

NACIONES UNIDAS

**COMISION ECONOMICA
PARA AMERICA LATINA
Y EL CARIBE - CEPAL**



Distr.
GENERAL

LC/G.1745
13 de noviembre de 1992

ORIGINAL: ESPAÑOL

**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)

INDICE

	<u>Párrafo</u>	<u>Página</u>
I. SESION DE APERTURA	1-3	1
II. PRESENTACION DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL PROYECTO SOBRE MEJORAMIENTO DE LA CAPACITACION DE ADMINISTRADORES DE PROYECTOS Y SISTEMAS DE RECURSOS HIDRICOS	4-6	2
III. LAS NECESIDADES DE CENTROAMERICA, PANAMA Y REPUBLICA DOMINICANA EN MATERIA DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL DE RECURSOS HIDRICOS	7-20	3
1. Conclusiones del grupo de trabajo N° 1	8-12	3
2. Conclusiones del grupo de trabajo N° 2	13-18	5
3. Conclusiones del grupo de trabajo N° 3	19-20	7
IV. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DEL DOCUMENTO "PROGRAMAS MODELOS DE CAPACITACION EN GESTION INTEGRAL PARA ADMINISTRADORES DE RECURSOS HIDRICOS"	21-32	10
1. Conclusiones del grupo de trabajo N° 1	24	11
2. Conclusiones del grupo de trabajo N° 2	25-27	11
3. Conclusiones del grupo de trabajo N° 3	28-31	11
V. CONCLUSIONES	33-34	16
Anexo 1 LISTA DE PARTICIPANTES	-	17
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 señor Hugo Zelaya Calín, 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 destacó la idea de que el agua es un elemento integrador del desarrollo socioeconómico. También se refirió a la problemática global del agua, a las actividades humanas y al peligro del agotamiento del recurso. Afirmó que a la fecha existen dos enfoques básicos en materia de recursos hídricos:

a) un enfoque centrado en la relación entre agua, sociedad y ecología;

b) un enfoque que considera al agua como recurso integrador.

2. Finalmente, el señor Zelaya Calín 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, que plantean la necesidad de iniciar esfuerzos que contribuyan a superar dichas deficiencias. Indicó que en ese contexto, la CEPAL había presentado una propuesta para el desarrollo de un programa de capacitación sobre gestión integral de recursos hídricos que permita organizar a las instituciones docentes, entre las que se encuentra el ICAP. Luego de declarar inaugurado el seminario-taller, agradeció al Gobierno de Alemania su aporte a la ejecución de esta actividad.

3. También hicieron uso de la palabra el señor Armando Llop, quien dio la bienvenida a los participantes en nombre de la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ), y el señor Terence Lee quien, en nombre del señor Gert Rosenthal, Secretario Ejecutivo de la CEPAL, destacó la importancia que la CEPAL otorga a las actividades relacionadas con los recursos hídricos, como parte de su contribución al desarrollo de los países de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

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

4. El señor 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 exposición destacó el hecho de que el material presentado 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 servicios de capacitación. Señaló que en esos estudios se había llegado a una serie de conclusiones, incluidas las siguientes:

- a) En el campo de la capacitación, los mayores problemas se relacionan con el hecho de que los cursos no han respondido adecuadamente a las necesidades de alternativas de capacitación latentes en las instituciones del sector.
- b) En materia de gestión de recursos hídricos existe la necesidad de crear un sistema regional de capacitación sobre la base de las instituciones existentes.
- c) La CEPAL debería dar apoyo a los esfuerzos destinados a establecer el sistema regional y diseñar programas modelos de cursos sobre gestión integral.

5. Con el objeto de preparar los programas modelos, la CEPAL organizó un grupo de trabajo integrado por representantes de instituciones docentes de la región. En sus deliberaciones este grupo de trabajo decidió que para diseñar los programas modelos había que aplicar un enfoque dual. Los programas se dividieron en dos partes, en vista de la necesidad de dar capacitación a dos grupos muy diferentes de funcionarios:

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

6. El señor Lee finalizó su presentación con una breve síntesis del contenido de los programas correspondientes a estos dos niveles de capacitación.

