

PROPUESTA DE AICAPE PARA LA INCORPORACIÓN DE UN CAPÍTULO DE GOBERNANZA Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL EN LOS PLANES HIDROLÓGICOS DE CUENCA

1. QUIÉNES SOMOS

AICAPE es la Asociación que agrupa a los funcionarios del Cuerpo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos del Estado destinados en distintos ámbitos de la Administración General del Estado, incluyendo la Dirección General del Agua y las Confederaciones Hidrográficas.

Entre nuestros asociados se encuentran profesionales que participan directamente en la planificación hidrológica, la explotación de infraestructuras hidráulicas, la gestión del dominio público hidráulico, la dirección de obras, la seguridad de presas y la gestión de situaciones de emergencia.

Desde nuestra experiencia profesional consideramos que la planificación hidrológica constituye una herramienta esencial para la gestión sostenible del agua, si bien entendemos que debe incorporar una evaluación más completa de los factores que condicionan la consecución efectiva de sus objetivos.

2. NECESIDAD DE INCORPORAR LA DIMENSIÓN ORGANIZATIVA A LA PLANIFICACIÓN HIDROLÓGICA

Los Planes Hidrológicos contienen un análisis detallado de los recursos hídricos, las demandas, el estado de las masas de agua y los programas de medidas necesarios para alcanzar los objetivos establecidos por la Directiva Marco del Agua.

Sin embargo, apenas incorporan información relativa a la capacidad organizativa de los organismos responsables de ejecutar dichas medidas.

La consecución de los objetivos ambientales, la ejecución de las inversiones previstas, la gestión de las infraestructuras hidráulicas y la respuesta ante situaciones extraordinarias dependen de manera directa de la existencia de recursos humanos suficientes y adecuadamente cualificados.

En este sentido, la propia Administración General del Estado ha reconocido esta problemática mediante la aprobación del:

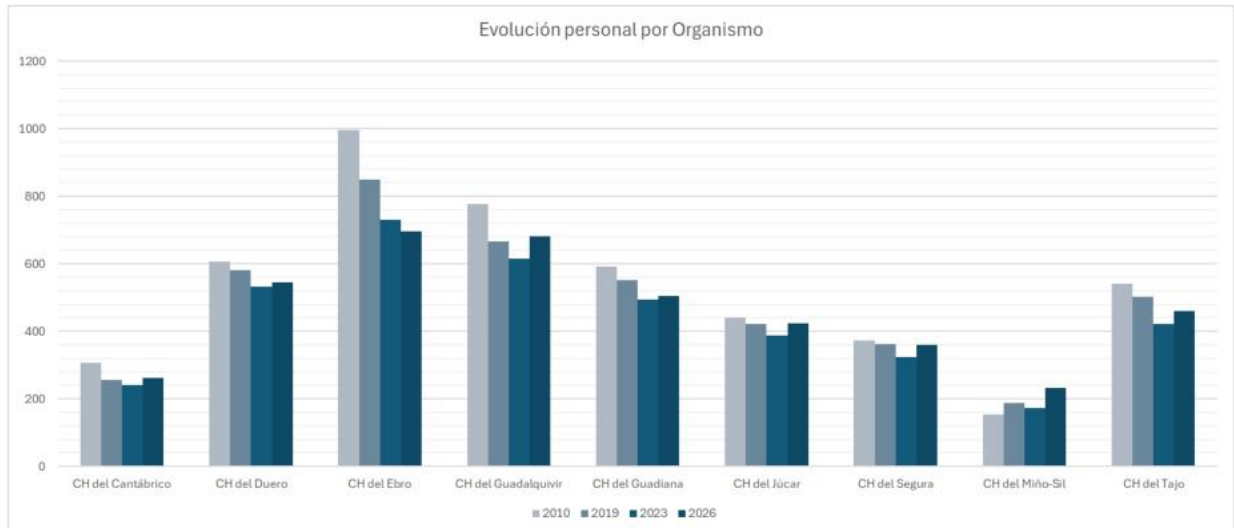
- Plan Estratégico de Recursos Humanos de las Confederaciones Hidrográficas (2021).
- Plan de Impulso de Recursos Humanos frente al Riesgo de Inundación.

Ambos documentos identifican importantes desafíos asociados al envejecimiento de las plantillas, la pérdida continuada de efectivos y las dificultades para cubrir determinados puestos técnicos.

Por ello, entendemos que la planificación hidrológica debe incorporar expresamente la dimensión institucional y organizativa necesaria para garantizar el cumplimiento efectivo de sus objetivos.

3. EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS ORGANISMOS DE CUENCA

Se propone incorporar en los Planes Hidrológicos una caracterización de la evolución de los recursos humanos disponibles.



La pérdida global de efectivos en los Organismos de cuenca desde 2010 asciende hasta el 12%. En la actualidad, el 15% de las plazas de personal funcionario y el 30% de las plazas de personal laboral se encuentran vacantes.

