación de los asistentes en el desarrollo del curso. Señaló que el objetivo de estos cursos era hacer comprender a los participantes (parlamentarios, ejecutivos del sector público, empresarios, líderes sindicales, etc.) de la función multipropósito del agua y de sensibilizarlos con relación a la necesidad de un trabajo coordinado y compartido. Para alcanzar estos objetivos señaló que el ambiente del seminario debía permitir la concentración intelectual y la libre interacción entre los participantes. Un resumen de su presentación se encuentra en el Anexo 3.

21. El Sr. Armando Llop en su presentación de la estructura de los cursos para el nivel técnico-gerencial justificó la necesidad de éstos para complementar los del nivel estratégico-institucional y la necesidad de una presentación en la gestión integral. Estos cursos estarían dirigidos a los gerentes con responsabilidad en gestión de políticas, planes y proyectos y otro personal relacionado con la gestión. Los objetivos más significativos del programa del curso serían sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la gestión integral de los recursos hídricos que comprende la función multipropósito del agua como recurso y que extenúa una actitud positiva para la acción interinstitucional e interjurisdiccional concertada. Propuso desarrollar el curso sobre

la base de cinco temas: i) recursos hídricos y el desarrollo; ii) aspectos conceptuales y técnicos de la gestión de recursos hídricos; iii) aspectos jurídicos de la gestión de recursos hídricos; iv) aspectos económicos; v) aspectos institucionales y la organización de la gestión. La metodología propuesta, indicó, tendría 3 componentes: uno lectivo, estudios de caso y sesiones plenarias de discusión. La manera de organizar el curso dependería de la disponibilidad de tiempo, la distancia al lugar donde se impartiría, y la existencia de fondos para su desarrollo. El modelo propuesto, señaló, era un curso de 120 horas de clases con 4 semanas de duración pero otras alternativas existirían para un curso compacto, un curso de semestre intensivo con períodos cortos de clase, estudios en el lugar de trabajo o capacitación a distancia.

22. Un resumen gráfico de las presentaciones del Dr. Luis B. Villalobos y del Sr. Armando Llop aparece en el Anexo 3.

1. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 1

23. Las conclusiones de este grupo de trabajo se presentan en el cuadro 1.

2. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 2

24. El grupo estimó necesario revisar y solicitar el aspecto de retroalimentación a los organizadores con respecto a cursos iguales desarrollados anteriormente - la efectividad que éstos hubieran tenido y los mecanismos de seguimiento que se hubieran adoptado. Consideró que el programa modelo debería tener una orientación más administrativa que gerencial ejecutiva ya que éste debe tener integrado la capacidad para administrar, crear, evaluar, decidir, controlar, conducir, etc. Señaló que los cursos deberían estar orientados, dependiendo de los niveles a que pertenezcan, a: sensibilizar a los altos gerentes, y formar a los técnicos en el aspecto gerencial ejecutivo. Preciso que la situación actual obliga a que el administrador aprenda a trabajar en un escenario de crisis y restricción, más que la manera formal de administración en holgura administrativa.

25. A continuación el grupo indicó las ventajas de los métodos, las que se presentan en el cuadro 2.

26. Finalmente el grupo presentó las siguientes conclusiones:

1. Mejorar los recursos para capacitación dentro de los presupuestos de las instituciones aprovechando fuentes externas de financiamiento para estos propósitos.

Cuadro 1
CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO No. 1

| VENTAJAS | DESVENTAJAS | CAMBIOS O PROPUESTA DE ESTRATEGIA |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>SE ORIENTA HACIA LOS NIVELES DECISORIOS</p> | <p>MULTIPLICIDAD DE INSTITUCIONES O ORGANIZACIONES PRIVADAS DESCORDINACION ENTRE ELLOS.</p> <p>TENDENCIA A DELEGAR EN NIVELES SIN CAPACIDAD DE DECISION</p> | <p>ACTUALIZAR ESTUDIOS E INCLUIR A TODOS LOS PAISES DE LA REGION</p> <p>AMPLIAR ESOS ESTUDIOS A LOS DIVERSOS ACTORES (PUBLICO-PRIVADO, NIVEL POLITICO JUDICIAL)</p> <p>SE PROPONE ANALIZAR SI SEÑALAMOS BENEFICIOSO PLANTEAR LA MISMA TEMATICA POLITICA Y DECISIONES DE INSTITUCIONES AL MISMO TIEMPO Y EN UNA MISMA SESION. (PROPUESTA-RECURSOS SEPARADOS POR TEMA Y PLENARIA CONJUNTA)</p> <p>BUSCAR REPRESENTABILIDAD POR FRACCIONES PARLAMENTARIAS, CAMARAS DE DIVERSAS ACTIVIDADES, FEDERACIONES DE ONG</p> <p>INVITAR CON SUFICIENTE ANTELACION (MINIMO 3 MESES) SE REALICEN VISITAS PERSONALES Y RECORDATORIOS</p> <p>DEFINIR EXPLICITAMENTE LOS OBJETIVOS Y COMPROMISOS QUE SE REQUIERE DE LAS INSTITUCIONES</p> <p>REALIZAR DOS ETAPAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SESION A NIVEL GENERAL PARA INFORMAR Y BUSCAR COMPROMISO INSTITUCIONAL DE SEGUIR EL PROCESO 2. SESION PARA CONOCER ESTUDIO DE CASO Y RESULTADOS DEL NIVEL TECNICO GERENCIAL 3. COMPROMISO DE REALIZAR EL PROCESO EN SU CUADRO INTERNO |

