

La **Autoridad de Cuenca Matanza Riachuelo (ACUMAR)** es un ente autónomo, autárquico e interjurisdiccional que articula el trabajo con los tres gobiernos que tienen competencia en el territorio: Nación, Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El organismo se crea en 2006 mediante la Ley N°26168, atendiendo a la preocupante situación de deterioro ambiental de la Cuenca.

El 8 de julio de 2008, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó un fallo histórico donde se determinó quiénes son los responsables de llevar adelante las acciones y las obras de saneamiento.

Condena a los Estados Nacional, de la Provincia de Buenos Aires y de la Ciudad de Buenos Aires a cumplir con un programa obligatorio para la recomposición ambiental de la Cuenca Matanza Riachuelo. Este programa exige el cumplimiento de acciones sobre las siguientes cuestiones:

- Tener un sistema para medir el cumplimiento de los objetivos de mejorar la calidad de vida, recomponer el ambiente y prevenir daños futuros.
- Generar información pública sobre la calidad del agua y el aire, los planes de obras, ubicación de industrias y cronogramas y presupuestos.
- Un programa de control de la contaminación industrial. Aspectos particulares de Gestión Ambiental – las Empresas y sus Informes.
- Acciones para terminar con los basurales a cielo abierto y gestión de residuos.
- Limpieza de los márgenes del río.
- Extensión de la red de agua potable a la población de la Cuenca.
- Realización de obras de desagües pluviales.
- Extensión del servicio de cloacas a la población de la Cuenca.
- Diagnóstico de las enfermedades causadas por la contaminación y tratamiento de los enfermos.

A los efectos de planificar y desarrollar programas y proyectos específicos para abordar las problemáticas socioambientales de la Cuenca, se elaboró el Plan Integral de Saneamiento Ambiental (PISA). El mismo fue elaborado en 2009 y actualizado en 2016, está organizado en 14 líneas de acción con proyectos que responden a los ejes de: control, prevención, transparencia y gestión.

Con el propósito de lograr para el 2023 una Cuenca que permita su interacción como uso recreativo pasivo, se plantean los siguientes lineamientos estratégicos:

1) Saneamiento ambiental

- Colaborar con la expansión de la red cloacal secundaria al 90% de la población de la cuenca.
- Lograr el 100% de la conexión interna hacia esa red sobre el radio servido.

2) Contaminación Industrial

- Finalizar con las reconversiones de los procesos productivos.
- Fortalecer los cuerpos de inspección de la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y ACUMAR.

3) Gestión de Residuos

- Eliminar el micro y macro basurales.
- Recolectar los residuos existentes en márgenes y espejo de agua.
- Colaborar con la sanción de un Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos por en cada uno de los municipios que integran la cuenca.
- Diseñar un Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos propio para la cuenca.

En virtud de los lineamientos mencionados y el PISA, se encuentran en ejecución los programas de acción que fueron presentados en Diciembre de 2017 ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Entre los cuales se destacan:

1. Construcción del Parque Industrial Curtidor ACUBA
2. Fiscalización rutinaria de establecimientos industriales
3. Actualización y análisis de los rubros críticos Galvanoplastias y Curtiembres
4. Adecuación Ambiental de Establecimientos Críticos
5. Abordaje social de las relocalizaciones
6. Soluciones habitacionales
7. Diseño y elaboración de Planes de Municipales GRSU
8. Limpieza de márgenes
9. Limpieza de espejo de agua
10. Mapa de Riesgo Sanitario Ambiental
11. Continuidad asistencial
12. Gestión de casos comunitarios
13. Red de salud ambiental de la CMR
14. Planes directores de redes de cloaca
15. Control y seguimiento de los Planes Directores de obras de drenaje
16. Planes directores de redes de agua
17. Limpieza y recolección en La Salada
18. Limpieza de puntos de arroj y microbasurales - Transferencia y transporte de RSU en Cuenca Alta
19. Limpieza de macrobasurales