La reducción de efectivos registrada durante la última década resulta especialmente significativa si se tiene en cuenta que simultáneamente se han incrementado:

- Las obligaciones normativas.
- Los requerimientos ambientales.
- Las exigencias derivadas de la seguridad de presas.
- Las actuaciones vinculadas a la adaptación al cambio climático.
- Las inversiones asociadas a los fondos europeos y planes extraordinarios.

4. CAPACIDAD INSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN HIDROLÓGICO

Los Planes Hidrológicos contienen un extenso Programa de Medidas que incorpora inversiones, actuaciones regulatorias, estudios, trabajos de explotación y conservación de infraestructuras, actuaciones ambientales, medidas de adaptación al cambio climático y actuaciones destinadas a garantizar la seguridad hidráulica.

Sin embargo, la documentación sometida a consulta pública no incorpora un análisis específico sobre la capacidad real de la organización responsable de ejecutar dichas actuaciones.

Desde AICAPE consideramos que la planificación hidrológica debe incorporar una evaluación de la capacidad institucional del organismo de cuenca para cumplir los objetivos fijados en el propio Plan.

En particular, debería justificarse expresamente:

- La adecuación de la plantilla actual para ejecutar las actuaciones previstas.
- Las necesidades de personal adicionales asociadas al Programa de Medidas.
- La evolución previsible de efectivos durante el periodo de planificación.
- Las tasas de cobertura de puestos.

- Las previsiones de jubilación.
- Los riesgos derivados de la insuficiencia de recursos humanos.
- La capacidad administrativa para tramitar, dirigir y supervisar las inversiones previstas.

La experiencia de los últimos años demuestra que la disponibilidad presupuestaria, siendo condición necesaria, no resulta suficiente para garantizar la ejecución efectiva de las actuaciones si no va acompañada de recursos humanos adecuados.

Por ello, se propone incorporar un análisis específico que permita responder a una cuestión fundamental:

¿Dispone el organismo de cuenca de los recursos humanos necesarios para ejecutar el Programa de Medidas en los plazos previstos?

Y, en caso contrario:

¿Qué actuaciones organizativas, de personal y presupuestarias resultan necesarias para garantizar su cumplimiento?

5. PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES Y CAPACIDAD DE EJECUCIÓN

La planificación hidrológica incorpora previsiones de inversión de gran relevancia económica para el conjunto de la demarcación.

Sin embargo, la viabilidad de dichas inversiones depende de la existencia de equipos técnicos suficientes para:

- Redactar estudios y proyectos.
- Supervisar asistencias técnicas.
- Tramitar expedientes.
- Dirigir obras.
- Gestionar contratos.
- Explotar y conservar posteriormente las infraestructuras construidas.

Por ello, junto a la programación económica de las actuaciones, se propone incorporar una evaluación de la capacidad de ejecución del organismo basada en indicadores objetivos tales como:

- Plantilla efectiva.
- Vacantes existentes.
- Evolución histórica de efectivos.
- Volumen medio anual de inversión gestionado.
- Inversión prevista por técnico responsable.
- Volumen medio anual de expedientes tramitados.
- Número de expedientes medio por técnico responsable.
- Necesidades de refuerzo identificadas.

La ausencia de este análisis dificulta valorar la viabilidad temporal y material del Programa de Medidas.

6. PROPUESTA DE INDICADOR DE CAPACIDAD INSTITUCIONAL

Se propone que los Planes Hidrológicos incorporen un indicador específico de capacidad institucional que permita realizar un seguimiento periódico de la suficiencia de medios del organismo de cuenca.

Este indicador podría incluir, entre otros elementos:

- Evolución de efectivos.
- Cobertura de puestos críticos.
- Vacantes estructurales.
- Edad media de la plantilla.
- Jubilaciones previstas.
- Capacidad anual de ejecución presupuestaria.
- Ratio de inversión gestionada por técnico.
- Ratio de infraestructuras gestionadas por técnico.
- Ratio de expedientes tramitados por técnico.

7. CONCLUSIÓN

La propia Administración General del Estado ha reconocido la necesidad de reforzar los recursos humanos de los organismos de cuenca mediante el Plan Estratégico de Recursos Humanos de las Confederaciones Hidrográficas (2021) y el posterior Plan de Impulso de Recursos Humanos frente al Riesgo de Inundación.

Sin embargo, esta realidad no tiene reflejo en la planificación hidrológica, pese a que condiciona de manera directa la consecución de los objetivos ambientales, la ejecución de las inversiones previstas y la adecuada explotación de las infraestructuras hidráulicas.

Por ello, AICAPE propone incorporar un capítulo específico de Gobernanza y Capacidad Institucional, que permita evaluar de forma transparente si los medios humanos y organizativos disponibles son coherentes con las obligaciones, inversiones y objetivos que el propio Plan atribuye al organismo de cuenca.

Porque no puede considerarse completa una planificación que analiza el estado de las masas de agua, las demandas, las infraestructuras y las inversiones necesarias, pero omite evaluar la capacidad de la organización responsable de hacerlas realidad.