Cuadro 1 continuación

NIVEL GERENCIAL INSTITUCIONAL

| VENTAJAS | DESVENTAJAS | CAMBIOS O PROPUESTA DE ESTRATEGIA |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SE ORIENTA HACIA LOS NIVELES DECISORIOS | <p>MULTIPLICIDAD DE INSTITUCIONES O ORGANIZACIONES PRIVADAS DESCORDINACION ENTRE ELLOS.</p> <p>TENDENCIA A DELEGAR EN NIVELES SIN CAPACIDAD DE DECISION</p> | <p>ACTUALIZAR ESTUDIOS E INCLUIR A TODOS LOS PAISES DE LA REGION</p> <p>AMPLIAR ESOS ESTUDIOS A LOS DIVERSOS ACTORES (PUBLICO-PRIVADO, NIVEL POLITICO JUDICIAL)</p> <p>SE PROPONE ANALIZAR SI SEÑALAMOS BENEFICIOSO PLANTEAR LA MISMA TEMATICA POLITICA Y DECISIONES DE INSTITUCIONES AL MISMO TIEMPO Y EN UNA MISMA SESION. (PROPUESTA=RECURSOS SEPARADOS POR TEMA Y PLENARIA CONJUNTA)</p> <p>BUSCAR REPRESENTABILIDAD POR FRACCIONES PARLAMENTARIAS, CAMARAS DE DIVERSAS ACTIVIDADES, FEDERACIONES DE ONG</p> <p>INVITAR CON SUFICIENTE ANTELACION (MINIMO 3 MESES) SE REALICEN VISITAS PERSONALES Y RECORDATORIOS</p> <p>DEFINIR EXPLICITAMENTE LOS OBJETIVOS Y COMPROMISOS QUE SE REQUIERE DE LAS INSTITUCIONES</p> <p>REALIZAR DOS ETAPAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. SESION A NIVEL GENERAL PARA INFORMAR Y BUSCAR COMPROMISO INSTITUCIONAL DE SEGUIR EL PROCESO 2. SESION PARA CONOCER ESTUDIO DE CASO Y RESULTADOS DEL NIVEL TECNICO GERENCIAL 3. COMPROMISO DE REALIZAR EL PROCESO EN SU CUADRO INTERNO |

Cuadro 1 conclusión

NIVEL GERENCIAL INSTITUCIONAL

| VENTAJAS | DESVENTAJAS | CAMBIOS O PROPUESTA DE ESTRATEGIA |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PERMITIRIA CREAR Y DIFUNDIR UN ENFOQUE DE GESTION INTEGRAL DEL RECURSO HIDRICO | TENDENCIA A ENFOQUE AISLADO Y EVADIR COMPROMISOS | SOLIDEZ DE CONVOCATORIA |
| | POCO RECURSO FINANCIERO | IDENTIFICAR FUENTES ALTERNATIVAS PARA FINANCIAMIENTO (GTZ, BANCOS INTERNACIONALES, AID, ACDI, ETC) |

Cuadro 2

CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO No. 2

VENTAJAS DE LOS METODOS

Político-InstitucionalTécnico-gerencial

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Provoca integración de ambas esferas permitiendo entendimiento necesario mediante una buena comunicación. | |
| b. La sensibilización del nivel decisorio permite la agilización para ejecutar las acciones requeridas, además de apoyos al nivel técnico gerencial. | b. Contando con el apoyo del político logra la realización de los objetivos institucionales en el marco de la gestión de recursos hídricos. |
| c. Mejoraría la capacidad para captar recursos. | c. Si se logra adoptar esta metodología el entrenar al técnico de hoy nos evita a educar al nivel decisorio del mañana previendo que se incorporen aspectos de un nivel en el otro. |

DESVENTAJAS QUE DIFICULTAN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Político-InstitucionalTécnico-gerencial