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

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

1. Conclusiones del grupo de trabajo N° 1

8. El grupo llegó a las siguientes conclusiones en la discusión de este tema:
- a) Que cada país tiene características propias, pero que el entorno y las instituciones presentan ciertos elementos comunes.
 - b) Que la cuenca es la unidad básica para determinar la vulnerabilidad o las posibilidades del recurso hídrico en términos de interacción con los recursos naturales asociados y para ejercer control sobre las aguas y los recursos conexos.
 - c) Que la cuenca permite cuantificar el control sobre las aguas y los recursos conexos.
 - d) Que el uso de la cuenca como unidad de análisis canaliza los recursos financieros hacia áreas que garantizan la disponibilidad y calidad del recurso hídrico y la mitigación de los impactos de los proyectos; además, orienta las actividades en función de las necesidades de los usuarios.
9. El grupo agregó que la aplicación del concepto de cuencas a la gestión integral de los recursos hídricos presenta desventajas y ventajas en la región.
- a) Desventajas
 - i) Acelerado deterioro de los recursos naturales conexos.
 - ii) Ausencia de un ordenamiento territorial en un contexto de crecimiento, exceso de población y concentración en las ciudades.
 - iii) Ocupación de áreas marginadas en cuencas altas donde el entorno natural protege las aguas destinadas a uso actual y las reservas, como también otros recursos.
 - iv) Pérdida de recursos vitales en países y áreas litorales y repercusiones para la salud.

b) Ventajas

- i) Tendencia mundial a la protección del medio ambiente y existencia de oportunidades para utilizar recursos económicos con apoyo internacional.
- ii) Toma de conciencia de los gobiernos sobre la necesidad de redistribuir equitativamente los recursos esenciales.
- iii) Tendencia a la integración de los países centroamericanos y del Caribe y concertación de compromisos entre ellos.
- iv) Mayor estímulo a la organización y la participación comunales.
- v) Tendencia a la congestión (Estado-organizaciones no gubernamentales, sector privado).
- vi) Existencia de un conflicto generado por la presión para satisfacer la demanda.

10. El grupo señaló además que la gestión integral dentro del marco institucional vigente también presenta desventajas y ventajas.

a) Desventajas

- i) Competencia entre dependencias.
- ii) Falta de coordinación.
- iii) Ineficiencia en el uso de los recursos hídricos.
- iv) Tendencia a la concentración de la toma de decisiones.
- v) Existencia de prioridades para atender demandas de servicios, lo que orienta la asignación de recursos financieros.
- vi) Deficiencia de la planificación del aprovechamiento a largo plazo.
- vii) Realización de actividades contaminantes no deseadas en los países desarrollados.
- viii) Falta de tratamiento de las aguas que se recargan en los montos acuíferos, lo que da origen a conflictos debido a la reducción del volumen y el incremento de la concentración de contaminantes.

b) Ventajas

- i) Existencia de alternativas a la gestión tradicional.
- ii) Capacitación en materia de gestión y adopción de medidas de descentralización.
- iii) Existencia de regulación de las organizaciones financieras en lo relativo al ambiente y a la ordenación de las cuencas.
- iv) Estrategia mundial de desarrollo a nivel de los países que permite tomar medidas preventivas y tendencia al compromiso.
- v) Existencia de cuencas y áreas en los países y en la región con recursos naturales que no han sufrido alteraciones.

11. En cuanto a las instituciones que se ocupan de los recursos hídricos, el grupo indicó que también presentan desventajas y ventajas:

a) Desventajas

- i) Competencia entre instituciones.
- ii) Falta de coordinación interinstitucional.
- iii) Falta de proyectos múltiples.
- iv) Legislación obsoleta y contradictoria.
- v) Falta de planificación con respecto al empleo del recurso a largo plazo.

b) Ventajas

- i) Establecimiento de redes a nivel internacional.
- ii) Existencia de medios alternativos para modificar métodos de gestión.
- iii) Utilización de medios de coordinación y planificación ya existentes.
- iv) Tendencia a la descentralización y la desconcentración.

12. Por último, el grupo indicó que hay factores positivos y negativos en la formación de los profesionales para la aplicación del concepto de gestión integral. Por una parte, hay personal técnico capacitado y una apertura hacia el análisis integratorio a nivel institucional y, por otro, se observa una falta de cursos sobre gestión en los programas de formación de profesionales, una débil formación sobre gestión a nivel institucional, una débil política institucional de desarrollo de recursos humanos y una debilidad de las políticas y los lineamientos a nivel sectorial (interno y externo).

2. Conclusiones del grupo de trabajo N° 2

13. Los integrantes de este grupo de trabajo, indicaron que los recursos hídricos de la región se ven afectados por lo siguiente:

- a) Explotación maderera y colonización desorganizada: estos dos tipos de actividades tienen los mismos efectos y representan un peligro palpable.
- b) Uso indiscriminado de productos agroquímicos: fertilizantes, pesticidas, desechos de café que son vertidos en cuerpos de agua con efectos contaminantes indiscriminados.
- c) Medios de comunicación: debido a una mala orientación, la Prensa, la radio y la televisión, lejos de ayudar a veces se convierten en promotores, sin siquiera saberlo, del uso inadecuado de las aguas. En cambio, con una buena orientación los medios de comunicación se pueden convertir en un excelente aliado en la conservación de los recursos.
- d) Manejo de la basura: cuando no se aplica una tecnología apropiada, los desechos urbanos e industriales contaminan los cuerpos de agua, provocando procesos irreversibles que suponen cuantiosos gastos relacionados con la depuración del agua contaminada.
- e) Financiamiento internacional: dado que la región ha dejado de presentar interés, las fuentes de financiamiento se han vuelto escasas, lo que limita las posibilidades de ampliar y mejorar la infraestructura.

