

XXV JDGA



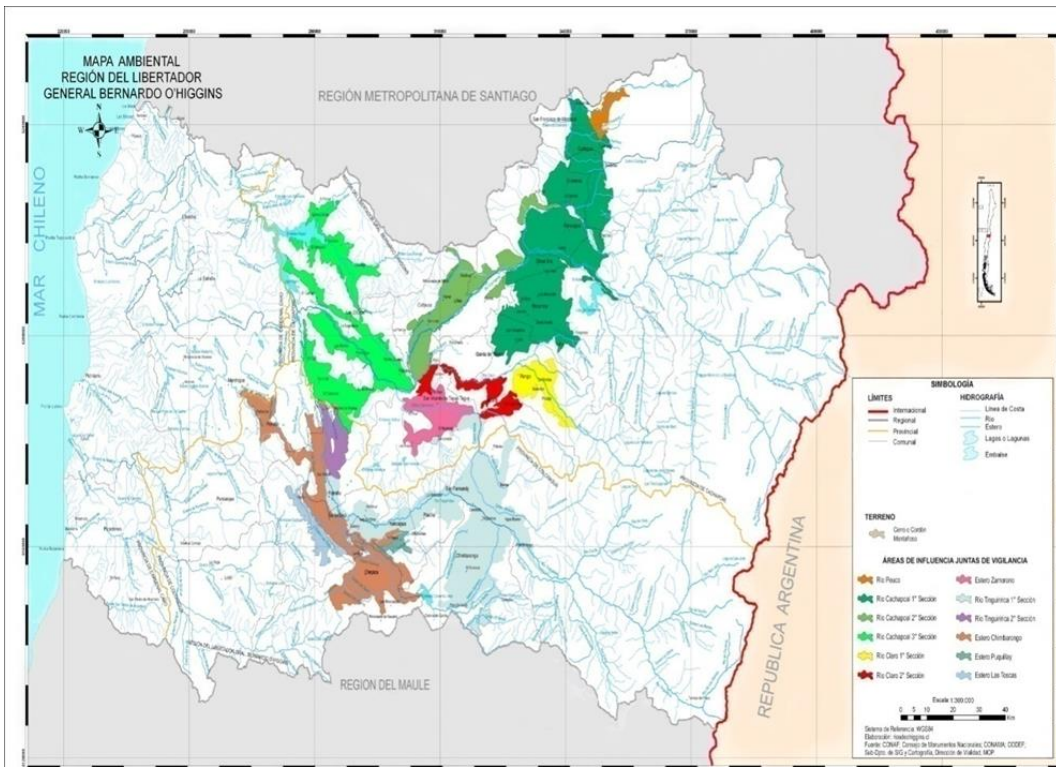
**F E D E R A C I Ó N D E  
J U N T A S D E V I G I L A N C I A  
S E X T A R E G I Ó N**

[www.federacionjuntas.cl](http://www.federacionjuntas.cl)

[federacionjuntas@gmail.com](mailto:federacionjuntas@gmail.com)

# Región de O'Higgins

- Federación de Juntas de Vigilancia de la Sexta Región:
  - 11 Juntas de Vigilancia.
  - 195.000 ha (de 213.000 ha riego región)



## Distribución titulares de derechos de agua

Ha Riego Básicas	% regantes	Nº regantes	ha.	% superficie	Prom. ha. regante
0 a 12	80%	25.290	64.680	33,2%	2,6
12 a 48	15%	2.800	58.800	30,1%	21,0
más de 48	5%	910	71.520	36,7%	78,6
	<b>100%</b>	<b>29.000</b>	<b>195.000</b>	<b>100%</b>	<b>6,72</b>

## Organizaciones de Usuarios de Agua:

- 189 Asociaciones y Comunidades de Agua.
- 945 directivos de OUAs.
- \$ 9.000.000.000 presupuesto anual OUAs.
- 1.000 ha prom. por OUA = 6,7 ha usuario.
- 156 usuarios promedio por OUA.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Qué somos las Juntas de Vigilancia:**

- Organismos privados, sin fines de lucro que cumplen la función pública de distribuir de acuerdo con los derechos de aprovechamiento a nivel de las fuentes naturales: ríos, esteros, etc.
- Son socias las OUAs y las personas naturales y jurídicas que poseen derechos de aprovechamiento en el cauce natural y forman parte de las Asambleas Generales y eligen un directorio que designa un presidente. Se fijan cuotas para solventar sus gastos.
- No reciben aportes del Estado para estos fines.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Qué somos las OUAs:**

- Organizaciones privadas sin fines de lucro, que cumplen una función pública, que se encarga de la distribución de agua según los derechos de todos los asociados al interior de servidumbres de acueducto privadas (y las JVs de fuentes naturales).
- Financiadas por sus accionistas a partir de presupuestos aprobados en asambleas generales, dando origen al pago de una cuota anual de acuerdo con los derechos de cada cual.
- Organismos técnicos que administran las aguas, las obras y servidumbres de acueducto y arbitran conflictos entre usuarios.
- Hay una asamblea compuesta por todos los socios que eligen democráticamente un directorio, el que a su vez elige un presidente.
- El presidente tiene la representación legal y administra las decisiones de la asamblea y del directorio.
- Hay un secretario que ejerce de ministro de fe.
- Puede haber funcionarios administrativos y operativos.
- Poseen conocimiento de sus usuarios, del territorio y de la demanda de agua.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Qué somos las OUAs:**