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| a. Falta de fondos para auspiciar la capacitación. | |
| b. A estos niveles no se considera que se necesita ser capacitado. Esto provoca ausentismo. | |
| c. No hay criterio adecuado para selección de candidatos | |
| d. Falta de uniformidad en el manejo de los conceptos sobre gerencia pública de recursos hídricos. Prioridad de uso y uso conflictivo de los recursos hídricos. | |

2. Utilizar estrategia para acercarr los niveles políticos institucionales de participar y de paso entrenarse sin que esta palabra sea mencionada.
3. Mejorar los sistemas de selección de los candidatos.
4. Introducir módulos que motive y proporcione facilidades para la difusión de estos conocimientos dentro de las instituciones, ejemplo videocintas, etc.
5. Creación de un ente regulador de los recursos hídricos en vez de su disposición r epartida entre diferentes empresas públicas.

3. Conclusiones del Grupo de Trabajo No. 3

27. Con relación al nivel estratégico-institucional, el grupo indicó que existían las siguientes ventajas y desventajas:

a) Ventajas

1. El programa de capacitación apoya la coordinación en las operaciones de las empresas de agua.
2. La vinculación que se establece con funcionarios de alto nivel de otros sectores y de políticos situados en posiciones estratégicas.

b) Desventajas

1. La heterogeneidad de los participantes en el curso estratégico-institucional.
2. Los objetivos y los contenidos temáticos no contemplan las relaciones externas. Es necesario, en este sentido, abarcar la capacitación de funcionarios en el campo de las relaciones externas y proyectos regionales.
3. No se incluye la preparación de los casos acerca de la realidad que experimentan los países de la región en el campo de la gestión de los recursos hídricos.

28. Por otra parte, el grupo agregó que a los funcionarios públicos que tienen una relación indirecta con las empresas de agua, se les debería ofrecer una actividad de sensibilización. Indicó además que no se incluye en el objetivo la importancia del agua en el desarrollo de la salud.

29. A continuación el grupo propuso lo siguiente:

1. Organizar una actividad de sensibilización para los ministros, diputados, etc.
2. Capacitar a los encargados de la capacitación y/o sensibilización de los funcionarios y políticos de alto nivel.
3. Construir casos sobre la base de experiencias de la región.

30. Para el nivel técnico-gerencial el grupo manifestó que existían a su juicio las siguientes ventajas y desventajas:

a) Ventajas

1. El programa de capacitación satisface en general los requerimientos que en este campo presenta el sector de aguas.

b) Desventajas

1. El diseño del curso tiene una reducida flexibilidad para aquellos funcionarios cuya labor es muy importante en el proceso de trabajo, y no pueden ausentarse o son llamados a reincorporarse a sus labores en el transcurso de la actividad de capacitación.

31. El grupo presentó a continuación las siguientes propuestas:

1. Realizar este programa de capacitación a funcionarios con nivel menor.
2. Ofrecer otras metodologías para realizar el curso, que eviten que los funcionarios estén obligados a ausentarse de su trabajo por largos períodos.
3. Debe considerarse que no siempre se encuentra un clima favorable para la realización de estos programas de capacitación por tal razón sería pertinente la divulgación previa del programa de capacitación y sensibilización de los funcionarios para que se interesen en la actividad.
4. Establecer métodos adecuados de selección de los funcionarios que participaron en el curso.
5. Construir casos sobre la base de experiencias de la región.
6. Incorporar en los contenidos temáticos los aspectos atinentes al manejo de las relaciones externas y proyectos regionales.

V. CONCLUSIONES

32. El seminario-taller llegó a las siguientes conclusiones:

1. Establecer una red de cooperación en la gestión integral de recursos hídricos para Centroamérica, Panamá y República Dominicana así como una red nacional en cada uno de los países.
2. Compromiso del país anfitrión a compartir los resultados de gestiones de capacitación con los otros países miembros de la red.
3. Establecer fuentes de financiamiento que permitan la realización de los seminarios propuestos.

4. Establecer al menor plazo posible una reunión de seguimiento a los resultados que nazcan del seminario-taller.
5. República Dominicana se ofrece como sede para la reunión antes mencionada.
6. Que la CEPAL solicite a través de la UNESCO la incorporación del concepto "manejo y conservación del recurso hídrico" en los planes de estudio del nivel primario y elemental de los países de la región.