- f) Deuda externa, interna, social: por tratarse de un elemento vital para la vida, el agua plantea una disyuntiva entre el pago de una deuda externa o interna o el pago de una deuda social (abastecimiento de la comunidad).
- g) Políticas económicas y sociales restrictivas: la falta de recursos económicos impide poner en práctica planes de desarrollo aun cuando el abastecimiento normal de agua a las ciudades, tanto en términos de cantidad como de calidad, sea una necesidad evidente.

14. Aplicando la metodología propuesta, el grupo analizó el ámbito del estudio y, dadas las similitudes entre los países, se decidió que abarcaría la región de Centroamérica y el Caribe. Dentro de ese ámbito el grupo se concretó en el sector hídrico.

15. El grupo analizó las fortalezas y debilidades internas de las organizaciones responsables de los recursos hídricos y las amenazas y oportunidades externas. A continuación se presentan algunas de sus conclusiones más significativas:

- a) Debido al impacto del cólera, las instancias administrativas han tomado conciencia de la necesidad de mejorar los distintos tipos de sistemas de salubridad y de abastecimiento de agua.
- b) La corriente ecológica no sólo protege el medio ambiente en general, sino también el agua y sus posibles fuentes. Este tema se maneja a nivel político: aun cuando las políticas pueden constituir una amenaza debido a sus intereses particulares, la celebración de reuniones regionales (de presidentes, de esposas de presidentes y de ministros, actividades de integración) pueden ser el foro ideal para fomentar la toma de decisiones atinadas para fomentar el desarrollo de los recursos hídricos.
- c) La disposición de la Comunidad Económica Europea (CEE) para ayudar a la región también ofrece posibilidades. Las políticas operativas de la CEE no están orientadas a determinados países, sino a la región en general. Se debe aprovechar la corriente de descentralización y participación ciudadana por cuanto favorece la integración del ciudadano como garante del desarrollo hídrico.

16. Dentro del contexto interno de las instituciones del sector se analizaron sus ventajas y desventajas. Entre sus desventajas se cuentan la disposición a aplicar tecnologías apropiadas, la calidad del procesamiento del agua, adaptación para el riego, baja acidez, etc.; la adopción de sistemas adecuados de medición de las aguas y su uso, la facturación de los costos y, finalmente, la regulación legislativa del aprovechamiento de los recursos hídricos. Entre las desventajas observadas en la región, se señaló que las siguientes eran las más significativas:

- Uso inadecuado del agua
- Falta de control
- Diseño inadecuado de los sistemas
- Distribución inadecuada
- Fuga de cerebros
- Bajos salarios
- Falta de capacidad técnica y gerencial
- Falta de mantenimiento de la infraestructura

- Incumplimiento de las disposiciones de la ley de aguas en la adopción de decisiones o ignorancia de su existencia
- Cambios administrativos frecuentes por motivos de índole política.

17. El grupo propuso las siguientes estrategias de capacitación:

- a) Sensibilizar a todos los niveles institucionales (estratégico, técnico y operativo) y de la sociedad civil sobre la importancia de la conservación del medio ambiente y los recursos hídricos.
- b) Dar capacitación a los encargados de administrar los recursos hídricos para que apliquen un enfoque ecológico de eficiencia, eficacia y productividad.

18. En cuanto al "sistema de capacitación", se propuso lo siguiente:

- a) Fomentar la inclusión de cursos sobre conservación del medio ambiente en los programas de estudio de la educación primaria, secundaria y universitaria.
- b) Dar capacitación a los periodistas de los medios de comunicación masiva sobre la importancia del adecuado manejo de los recursos hídricos, para que dichos medios eduquen a la población.
- c) Dar capacitación a los encargados de formular políticas, programas y proyectos sobre la medición de su impacto ambiental.
- d) Realizar campañas de capacitación (sensibilización) de la población sobre la importancia de la conservación de los recursos hídricos.
- e) Fomentar la participación ciudadana en la gestión y el control de los recursos hídricos.
- f) Capacitar y sensibilizar a las comunidades sobre la importancia de conservar los recursos hídricos de la comunidad y del país.
- g) Dar capacitación estratégica (política) y gerencial a los encargados de formular, ejecutar y evaluar políticas, programas y proyectos relacionados con el manejo de los recursos hídricos.

