

"RUMBO A LA CONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA HÍDRICO REGIONAL DE LA CUENCA DEL RÍO BRAVO"

TE: "DESARROLLO DE
CAPACIDADES TÉCNICAS Y
PROFESIONALES"



Dr. Ismael Aguilar Benitez

¿QUÉ ENTENDEMOS POR DESARROLLO DE CAPACIDADES?



Capacidad: La habilidad de las personas, las instituciones y las sociedades para desempeñar funciones, resolver problemas y establecer y lograr objetivos de manera sostenible. (PNUD, 2009)



El “desarrollo de capacidades” se entiende como el proceso mediante el cual las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto liberan, fortalecen, crean, adaptan y mantienen la capacidad a lo largo del tiempo. (OCDE; 2006).



Desarrollo de Capacidades: desarrollo de recursos humanos y fortalecimiento de los sistemas de gestión; desarrollo institucional; la creación de un entorno propicio con políticas y marcos legales apropiados (Pearson, 2011)

EL DESARROLLO DE CAPACIDADES VA MÁS ALLÁ DE LAS CALIFICACIONES FORMALES Y EL DESARROLLO DE HABILIDADES TÉCNICAS, Y SE DEBE AMPLIAR AL DESARROLLO DE ATRIBUTOS "BLANDOS" COMO LA CAPACIDAD PARA IMPULSAR EL CAMBIO Y CONSTRUIR PROCESOS, ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES

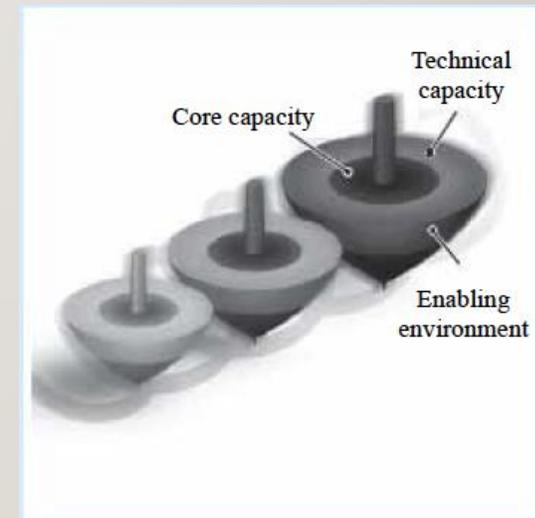
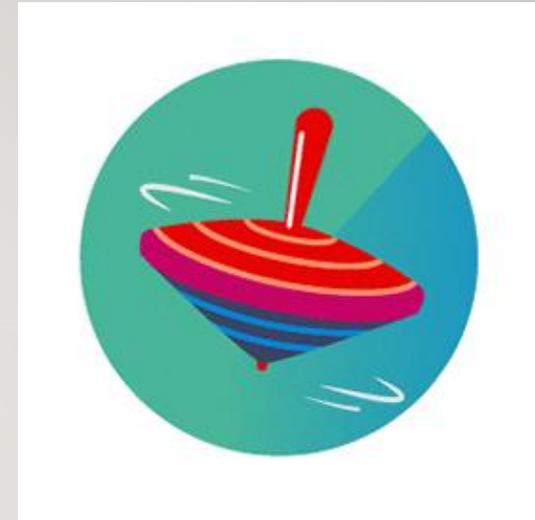
- Desarrollo de **recursos humanos**: el proceso de equipar a las personas con la comprensión, las habilidades y el acceso a la información, el conocimiento y la capacitación que les permita desempeñarse de manera eficaz.
- El desarrollo **organizacional**: la elaboración de estructuras, procesos y procedimientos de gestión, no solo dentro de las organizaciones sino también la gestión de las relaciones entre las diferentes organizaciones y sectores (público, privado y social o comunitario).
- Desarrollo del **marco institucional y legal**: realizando cambios legales y regulatorios que permitan a las organizaciones, instituciones y dependencias en todos los niveles y en todos los sectores mejorar sus capacidades.

DESARROLLO DE CAPACIDADES INCLUYE:

- Las **capacidades duras**: habilidades técnicas, conocimientos y metodologías explícitos, estructurales y políticas.
- Las **capacidades blandas** : cultura y valores organizacionales, liderazgo y habilidades políticas, conocimiento y experiencia implícitos, aprendizaje, análisis, adaptación, gestión del cambio. (Pearson 2011)

Importancia del entorno

- Se considera como “capacidad técnica” a la tecnología, y el conocimiento específico por parte de la organización; la voluntad, actitud, liderazgo y capacidades de gestión para activar la capacidad técnica componen la "capacidad central". Las instituciones, cultura, y valores sociales que sustentan dichas capacidades, se pueden distinguir como el "entorno propicio" que rodea a la organización.