Anexo 1

LISTA DE PARTICIPANTES

Jorge Drago Calvo
Consultor en Sistema de Información
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
San José, Costa Rica

Mayra Cartín Brenes
Consultora PROASA
Antropóloga-Demógrafa
ICAP
San José, Costa Rica

Heriberto Contreras
Director de Proyectos
Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)
San Salvador, El Salvador

Flor Cubero Venegas
Consultora
ICAP
San José, Costa Rica

Arcadio Choza López
Instituto Nicaraguense de Recursos Naturales (IRENA)
Managua, Nicaragua

Rethelny Figueroa
Directora de Programas de Postgrado
ICAP
San José, Costa Rica

Héctor Darío Jiménez
Departamento de Hidrología
Instituto Nacional de Agua Potable y Alcantarillados (INAPA)
Santo Domingo, República Dominicana

Armando Llop
Consultor GTZ
Centro de Economía, Legislación y Administración
del Agua
Mendoza, Argentina

Roger Mendieta
Lic. Administración de Negocios
Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillado
Managua, Nicaragua

Angel Fremi Mejía
Consultor
ICAP
San José, Costa Rica

Alvaro Navarro
Consultor
ICAP
San José, Costa Rica

Arturo Pazos
Director Esecual Regioonal de Ingenieria
Sanitaria y de Recursos Hidráulicos
Universidad de San Carlos
Ciudad de Guatemala, Guatemala

César Petz
Subdirector General de Infraestructura Física
Ministerio de Desarrollo
Ciudad de Guatemala, Guatemala

Eladio Prado
Consultor de CAPRE
San José, Costa Rica

Ramón Rosales
Consultor
ICAP
San José, Costa Rica

Herbert Sedelmeier
Gerente General de Desarrollo
Instituto de Recursos Hidráulicos y de
Electrificación (IRHE)
Panamá, Panamá

Ricardo Soto Contreras
Subdirector de Riego y Drenaje
Ministerio de Agricultura y Ganadería
San Salvador, El Salvador

José Emilio Tiburcio
Director de Planificación
Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI)
Santo Domingo, República Dominicana

Luis Vargas Fallas
Jefe Programa Manejo de Cuencas Hidrográficas
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
San José, Costa Rica

Mauricio Vargas
 Coordinador PROASA
 ICAP
 San José, Costa Rica

Luis Bernardo Villalobos
 ICAP
 San José, Costa Rica

Hugo Zelaya Calín
 Director ICAP
 San José, Costa Rica

Secretaría

Terence R. Lee
 Unidad de Recursos Hídricos
 División de Recursos Naturales y Energía
 CEPAL
 Santiago de Chile

Anexo 2

LISTA DE DOCUMENTOS

Documento de trabajo

1. Programas modelos de capacitación en gestión integral para administradores de recursos hídricos (LC/G.1670), 5 de noviembre de 1991.

Documento de referencia

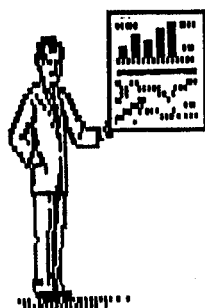
1. Capacitación en gestión de los recursos hídricos en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y propuestas (LC/G.1580).

Anexo 3

**PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION
INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS**

PROGRAMA MODELO DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS

CURSO DE CAPACITACION DE ADMINISTRADORES
DEL NIVEL TECNICO-GERENCIAL

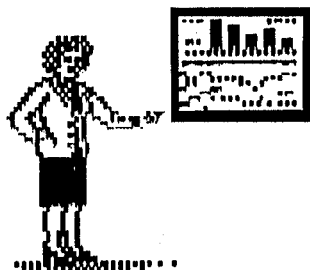


A. JUSTIFICACION

1. Acción complementaria a la sensibilización del nivel estratégico – institucional
2. Necesidad de una capacitación para la gestión integral y concentrada del agua como recurso en su dimensión conceptual, técnica, jurídica, económica, financiera, institucional y organizativa
3. Metodología, didáctica adaptada a los requerimientos institucionales
4. Necesidad de una capacitación sistemática sobre el tema

NIVEL TECNICO – GERENCIAL

PROBLEMAS CRITICOS DEL NIVEL

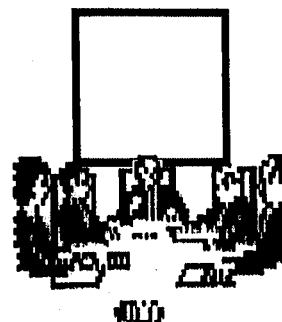


Problemas similares a los del nivel estratégico – Institucional

1. Falta de coordinación entre las diferentes instancias del sector
2. Desconocimiento del significado de la gestión integral del recurso (visión macro)
3. Problemas en la organización (burocracia, disfuncionalidad operativa)
4. Problemas de comportamiento organizacional (factor de pertenencia)
5. Inadecuado régimen jurídico (leyes contrapuestas, vacíos en la legislación, etc.)
6. Bajo nivel de internalización de los valores públicos por parte de los funcionarios
7. Bajo nivel de internalización respecto a que el agua no es un recurso inagotable, y que además, puede tener varios usos si se maneja integralmente.