3. Conclusiones del grupo de trabajo N° 3

19. Este grupo de trabajo hizo hincapié en las siguientes desventajas y ventajas que se presentan en Centroamérica, Panamá y República Dominicana para el manejo integral de los recursos hídricos:

a) Desventajas

- i) No existe capacidad para identificar y negociar fondos externos.
- ii) No existen suficientes fondos externos e internos.
- iii) Los recursos hídricos han dejado de ser prioridad a nivel regional y sectorial.

- iv) Asignación de fondos a otros fines.
- v) Insuficiente capacidad para orientar los fondos que ingresan al país al sector de recursos hídricos.
- vi) Dificultades para establecer tarifas adecuadas y organizar el cobro.
- vii) Condiciones impuestas por los organismos de asistencia internacional para que los fondos se canalicen a las organizaciones no gubernamentales.
- viii) Participación de las organizaciones no gubernamentales en la formulación, la organización y la administración de proyectos sobre recursos hídricos, dispersión, baja calificación y falta de normas.
- ix) Falta de políticas regionales en el sector agua.
- x) Falta de voluntad política para aplicar medidas y adoptar disposiciones logísticas en el sector agua.
- xi) Incoherencia entre el incremento de los recursos externos e internos y el crecimiento demográfico.
- xii) Falta de una política de capacitación en el sector agua.
- xiii) Capacitación inadecuada en los distintos sectores.
- xiv) Demanda creciente de agua debido al crecimiento demográfico.
- xv) Deterioro ecológico y falta de políticas de saneamiento básico.
- xvi) Falta de capacidad gerencial.
- xvii) Deterioro del ambiente provocado por la reactivación económica (creación de zonas francas).

b) Ventajas

- i) Reestructuración del Estado (administración pública).
- ii) Renovación y reorganización del sector.
- iii) Incremento de la asistencia internacional, sobre todo la proveniente de Europa.
- iv) Desarrollo de sistemas de información.
- v) Conversión de la deuda en beneficio del sector hídrico.
- vi) Revitalización de la integración centroamericana.
- vii) Incremento de la capacidad de explotación racional de los recursos hídricos en respuesta a la transnacionalización de la economía.
- viii) Existencia de métodos modernos de capacitación.
- ix) Existencia de instituciones regionales que imparten capacitación en el sector agua.
- x) Existencia de centros nacionales de capacitación.

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

- a) Dar capacitación a promotores comunitarios para la ejecución de proyectos promotores a nivel de comunidad.
- b) Dar capacitación a encargados de la adopción de decisiones políticas.
- c) Organizar seminarios de sensibilización de los políticos.
- d) Dar capacitación a los funcionarios de nivel superior y medio.

- e) Dar capacitación a funcionarios de organizaciones no gubernamentales.
- f) Dar capacitación relacionada con los recursos hídricos a los maestros.
- g) Dar capacitación a funcionarios de otras instituciones directamente vinculadas con el sector agua.
- h) Establecer las especificidades de los sujetos de capacitación.
- i) Crear un sistema de capacitación que responda a las necesidades centroamericanas.
- j) Fomentar una capacitación participativa.

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

21. El Dr. Luis Bernardo Villalobos describió el contenido de los cursos propuestos para el nivel estratégico-institucional y se refirió a la necesidad de centrar las discusiones en los problemas económicos y sociales prácticos de la gestión de los recursos hídricos. Hizo hincapié en la necesidad de la plena participación de los asistentes en el desarrollo del curso. Señaló que el objetivo de esos cursos era hacer comprender a los participantes (parlamentarios, ejecutivos del sector público, empresarios, dirigentes sindicales, etc.) las múltiples funciones del agua y la necesidad de un trabajo coordinado y compartido. Para lograr esos objetivos, el ambiente del seminario debía favorecer la concentración intelectual y la libre interacción entre los participantes. En el anexo 3 se incluye un resumen de la presentación del Dr. Villalobos.

22. El señor Armando Llop en su presentación sobre la estructura de los cursos para el nivel técnico-gerencial indicó que éstos se justificaban como complemento de los cursos para el nivel estratégico-institucional y se refirió a la necesidad de una exposición sobre gestión integral. Estos cursos estarían destinados a gerentes encargados de la aplicación de políticas, planes y proyectos y otros funcionarios relacionados con la gestión. Los objetivos más importantes del curso serían sensibilizar a los participantes sobre la importancia de la gestión integral de los recursos hídricos, que comprende las múltiples funciones del agua en cuanto a recurso y fomenta una actitud positiva para la acción interinstitucional e interjurisdiccional concertada. El señor Llop propuso dictar el curso sobre la base de cinco temas: i) recursos hídricos y desarrollo, ii) aspectos conceptuales y técnicos de la gestión de los recursos hídricos, iii) aspectos jurídicos de la gestión de los recursos hídricos, iv) aspectos económicos, v) aspectos institucionales y organización de la gestión. Indicó que la metodología propuesta tendría tres componentes: un componente lectivo, estudios de caso y sesiones plenarias de discusión. La organización del curso dependería de la disponibilidad de tiempo, la ubicación del lugar donde se impartiría y la disponibilidad de fondos. Señaló que el modelo propuesto era un curso de 120 horas de clases y de cuatro semanas de duración, pero también había otras alternativas: un curso compacto, un curso semestral intensivo con períodos cortos de clases, estudios en el lugar de trabajo y capacitación a distancia.