- Tradición y cultura que trasciende los tiempos, que se vive en comunidad de vínculos y respeto mutuo. Son la única organización en el mundo rural que congregan a todos los titulares de derechos. Dirigidas por personas elegidas por sus pares, con experiencia y vocación de servicio, que normalmente permanecen por muchos años en cargos servidos ad honorem.
- Orientadas por sus directivos, cultivan una vocación de crecimiento y de desarrollo. Más que contentarse en administrar la escasez, procuran trabajar soluciones y administrar en mitigar sus efectos mediante la gestión e inversiones a su alcance.
- Han sorteado sin grandes conflictos este largo periodo de estrechez. Y consecuencia de esto es que el agro se ha transformado en el soporte económico y social del mundo rural, con gran desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida en todos los planos.
- Aspiran a poder colaborar en consensuar adecuaciones a las rígidas normas actuales que permitan gestionar mejor las restricciones con la implementación de soluciones de bajo costo.
- Se necesita una actitud distinta de los actores, incluidos los del ámbito público y político. Ya no podemos conformarnos con distribuir la actual escasez y, menos, pensar en redistribuir si no hay un aumento y mayor seguridad de la oferta.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Desafíos actuales:**

- Complejidades del cambio climático. (14 años de escasez) Incertidumbre / menor disponibilidad.
- Recursos financieros limitados dada la composición de los accionistas. (80% pequeños agricultores, promedio del sector).
- Atomización de la propiedad agrícola y reducción del tamaño de los predios que dificultan la administración y la distribución.
- Creciente desafección de los socios por la escasez, que se expresa en falta de compromiso, de participación en asambleas y de candidatos para el directorio.
- Creciente reticencia para cumplir las obligaciones por el solo ministerio de la ley: respeto y protección de servidumbres, cobranza a socios morosos, cumplimiento de acuerdos de asamblea, pago de multas, cumplimiento de sanciones, etc.
- Aumento de las obligaciones legales, administrativas y operacionales (fuerte incremento de multas por incumplimiento).
- Necesidad de aumentar la interacción con diversos organismos públicos, privados y locales.
- Poco conocimiento de la realidad desde el sistema público, cuyo aporte a la gestión se ha limitado a financiar.
- No hay apoyo de la justicia en lo penal: no opera o lo hace fuera de plazo, expedientes se archivan. Delitos (usurpación) sin castigo.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Desafíos:**

- Si en los años de abundancia bastaba con una gestión de mantención, ahora que sabemos que el futuro nos plantea limitaciones debemos crecer en organización, infraestructura y gestión, en lo posible, dado el tamaño y composición, de modo asociativo.
- Ante los cambios de escenario hay que innovar, sofisticar el modelo con profesionalización para avanzar en acuerdos, articular, administrar información, poner en práctica las ideas que surjan de quienes viven y conocen su territorio.
- **Al momento de proyectarnos debemos tener en cuenta que los usuarios son emprendedores que aspiran a desarrollar sus empresas, para lo cual necesitan superar las limitaciones y no se conforman con distribuir la escasez con la que hemos convivido hasta ahora.**
- Reiteramos la necesidad de señalar que se requiere trabajar en el plano normativo para maximizar el aprovechamiento de los recursos existentes, comenzando con soluciones que requieren menos inversiones (swaps, trasvases, recarga, integrar recursos superficiales y subterráneos etc.).
- **Necesidad de generar espacios a nivel regional para trabajar proyectos surgidos del conocimiento de la realidad de c/u de las subcuencas. De esta visión debe salir los insumos para la formulación y desarrollo de inversiones públicas de corto, mediano y largo plazo.**
- No podemos seguir desperdiciando los conocimientos de los expertos de verdad que han convivido por años con esta diversa realidad.

# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Profesionalizar:**

- **Directorios:** aportar su conocimiento. Delegar roles. Dirigir. (Facilitaría la renovación de estos cargos).
- **Administradores:** Suplir la falta de tiempo de los directores para asumir roles ejecutivos.
- Profundizar en el conocimiento legal, normativo, administrar la operación, la información, comunicar, procesar datos, atender la demanda, pronosticar la oferta de agua, proponer proyectos de desarrollo, en fin, compatibilizar la gestión histórica de las OUAs con los cambios del entorno.
- Se requiere más administración y gestión, conocer el territorio, administrar acuerdos que surjan desde la experiencia y conocimiento local.
- Procurar la asociatividad en la gestión y administración de las OUAs de menor tamaño. Nivelar hacia arriba.
- Aumentar la integración y la interacción con el sistema público y con el entorno.



# Gestión de RRHH, desafíos para las OUAs

- **Consideraciones:**

- La resiliencia del modelo ha apoyado y sostenido la producción en tiempos de severa escasez. Se opera sin conflicto ni costo para el estado. La tradición, el conocimiento local y la convivencia han permitido hasta ahora administrar sin asumir mayores costos.
- Los escenarios actuales obligan a aumentar el apoyo estatal a pequeños y medianos agricultores para modernizar, tecnificar y adecuarlo a las realidades locales, tanto para la inversión como para la gestión, permitiendo a las OUAs adaptar soluciones técnicas y operativas para mejorar eficiencia y oferta.
- Necesidad de instalar mesas regionales de trabajo técnico que faciliten la vinculación con servicios públicos, además de la debida articulación entre éstos, para la búsqueda de soluciones reales y su pronta implementación.
- Necesidad de dedicar instancias como estas Jornadas para analizar los cambios del Código de Aguas y la profusa normativa (resoluciones, circulares y reglamentos) a la que han dado origen, desde el punto de vista del ejercicio legal y de su aplicación práctica.
- Debemos evitar la tentación de politizar a estas organizaciones, manteniéndolas concentradas en el rol técnico que les encomienda la ley.
- La autoridad debe convocar a los individuos que conocen la realidad para hacer su aporte a la reflexión colectiva a nivel de las cuencas.