NIVEL TECNICO – GERENCIAL

PERFIL DE LOS CANDIDATOS

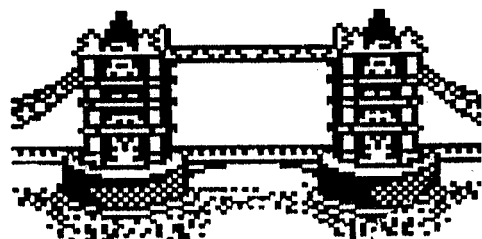


1. GERENTES INSTITUCIONALES CON RESPONSABILIDADES EN GESTION DE POLITICAS, PLANES Y PROYECTOS.
2. PERSONAL DE EMPRESAS RELACIONADAS CON LA GESTION DE RECURSOS HIDRICOS, CON PREPARACION UNIVERSITARIA PREFERIBLEMENTE, Y CON UN MINIMO DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL TRABAJO.

NIVEL TECNICO – GERENCIAL

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Dado que este nivel debe traducir una estrategia global para la gestión integral del recurso hídrico a nivel nacional que debe ser concretada en acciones concertadas con los niveles operativos, se ha propuesto un programa de capacitación que permite alcanzar los siguientes objetivos:



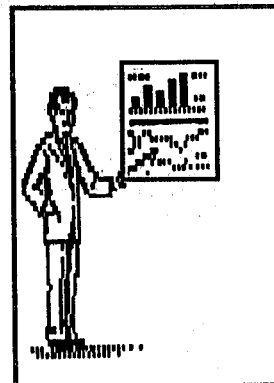
- a. Sensibilizar acerca de la importancia de la gestión integral de recursos hídricos
- b. Comprender la función multipropósito del agua como recurso y su vinculación dentro del contexto de desarrollo
- c. Estimular una actitud proactiva para la acción interinstitucional e interjurisdiccional concertada
- d. Lograr una sensibilización que permite inducir cambios institucionales propicios para el desarrollo de una estrategia de gestión integral de recursos hídricos

OBJETIVOS DEL PROGRAMA



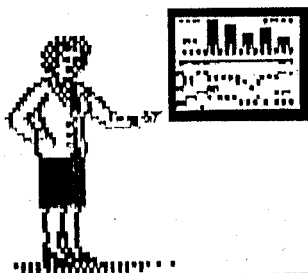
- d. Concebir adecuadamente las realidades de los sistemas públicos – institucionales complejos, donde prevalecen intereses conflictivos multisectoriales y procesos decisorios poco fluidos y fragmentados.
- e. Interpretar adecuadamente las políticas y estrategias del nivel superior y orientar el desarrollo sistemático de las mismas.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS TEMATICOS

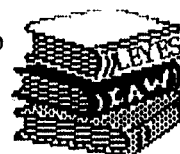


El curso se propone desarrollar en 5 temas que se describen a continuación. El tiempo asignado se expresa en porcentajes. Se sugiere una duración mínima de 120 horas con una cantidad de participantes entre 30 y 40 personas.

CONTENIDO DEL CURSO



| TEMA | MATERIAS | CONTENIDO BASICO | % del tiempo |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. RECURSOS HIDRICOS Y EL DESARROLLO | El desarrollo y los recursos hídricos | La problemática del desarrollo. El desarrollo regional. Recursos hídricos y desarrollo. Instrumentos para definir políticas y estrategias de desarrollo de los recursos hídricos. Sistemas hidrosociales. Esquema metodológico de gestión integral de los recursos hídricos. | 7,5 |
| 2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y TECNICOS DE LA GESTION | El sistema hidrológico | Funcionamiento del sistema general y regional. Interrelación entre agua superficial y subterránea. Métodos de medición. La importancia de la información hidrometeorológica en el desarrollo de los recursos hídricos. | 2,5 |
| | Definición de usos del agua y sus requerimientos | Abastecimiento urbano, riego, generación eléctrica, recreación, navegación, inundaciones, opciones tecnológicas disponibles. | 10,0 |
| | Disponibilidad del agua | Concepto, formas de estimación con y sin regulación. | 2,5 |
| | Calidad del agua | Sistema del ciclo biogeoquímico, calidad para diferentes usos, índices ambientales. | 5,0 |