23. En el anexo 3 se incluye un resumen gráfico de las presentaciones del Dr. Luis B. Villalobos y el señor Armando Llop.

1. Conclusiones del grupo de trabajo N° 1

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

2. Conclusiones del grupo de trabajo N° 2

25. El grupo estimó necesario solicitar información a los organizadores con respecto a cursos similares dictados anteriormente, su eficacia y los mecanismos de seguimiento adoptados. Consideró que el programa modelo debía tener una orientación más administrativa que ejecutiva, ya que tendría que propender al desarrollo de la capacidad para administrar, crear, evaluar, decidir, controlar, conducir, etc. El grupo señaló que los cursos deberían estar orientados a sensibilizar a los gerentes de más alto nivel y dar formación ejecutiva a los técnicos. Preciso que la situación actual obliga a que el administrador aprenda a trabajar en un contexto de crisis y restricción, no en las condiciones tradicionales de holgura administrativa.

26. A continuación el grupo se refirió a las ventajas de los métodos, que se enumeran en el cuadro 2.

27. Finalmente el grupo indicó que se deberían establecer los siguientes objetivos:

- a) Perfeccionar la capacitación dentro de los presupuestos de las instituciones y recurriendo a fuentes externas de financiamiento.
- b) Utilizar estrategia para fomentar la participación de los niveles políticos institucionales, de tal modo que reciban capacitación sin que se haga referencia explícita a esta actividad.
- c) Perfeccionar los sistemas de selección de los candidatos.
- d) Introducir elementos motivadores que faciliten la difusión de conocimientos en las instituciones; por ejemplo, videocintas, etc.
- e) Crear una entidad reguladora de los recursos hídricos, en lugar de que esta función esté repartida entre diferentes empresas públicas.

3. Conclusiones del grupo de trabajo N° 3

28. En cuanto al nivel estratégico-institucional, el grupo indicó que existían las siguientes ventajas y desventajas:

a) Ventajas

- i) El programa de capacitación contribuye a la coordinación de las operaciones de las empresas de agua.
- ii) Se establece una vinculación con funcionarios de alto nivel de otros sectores y de políticos que ocupan cargos estratégicos.

Cuadro 1

CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO N° 1

VENTAJAS	DESVENTAJAS	CAMBIOS O PROPUESTA DE ESTRATEGIA
<p>Se orienta hacia los niveles decisorios</p>	<p>Multiplicidad de instituciones u organizaciones privadas. Falta de coordinación entre ellas.</p> <p>Tendencia a delegar a niveles sin capacidad de decisión</p>	<p>Actualizar estudios e incluir a todos los países de la región</p> <p>Ampliar esos estudios a los diversos niveles (público-privado, político judicial)</p> <p>Analizar si conviene plantear la misma temática política y decisiones de instituciones en una misma sesión. (propuesta=sesiones dedicadas a distintos temas y plenaria conjunta)</p> <p>Procurar participación de grupos parlamentarios, cámaras de diversas actividades, federaciones de organizaciones no gubernamentales</p> <p>Invitar con suficiente antelación (mínimo tres meses) se realicen visitas personales y recordatorios a las instituciones invitadas a participar</p> <p>Definir explícitamente los objetivos y compromisos que se requiere de las instituciones</p> <p>Realizar dos etapas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sesión a nivel general para informar y buscar compromiso institucional de seguir el proceso el proceso 2. Sesión para conocer estudio de caso y resultados del nivel técnico

Cuadro 1 (Concl.)

NIVEL GERENCIAL INSTITUCIONAL

VENTAJAS	DESVENTAJAS	CAMBIOS O PROPUESTA DE ESTRATEGIA
<p>Permitiría crear y fundir un enfoque de gestión integral del recurso hídrico</p>	<p>Tendencia a enfoque aislado y a evadir compromisos</p> <p>Reducidos recursos financieros</p>	<p>Capacidad de convocatoria</p> <p>Identificar fuentes alternativas de financiamiento (GTZ, bancos internacionales, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo internacional, Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, etc.)</p>