Asimismo, en el año 2014, se crea la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) y se plantea la necesidad de Capacitación para los empleados de ACUMAR, en pos de cumplir con los objetivos planteados en el Plan Integral de Saneamiento Ambiental (PISA). En este sentido en el año 2016, se crea la Coordinación de Desarrollo Profesional y se mantiene luego en la modificación del 2017, según consta en la Resolución N°5. Dicha coordinación tiene como misiones y funciones:

- a) Elaborar el Plan Anual de Capacitación y la Evaluación de Desempeño, a fin de promover el desarrollo de las competencias del personal al servicio de la ACUMAR, en el marco de la normativa vigente aplicable.
- b) Realizar y promover actividades de capacitación y formación destinadas al personal del Organismo.
- c) Promover la colaboración y asociación entre Instituciones y Organismos gubernamentales y no gubernamentales para el intercambio de saberes y experiencias, así como para la difusión de las actividades de capacitación y el empleo mancomunado de recursos.
- d) Certificar la asignación de créditos de capacitación, de acuerdo a la normativa vigente.
- e) Desarrollar instrumentos para evaluar en forma periódica la calidad y el impacto de la capacitación, a fin de dar cuenta de su correspondencia con las metas, objetivos y necesidades del Organismo y de la satisfacción de estándares y resultados.

Para poder llevar a cabo el Plan Estratégico de Capacitación (PEC), fue necesario tomar conocimiento respecto de los objetivos estratégicos de ACUMAR, como así también realizar un relevamiento cualitativo y cuantitativo de las necesidades de Capacitación de las distintas áreas del Organismo. Para ello, se realizó un Convenio con el Centro de Desarrollo y Asistencia tecnológica (CEDYAT), con el objetivo colaborar con ACUMAR en el proceso de identificación de necesidades y demandas de formación y capacitación de sus trabajadores.

Dicho relevamiento de detección de necesidades permitió:

1. Identificar obstáculos o problemas de gestión transversales a la mayoría de las áreas pasibles de ser resueltos a través de capacitación:
 - Conocimiento superficial del Objetivo Institucional, de la Misión de la organización;
 - Escaso conocimiento de los circuitos administrativos internos y de las Acciones a cargo de las distintas áreas del Ente;
2. Identificar la demanda en cuanto a habilidades que deberían incorporar los equipos de trabajo:
 - Liderazgo;
 - Comunicación interna;
 - Empatía;
 - el trabajo en equipo;
 - gestión de proyectos;
3. Indagar sobre los conocimientos específicos que los responsables y referentes de las áreas detalladas señalaron como necesarios:
 - Derecho administrativo y procedimientos administrativos;
 - Derecho ambiental;

- Técnicas de inventario de bienes de uso;
 - Compras y contrataciones;
 - Régimen contratación de obras públicas;
 - Inspecciones y régimen disciplinario;
 - Planificación estratégica, evaluación y monitoreo de políticas públicas en general;
 - Evaluación de impacto ambiental;
 - Metodología y circuitos de auditoría;
 - Redacción de escritos e informes técnicos.
4. Identificar las competencias personales que, como referentes o responsables de algún área, reconocieron necesitan desarrollar para potenciar la gestión:
- Negociación;
 - Liderazgo;
 - Planificación;
 - Comunicación interna;
 - Gestión de proyectos;

En función del informe entregado por el CEDYAT, desde la Coordinación de Desarrollo Profesional se avanzó en esta propuesta del Plan Estratégico de Capacitación.

En base al relevamiento realizado se percibieron oportunidades, obstáculos y problemas críticos de gestión, estos son:

- Conocimiento superficial de las Misiones y funciones del organismo, como así también de los objetivos institucionales.
- Escaso conocimiento de las acciones a cargo de cada área del organismo.