| TEMA | MATERIAS | CONTENIDO BASICO | % del tiempo |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 3. ASPECTOS JURIDICOS DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HIDRICOS | Normas físicas y culturales | Ciencias físicas, ciencias culturales, derecho de los recursos naturales y derecho ambiental. | 3,5 |
| | Ordenamiento jurídico interno: a) Derecho objetivo sobre las aguas | Sistemas jurídicos privatistas y estatales. Coexistencia de elementos privados y públicos. Limitaciones de los sistemas. El poder de policía y restricciones, servidumbres, expropiación y ocupación temporaria. Cambio de derecho, objetivo, indemnización y expropiación, daño genérico e irresponsabilidad patrimonial del Estado. | 8,5 |
| | b) Creación y modificación de derechos subjetivos | Dominio privado y público. Jurisdicción. Uso múltiple, económico y coordinado. Otorgamiento del derecho del uso. Transferencia. Preferencias y prioridades. Registro de derechos y de aguas. | |
| | c) Planificación | Planificación privada y pública. Centralización y descentralización soberana, autonomía y autarquía (entes descentralizados y sociedades del Estado). | |
| | d) Obras y servicios | Obras hidráulicas públicas y privadas. Objeto específico y múltiple. Servicios hídricos públicos y privados. Gestión estatal directa e indirecta de obras y servicios. | 4,0 |
| | Ordenamiento jurídico internacional | a) Fuentes Consuetudinario. Convencional. b) Tratados Organizaciones internacionales. Empresas binacionales o plurinacionales. Tratados cuasi-internacionales | |

NIVEL TECNICO-GERENCIAL



29

| TEMA | MATERIAS | CONTENIDO BASICO | % del tiempo |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 4. ASPECTOS ECONOMICOS DE LA GESTION DE LOS RECURSOS HIDRICOS | Caracterización económica del agua | Bienes privados y públicos. El agua como bien económico. La demanda de agua. Concepto de demanda. Elasticidades. Excedente de consumidor. Estimación de la demanda. La provisión de agua (oferta). Costos de producción y distribución. Monopolios en la provisión. Divergencias entre costos sociales y privados. | 6,0 |
| | El problema económico en la provisión del agua | Objetivos sociales. Optimización de la provisión del agua. Optimización sectorial. Obras de uso múltiple. El valor del agua. Precios. Criterios para determinar tarifas. Análisis financiero. El plan maestro. Técnicas de optimización. Técnicas de evaluación económica de proyectos. Técnicas para determinar la eficacia en función de los costos. | 10,0 |
| | Externalidades asociadas al uso del agua | Contaminación hídrica. Instrumentos económicos para el control de la contaminación. Instrumentos técnicos y jurídicos. Tarifa y normas de calidad en el sistema hídrico. Externalidades cuando el agua es un bien común. La gestión de la calidad. Riesgos hídricos, inundaciones, aluviones, sequías etc. Medidas de control. La planificación del espacio. | 8,0 |

NIVEL TECNICO - GERENCIAL



| TEMA | MATERIAS | CONTENIDO BASICO | % del tiempo |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 5. ASPECTOS INSTITUCIONALES Y LA ORGANIZACION DE LA GESTION | Organización, contenido inter-organizacional y gestión integral | El Concepto de sistema, el sistema hídrico y el sistema de organizaciones conexas con la gestión de los recursos hídricos. Unidades y lugares de interrelación organizacional. Aplicación de políticas públicas. Funciones y distancias del modelo burocrático. Las funciones administrativas. Misión y modelos institucionales de coordinación. Relaciones interorganizacionales e intergubernamentales. Desarrollo de estructuras para la gestión de coordinación. Centralización y descentralización. | 12,0 |
| | La toma de decisiones | La decisión en la organización. El impacto del computador. La información como parte del proceso de toma de decisiones. Sistemas organizacionales. Etapas del proceso de toma de decisiones. Consenso y soluciones compartidas. Sistemas de información. El presupuesto y el proceso de control gerencial. | 12,0 |
| | Sistemas de información para la gestión integral | Diagnóstico de las necesidades de sistemas de información. Redes de información. | 8,5 |

NIVEL TECNICO-GERENCIAL



F. METODOLOGIA

El estrategia metodologica tiene 3 componentes

1. Componente Lectivo: Se desarrollan cinco temas con los contenidos expuestos anteriormente. Cada tema expuesto por diversos profesores utilizando técnicas didácticas diversas: exposiciones magistrales, trabajo de grupos, lecture dirigida y análisis de video, entre otros. Las actividades de este componente se desarrollaran por las mañanas.
2. Presentación de caso por la dirección del curso: A ser desarrollado en grupos de trabajo de 5 a 6 personas siguiendo los aspectos teórico conceptuales revisados en el primero componente. Esta actividad será desarrollada destinando dos horas del horario vespertino.
3. Sesiones plenarias. se propone realizar estas actividades vespertinas de dos horas de duración al cierre de cada tema del curso. Se solicitará que cada grupo haga un resumen de conclusiones no mayor de 5 páginas por cada plenario.