Cuadro 2

CONCLUSIONES DEL GRUPO DE TRABAJO N° 2

VENTAJAS DE LOS METODOS

Político-institucionalTécnico-gerencial

- | | |
|---|--|
| <p>a. Permite integración de ambas esferas gracias a entendimiento necesario logrado mediante una buena comunicación.</p> <p>b. La sensibilización de los encargados de la adopción de decisiones agiliza la ejecución de las acciones requeridas y la prestación de apoyo al nivel técnico-gerencial</p> <p>c. Incrementa la capacidad para captar recursos.</p> | <p>b. Contando con apoyo político, permite alcanzar los objetivos institucionales en el marco de la gestión de los recursos hídricos.</p> <p>c. Si se logra adoptar esta metodología, gracias a la capacitación del técnico en la actualidad no será necesario educar a los encargados de la adopción de decisiones en el futuro, porque se evitará que se incorporen aspectos de un nivel en el otro.</p> |
|---|--|

DESVENTAJAS QUE DIFICULTAN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS

Político-institucionalTécnico-gerencial

- | | |
|--|--|
| <p>a. Falta de fondos para auspiciar la capacitación.</p> <p>b. A estos niveles no se considera necesaria la capacitación. Esto provoca ausentismo.</p> <p>c. Falta de criterio adecuado para selección de los candidatos.</p> <p>d. Falta de uniformidad en el manejo de los conceptos sobre gestión pública de los recursos hídricos. Usos prioritarios conflictivos de los recursos hídricos.</p> | |
|--|--|

b) Desventajas

- i) Los participantes en el curso estratégico-institucional constituyen un grupo heterogéneo.
- ii) En los objetivos y los temas considerados no se incluyen las relaciones externas. En este sentido, es necesario impartir capacitación sobre relaciones externas y proyectos regionales a los funcionarios.
- iii) No se incluye la preparación de los estudios de casos sobre la situación a la que se enfrentan los países de la región en el campo de la gestión de los recursos hídricos.

29. Por otra parte, el grupo agregó que los funcionarios públicos que tienen una relación indirecta con las empresas de abastecimiento de agua, deberían participar en actividades de sensibilización. Además, indicó que en los objetivos no se toma en consideración la importancia del agua para la salud.

30. A continuación el grupo propuso lo siguiente:

- a) Organizar una actividad de sensibilización para los ministros, diputados, etc.
- b) Capacitar a los encargados de la capacitación o sensibilización de los funcionarios y políticos de alto nivel.
- c) Preparar estudios de casos sobre la base de situaciones que se han dado en la región.

31. En el caso del nivel técnico-gerencial, el grupo identificó lo siguiente:

a) Ventaja

- i) El programa de capacitación satisface en general las exigencias que supone el sector agua.

b) Desventaja

- i) La estructura del curso tiene una flexibilidad limitada para los funcionarios que realizan una labor muy importante, y que no pueden ausentarse o deben reincorporarse a sus labores durante el proceso de capacitación.

32. El grupo presentó a continuación las siguientes propuestas:

- a) Ofrecer este programa de capacitación a funcionarios de nivel inferior.
- b) Organizar el curso, de tal manera que los funcionarios no se vean obligados a ausentarse de su trabajo por largos períodos.
- c) En vista de que no siempre se encuentra un clima favorable para la realización de estos programas de capacitación, convendría dar a conocer previamente el programa de capacitación y sensibilización de los funcionarios para que se interesen en la actividad.
- d) Establecer métodos adecuados de selección de los funcionarios que participen en el curso.
- e) Preparar estudios de casos sobre la base de situaciones que se han dado en la región.
- f) Incluir en el programa de estudios dos nuevos temas: manejo de las relaciones externas y proyectos regionales.

V. CONCLUSIONES

33. A continuación, se enumeran los resultados del seminario-taller:
- a) Se decidió establecer una red de cooperación en materia de gestión integral de recursos hídricos en Centroamérica, Panamá y República Dominicana y una red nacional en cada uno de los países.
 - b) Se decidió establecer fuentes de financiamiento que permitan realizar los seminarios propuestos.
 - c) Se decidió organizar cuanto antes una reunión de seguimiento del seminario-taller.
 - d) República Dominicana se ofreció a ser país anfitrión de la reunión mencionada.
 - e) Se decidió proponer que la CEPAL solicite, por intermedio de la UNESCO, la incorporación del concepto "manejo y conservación del recurso hídrico" en los programas de enseñanza primaria de los países de la región.
34. Además, el país anfitrión se comprometió a compartir los resultados de las gestiones relativas a la capacitación con los demás países miembros de la red.