Fuente: Agencia Japonesa de Cooperación Internacional (Capacity Assessment Handbook – Project Management for Realizing Capacity Development –, 2008)

ENTORNO PROPICIO

- Incentivos (salarios y compensaciones)
- Meritocracia (Profesionalización; mayor calificación, mejor posición laboral)
- Estímulos -reconocimiento (competencias armado de válvulas de control, perforaciones en tuberías cargadas –tapping-)



EVALUAR NECESIDADES

- Identificar actores y partes interesadas clave y cómo involucrarlos en la evaluación y análisis
- Enmarcar la evaluación en términos de:
 - La definición de capacidad y el marco de desarrollo de capacidad que se esté aplicando en el contexto particular a evaluar
 - El propósito de la evaluación
 - El mandato de la entidad a evaluar (p.e. CCRB, CEAS, Juntas de Aguas, OO)

¿CAPACIDADES PARA QUÉ?

- Decida qué evaluar y cómo analizar los datos. Por ejemplo:
 - **Niveles de capacidad**: Etapas que conduzcan a una comprensión holística de todos los factores que permiten o inhiben el rendimiento y cambio de capacidad
 - **Tipos de capacidad**: evaluar las capacidades tanto duras como blandas, cómo se encuentran distribuidas, los incentivos y sanciones existente que pueden mejorar, la presencia o ausencia de liderazgo y los valores y creencias que se manifiestan
 - **Temas de aplicación**: priorizar áreas para la evaluación (p. e. disponibilidad de agua; distribución entre usos; eficiencia técnica, etc.)

ENFOQUE Y HERRAMIENTAS

- Elija el enfoque general y las herramientas específicas
 - Un **enfoque incremental** que comienza con la identificación de la capacidad existente como base para identificar pasos realistas hacia adelante, o
 - Un **análisis de brechas** que comienza con la definición de cómo "deberían ser" las cosas, luego observa cómo son y definir la diferencia entre los dos como lo que falta, es decir, "la brecha"
- Enfocarse a capacidades específicas para lograr metas claramente definidas

DESARROLLO DE CAPACIDADES EN AGUA: MÉXICO

- Reestructuración de los planes de estudio y ampliación curricular en educación superior para incluir temas emergentes relacionados con el agua y la GICRH. En educación superior es urgente que los profesores rebasen los límites de su formación profesional y se involucren en un enfoque más integral y dinámico respecto del abordaje de los contenidos del agua.
- Formación y capacitación de profesionistas orientados a la construcción de procesos colaborativos entre la sociedad y los tres órdenes de gobierno, en torno a la GICRH en cuencas urbanas y rurales.
- Diseñar y establecer el posgrado en Hidroinformática en instituciones educativas cercanas a sistemas hidrológicos prioritarios del país.
- Desarrollo de capacidades y formación de recursos humanos en manejo sostenible del agua y la GICRH.

DESARROLLO DE CAPACIDADES EN AGUA: MÉXICO

- Formación de técnicos y profesionales en materia de agua y temas afines como meteorología y la GICRH, con un cambio de paradigma tradicional, enfocado a capacidades y competencias.
- Capacitaciones para facilitar la adopción social de nueva tecnología hidroagrícola.
- Desarrollar ofertas innovadoras de capacitación y certificación para los prestadores de servicios.
- Creación de diplomados en consorcio con universidades y centros de investigación.
- Formación de profesionales orientados a reconocer la multiplicidad de sistemas sociales, naturales, hidrológicos, económicos, políticos y culturales que interactúan en los procesos de manejo del agua.

DC EN LA CUENCA DEL RÍO BRAVO: OBJETIVOS

- Identificar las necesidades de habilidades y conocimientos para la gestión del agua en la Cuenca.
- Crear alianzas con escuelas técnicas y universidades para desarrollar programas e investigación que cubran necesidades del sector.
- Crear un plan de desarrollo de capacidades de corto, mediano y largo plazo que cubran las necesidades de recursos humanos del sector
- Identificar oportunidades laborales claves en el sector y promover la creación de nuevas oportunidades laborales para profesionales capacitados

DC EN LA CUENCA DEL RÍO BRAVO: META

- La Cuenca del Río Bravo cuenta con suficientes profesionales en las diversas áreas del conocimiento para atender las necesidades prácticas, científicas y tecnológicas con relación al manejo y uso del agua.