NIVEL TECNICO-GERENCIAL

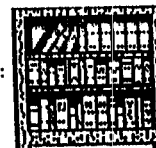
OTRAS FORMAS DE ORGANIZAR EL CURSO



Puede haber impedimentos para desarrollar el curso con la metodología planteada:

- Disponibilidad de tiempo
- Distancia al lugar en que se imparto
- Falta de fondos para su desarrollo

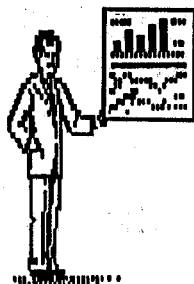
Por lo que otras formas para organizarlo son:



1. Curso compacto, intensivo, presencial.
2. Sistema de curso semestre intensivo: períodos cortos de clases y estudios en su lugar de trabajo.
3. Sistema de capacitación a distancia: módulos de Auto - Instrucción con sesiones presenciales para discusión y análisis

PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS

SEMINARIOS PARA ADMINISTRADORES
DEL NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL



A) JUSTIFICACION

- 1) VALOR BIOLOGICO DEL AGUA
- 2) AGUA COMO ELEMENTO INTEGRADOR
- 3) AGUA COMO ELEMENTO NO DISPONIBLE LIBREMENTE
- 4) VALOR ECOLOGICO DEL AGUA
- 5) VALOR ECONOMICO DEL AGUA

NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL

C. PROBLEMAS CRITICOS AL NIVEL ESTRATEGICO - INSTITUCIONAL

C.1. CONTEXTO EXTERNO

- 1) SUPERPOSICIONES JURISDICCIONALES
- 2) DESCOORDINACION INTERINSTITUCIONAL
- 3) INADECUADA LEGISLACION Y REGLAMENTACION VIGENTES
- 4) CENTRALIZACION ADMINISTRATIVA ESTATAL



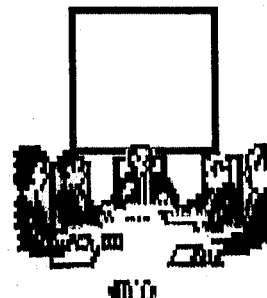
C2. CONTEXTO INTERNO

- 1) BAJA CAPACIDAD GERENCIAL
- 2) FEUDALISMO INSTITUCIONAL
- 3) BAJA RETENCION DE PERSONAL CALIFICADO
- 4) PRACTICAS Y PLANES INADECUADOS
- 5) INADECUADOS CRITERIOS PARA FIJAR PRIORIDADES
- 6) DESCOORDINACION INTRAINSTITUCIONAL E INTERORGANIZACIONAL



NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL

B) PERFIL DE LOS CANDIDATOS



- 1) TECNICOS SIN FORMACION GERENCIAL Y CON RESPONSABILIDAD A ESE NIVEL
- 2) POLITICOS SIN FORMACION ESPECIFICA EN GERENCIA
- 3) PARLAMENTARIOS
- 4) EMPRESARIOS
- 5) LIDERES DE ASOCIACIONES DE USUARIOS Y COMUNIDADES
- 6) MIEMBROS DEL PODER JUDICIAL

NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL



D. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

A) COMPRENDER LA FUNCION MULTIPROPOSITO DEL RECURSO (AGUA), SU VINCULACION DENTRO DEL CONTEXTO DE DESARROLLO, Y LA NECESIDAD DE SER CAPACES DE MANEJAR INTEGRALMENTE LA OFERTA DEL RECURSO DEJANDO LA GESTION DE LA DEMANDA A NIVELES SECTORIALES (PRIVADOS O PUBLICOS).

B) PERMITIR QUE LAS PERSONAS COMPROMETIDAS LOGREN PROFUNDIZAR NO SOLO SUS PROBLEMAS, PERCEPCIONES Y RESPUESTAS A SITUACIONES, SINO QUE ENTIENDAN QUE ESTOS PROBLEMAS, PERCEPCIONES Y RESPUESTAS TIENEN UNA CONNOTACION MAYOR QUE LOS LIMITES DE SUS INSTITUCIONES.

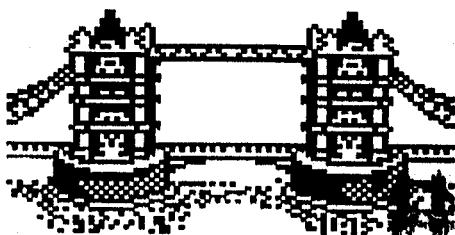
C) LOGRAR UNA ACTITUD PRO-ACTIVA PARA LA ACCION INTERINSTITUCIONAL E INTERJURISDICCIONAL COORDINADA Y CONCERTADA EN MATERIA DE GESTION INTEGRAL Y USO MULTIPLE DEL AGUA.