Anexo 1

LISTA DE PARTICIPANTES

Jorge Drago Calvo
 Consultor en Sistema de Información
 Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
 Apartado 10025-100
 San José, Costa Rica
 Tel. 253536/341011
 Fax 252049

Mayra Cartín Brenes
 Consultora PROASA
 Antropóloga y Demógrafa
 Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
 Apartado 10025-100
 San José, Costa Rica
 Tel. 253536/341011
 Fax 252049

Heriberto Contreras
 Director de Proyectos
 Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL)
 Km. 11.1/2 Carretera a la Libertad
 San Salvador, El Salvador
 Tel. 284655
 Fax 284170

Flor Cubero Venegas
 Consultora
 Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
 Apartado 10025-100
 San José, Costa Rica
 Tel. 253536/341011
 Fax 252049

Arcadio Choza López
Responsable del Departamento de Cuencas Hidrográficas
Instituto Nicaragüense de Recursos Naturales y del Ambiente (IRENA)
Km. 12.1/2 Carretera Norte
Managua, Nicaragua
Tel. 31110 al 14
Fax 631274

Rethelny Figueroa
Directora de Programas de Posgrado
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Héctor Darío Jiménez
Encargado del Departamento de Hidrología
Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillado (INAPA)
Calle Guarocuya/Av. Núñez de Cáceres
Santo Domingo, República Dominicana
Tel. 567-1241

Armando Llop
Director
Centro de Economía, Legislación y Administración
del Agua (CELA)
Belgrano 210 Oeste
5500 Mendoza, Argentina
Tel. 241833/241998/241993/241921
Telex 55110 INCRA AR

Roger Mendieta
Presidente
Instituto Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillado
Apartado 1242
Managua, Nicaragua
Tel. 666-741
Telex 51878

Angel Fremi Mejía
Consultor
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Alvaro Navarro
Consultor
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Arturo Pazos
Director, Escuela Regional de Ingeniería
Sanitaria y Recursos Hidráulicos (ERIS)
Universidad de San Carlos
Ciudad Universitaria, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Guatemala
Tel. 760424

César Petz
Subdirector General de Infraestructura Física
Ministerio de Desarrollo Urbano y Rural
15 Av. 9-69, Zona 13
Ciudad de Guatemala, Guatemala
Tel. 348462
Fax 348459/321804

Eladio Prado
Consultor
Comité Coordinador Regional de Instituciones
de Agua Potable y Saneamiento de Centroamérica (CAPRE)
Apartado Postal 5120-100
San José, Costa Rica
Tel. 224458/224392
Fax 223941

Ramón Rosales
Consultor
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Herbert Sedelmeier
Gerente General de Desarrollo
Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación (IRHE)
Apartado 5285
Panamá 5, Panamá
Tel. 627370
Fax 629993

Ricardo Soto Contreras
Subdirector de Riego y Drenaje
Ministerio de Agricultura y Ganadería
Cantón El Matasano
Soyapango,
San Salvador, El Salvador
Tel. 770622

José Emilio Tiburcio
Director de Planificación
Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INDRHI)
Centro Los Héroes
Santo Domingo, República Dominicana
Tel. (809) 532-5379
Fax (809) 512-4318

Luis Vargas Fallas
Jefe, Programa de Manejo de Cuencas Hidrográficas
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados
Apartado Postal 5120-1000
Edificio La Llacuna
Av. Central Calle 5
San José, Costa Rica
Tel. 552719/215195
Fax 22259

Mauricio Vargas
Coordinador PROASA
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Luis Bernardo Villalobos
Universidad Nacional de Costa Rica
San Antonio de Desamparados, 300 sur y 100 este
de la Escuela República de Panamá
San José, Costa Rica
Tel. (506) 256196

Hugo Zelaya Calín
Director
Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)
Apartado 10025-100
San José, Costa Rica
Tel. 253536/341011
Fax 252049

Secretaría

Terence R. Lee
División de Recursos Naturales y Energía
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
Casilla 179-D
Santiago de Chile
Tel. 56(2) 2085051/61-2061519
Fax 56(2) 2080252/2081946

Anexo 2

LISTA DE DOCUMENTOS

Documento de trabajo

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

Documento de referencia

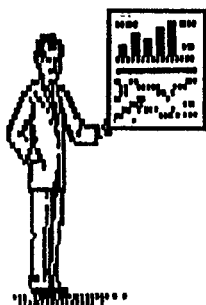
1. Capacitación en gestión de los recursos hídricos en América Latina y el Caribe: diagnóstico y propuestas (LC/G.1580).

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

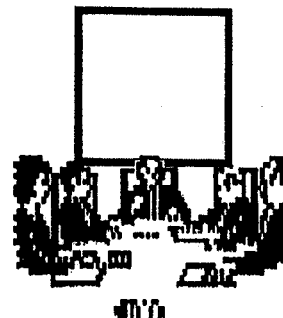


A. JUSTIFICACION

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

PERFIL DE LOS CANDIDATOS

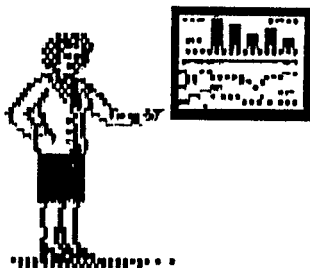


1. GERENTES INSTITUCIONALES CON RESPONSABILIDADES EN GESTION DE POLITICAS, PLANES Y PROYECTOS.
2. PERSONAL DE EMPRESAS RELACIONADAS CON LA GESTION DE RECURSOS HIDRICOS, CON PREPARACION UNIVERSITARIA PREFERIBLEMENTE, Y CON UN MINIMO DE 5 AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL TRABAJO.