- Desconocimiento de la normativa en el área de su competencia.
- Escaso conocimiento de los circuitos administrativos internos.
- Deficiente comunicación interdepartamental.
- Falta de conocimiento en el manejo de herramientas y sistemas de información.
- Capacidades, conocimientos y habilidades del personal a desarrollar con el propósito de potenciar su rendimiento y aporte profesional a ACUMAR.
- Escaso nivel de planificación y organización de procesos y evaluación de proyectos.
- Escasas herramientas para el desarrollo de propuestas y soluciones a situaciones conflictivas generadas en el ámbito de la Cuenca Matanza Riachuelo.

A partir de los obstáculos y oportunidades observados se plantean nuevos desafíos pasibles de mejorar o solucionar a través de Capacitación, es por ello que apuntamos a lograr paulatinamente la incorporación de nuevas competencias y capacidades, con el objetivo de lograr que todo el personal:

- Conozca e incorpore las misiones y funciones de ACUMAR, y los objetivos del Organismo.
- Comprenda los alcances y las responsabilidades de cada área.
- Conozca las normativas vigentes de su área de competencia.
- Afiance los circuitos administrativos de su área y aquellos con las que se relaciona.
- Comprenda las herramientas de comunicación interna.
- Conozca como confeccionar informes y actos administrativos.
- Mejore la capacidad del manejo de herramientas y sistemas de información.
- Resuelva de manera eficaz las inspecciones encomendadas y la operación de las herramientas asociadas.
- Conozca metodologías que permitan diseñar y planificar políticas públicas mediante un abordaje interdisciplinario de conflictos socio-ambientales.
- Desarrolle las capacidades, conocimientos y habilidades con el propósito de potenciar su rendimiento y aporte profesional.
- Desarrolle las competencias y habilidades fortaleciendo las direcciones los mandos medios del Organismo.

Para poder lograr cada uno de estos objetivos será necesario desarrollar distintas actividades de capacitación tal como se detalla en el siguiente cuadro.

Objetivos:	Actividades destinadas a cumplir el objetivo:	Destinadas a:	Oferente	Año
- Conocer e incorporar las misiones y funciones de ACUMAR, y los objetivos del organismo.	- Inducción y reintroducción	Todo el personal	ACUMAR	2018/2019
- Comprender los alcances y las responsabilidades de cada área.	- Organización del trabajo - Trabajo en equipo - Procesos de trabajo - Taller de Misiones y Funciones	Todo el personal	ACUMAR/INAP	2018/2019
- Conocer las normativas vigentes de su área de competencia.	- Inducción - Introducción al derecho	Todo el personal	ACUMAR	2018/2019
- Afianzar los circuitos administrativos de su área y con las que se relaciona.	- Organización del trabajo - Procesos de trabajo	Todo el personal	ACUMAR	2018/2019
- Comprender las	- Comunicación eficaz	Todo el	ACUMAR/INAP	2018/2019

herramientas de comunicación interna.	- Procesos de trabajo	personal		
- Conocer como confeccionar informes y actos administrativos.	- Redacción de informes - Introducción al derecho	Todo el personal	INAP	2018/2019
- Mejorar la capacidad del manejo de herramientas y sistemas de información.	- Herramientas de Office - Sistemas de información y gestión - Sistemas internos de la APN	Todo el personal	INAP/ACUMAR	2018/2019
- Resolver de manera eficaz las inspecciones encomendadas y la operación de las herramientas asociadas.	- Pericia Ambiental - Toma de muestras	Áreas técnicas	AIDIS/ACUMAR	2018/2019/2020
- Conocer metodologías que permitan diseñar y planificar políticas públicas mediante un abordaje interdisciplinario de conflictos socio-ambientales.	- Conflictos ambientales - Planificación estratégica - Mediación de conflictos - Políticas públicas	Áreas técnicas y sociales	INAP/FLACSO	2019/2020
- Desarrollar las capacidades, conocimientos y habilidades con el propósito de potenciar su rendimiento y aporte profesional.	- Compras - Capacitación y evaluación de desempeño - Administración Financiera - Presupuesto - Administración de Personal - Redacción de informes técnicos - Gestión por resultados - Comunicación y liderazgo - Motivación y liderazgo - Análisis de Impacto Ambiental - Gestión de Residuos Sólidos Urbanos - Tecnologías en materia de recolección y disposición de residuos sólidos urbanos - Efluentes industriales y domiciliarios	Todo el personal	INAP/AIDIS/FLACSO	2018/2019/2020