D) PERCIBIR QUE LAS POTENCIALIDADES Y DEBILIDADES INSTITUCIONALES NO SON EXCLUSIVAS DE CADA UNA, SINO UNA DIMENSION MAS AMPLIA DE MODO QUE SU APLICACION PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS PASA NECESARIAMENTE POR UN TRABAJO COMPARTIDO.

E) ENTENDER LA NECESIDAD DE INTRODUCIR CAMBIOS INSTITUCIONALES ORGANIZACIONALES Y ADMINISTRATIVOS ADECUADOS A LA GESTION INTEGRAL DE CADA SISTEMA HIDRICO.

F) SENSIBILIZAR A LOS PARTICIPANTES RESPECTO DE LA IMPORTANCIA DE INTRODUCIR CAMBIOS O ADAPTACIONES EN LA LEGISLACION VIGENTE PARA FOMENTAR LA PARTICIPACION PRIVADA Y PUBLICA EN FORMA EFICIENTE EN LA GESTION DE LA OFERTA DEL AGUA.

NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL



E. CONTENIDOS TEMATICOS

- A) ASPECTOS TECNICOS: FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA HIDROLOGICO GENERAL, REGIONAL Y EN CUENCAS ESPECIFICAS. VINCULACIONES DEL SISTEMA CON EL DESARROLLO Y LAS NECESIDADES BASICAS. METAS DE CANTIDAD Y CALIDAD DEL AGUA. LOS FENOMENOS EXTREMOS. CONFLICTOS QUE IMPIDEN EL USO MULTIPLE DEL AGUA.
- B) GESTION DE ORGANISMOS FISCALES: ROL DEL ESTADO EN EL DISEÑO DE LEYES Y ESTABLECIMIENTO DE ORGANIZACIONES PARA EL MANEJO DE LA OFERTA DEL AGUA EN BIEN DE LA SOCIEDAD Y EL AMBIENTE, ASI COMO DEL CRECIMIENTO ECONOMICO.
- C) RELACIONES INTERORGANIZACIONALES: ARTICULACION ENTRE LOS NIVELES NACIONALES, REGIONALES Y DE CUENCAS. RELACION ENTRE ESTADO Y SECTORES PRIVADOS. LOS CONSEJOS O COMISIONES NACIONALES DE AGUA, LOS COMITES O AGENCIAS DE CUENCAS Y OTROS MECANISMOS DE ARTICULACION ENTRE USUARIOS Y ESTADO.
- D) EXPERIENCIAS DE GESTION DE AGUA ENTRE LOS PAISES DE LA REGION Y FUERA DE ELLA.

NIVEL ESTRATEGICO-INSTITUCIONAL

F. METODOLOGIA

SEMINARIO-TALLER DE DOS DIAS PARA IDENTIFICAR LA PROBLEMÁTICA DE LA GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS Y SENTAR LAS BASES PARA UNA ACCION CONCERTADA DE LOS ORGANISMOS REPRESENTADOS. ADEMAS, PARA MOTIVAR ACCIONES EN EL NIVEL TECNICO-GERENCIAL



ETAPAS DEL SEMINARIO-TALLER:

- A) PRESENTACION DE LA PERSPECTIVA SECTORIAL SOBRE USO, MANEJO Y CONSERVACION DEL AGUA COMO RECURSO.
- B) PRESENTACION POR EXPERTOS EN TEMAS SOBRE:
 - * FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA HIDROLOGICO Y SU VINCULACION CON EL DESARROLLO ECONOMICO.
 - ** GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS
 - *** ROL DEL ESTADO Y DE LAS ORGANIZACIONES ESTATALES Y PRIVADAS EN EL MANEJO DE LOS RECURSOS HIDRICOS: PLANES, POLITICAS, ORGANIZACIONES, ADMINISTRACION, CONCERTACION.
- C) TRABAJOS EN GRUPOS PARA:
 - * IDENTIFICAR ACTORES INVOLUCRADOS EN LA GESTION
 - ** REVISAR LA PERSPECTIVA SECTORIAL DE LA PROBLEMÁTICA DE LA GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS.
 - *** PRIORIZAR AMBITOS FISICOS Y FUNCIONALES DE LOS CUALES ALCANZAR LOS OBJETIVOS
 - **** IDENTIFICAR OBSTACULOS PARA ALCANZAR OBJETIVOS
 - ***** GENERAR Y PRIORIZAR ALTERNATIVAS DE SOLUCION
 - ***** PLANTEAR ESTRATEGIAS
 - ***** DISEÑAR PROGRAMAS DE TRABAJO