NIVEL TECNICO – GERENCIAL

NIVEL TECNICO – GERENCIAL

PROBLEMAS CRITICOS DEL NIVEL

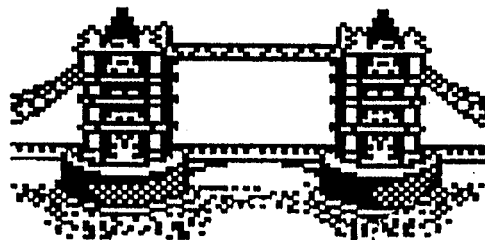


• Problemas similares a los del nivel estratégico – Institucional •

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.

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:



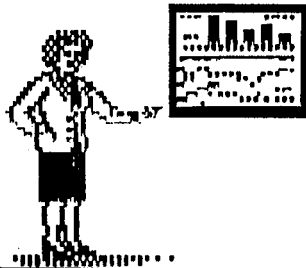
- a. Sensibilizar acerca de la importancia de la gestión integral de recursos hídricos
- b. Comprender la función multipropósito del agua como recurso y su vinculación dentro del contexto de desarrollo
- c. Estimular una actitud proactiva para la acción interinstitucional e interjurisdiccional concertada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

NIVEL TECNICO-GERENCIAL

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

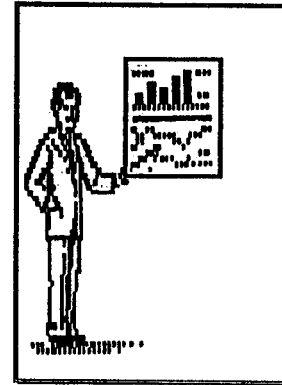
- d. Concebir adecuadamente las realidades de los sistemas públicos – institucionales complejos, donde prevalecen intereses conflictivos multisectoriales y procesos decisorios poco fluidos y fragmentados.
- e. Interpretar adecuadamente las políticas y estrategias del nivel superior y orientar el desarrollo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

NIVEL TECNICO-GERENCIAL

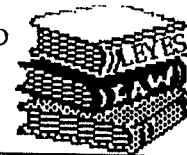
CONTENIDO DEL CURSO

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, Indices ambientales.	5,0

NIVEL TECNICO-GERENCIAL

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.

NIVEL TECNICO
-GERENCIAL

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 temporal. Cambio de derecho, objetivo, indemnización y expropiación, daño genérico e irresponsabilidad patrimonial del Estado.	8,5
	b) Creación y modificación de derechos subjetivos	Domínio 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.	
	Ordenamiento jurídico internacional	a) Fuentes Consuetudinario. Convencional. b) Tratados Organizaciones internacionales. Empresas binacionales o plurinacionales. Tratados cuasi-internacionales.	4,0

NIVEL TECNICO-GERENCIAL



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, contexto 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 disfunciones 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

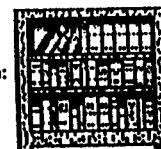
OTRAS FORMAS DE ORGANIZAR EL CURSO



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

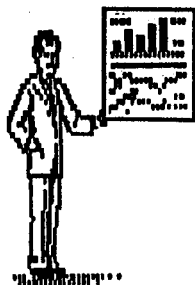
Por lo que otras formas para organizarlo son:



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



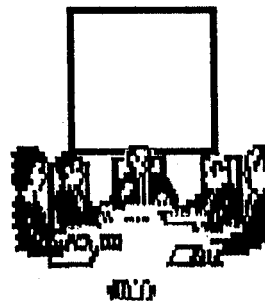
C.2. CONTEXTO INTERNO

- 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.

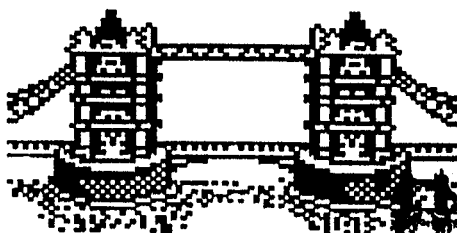
C) LOGRAR UNA ACTITUD PRO-ACTIVA PARA LA ACCION INTERINSTITUCIONAL E INTERJURISDICCIONAL COORDINADA Y CONCERTADA EN MATERIA DE GESTION INTEGRAL Y USO MULTIPLE DEL AGUA.

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