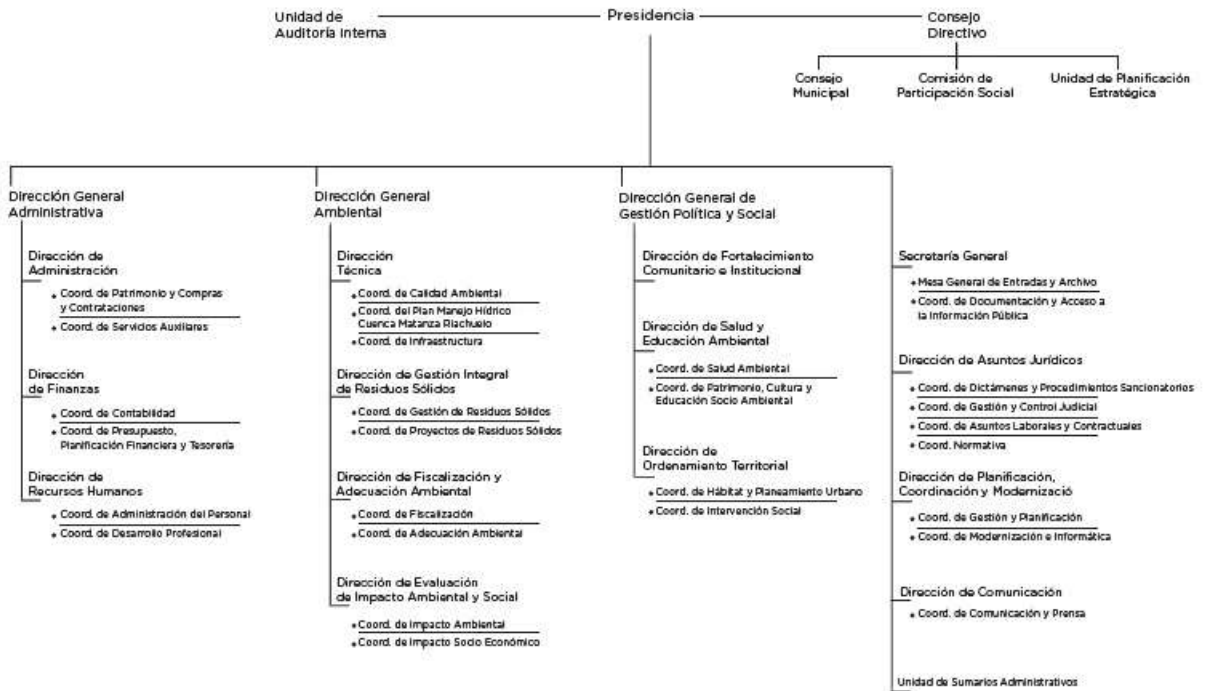
	- Georeferenciación			
- Desarrollar las competencias y habilidades fortaleciendo las direcciones y los mandos medios de la Organismo.	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio organizacional - Competencias Directivas - Ética y transparencia - Políticas públicas - Motivación y liderazgo 	Funcionarios y mandos medios	INAP	2018/2019

ANEXO I

CONVENIOS MARCO VIGENTES:

- UNLAM - Universidad Nacional de La Matanza
- UNDAV – Universidad Nacional de Avellaneda
- UNLP – Universidad Nacional La Plata
- Universidad Nacional de Quilmes
- Universidad Nacional de Córdoba
- UTN – Universidad Tecnológica Nacional
- UBA - Universidad de Buenos Aires

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: PEC

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 9 pagina/s.