



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y CAPACIDADES TÉCNICAS Y OPERATIVAS DEL AYUNTAMIENTO DEL DISTRITO NACIONAL (ADN) PARA LA ACC



**EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y CAPACIDADES
TÉCNICAS Y OPERATIVAS EXISTENTES DEL
AYUNTAMIENTO DEL DISTRITO NACIONAL (ADN)
PARA LA ACC**



EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y CAPACIDADES TÉCNICAS Y OPERATIVAS EXISTENTES DEL AYUNTAMIENTO DEL DISTRITO NACIONAL (ADN) PARA LA ACC

Agosto 2014

Elaborado por:

Rafael Berigüete; Eng., MA
Consultor

Preparado por:

Centro de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible, IDDI

Santo Domingo, República Dominicana

"Esta Evaluación ha sido posible a través del generoso apoyo del pueblo de los Estados Unidos de Norteamérica a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido es responsabilidad del IDDI."

CONTENIDO

I.	Resumen	9
	1.1 Antecedentes	9
	1.2 Objetivos	10
	1.3 Metodología	10
	1.4 Resultados	10
	1.5 Recomendaciones	12
II.	Introducción	15
	2.1 Antecedentes	15
	2.2 Objetivos y Alcances	16
	2.3 Contenido	17
III.	Abordaje Metodológico	19
	3.1 Contexto de la Evaluación	19
	3.2 Recopilación de Información	19
	3.3 Análisis Institucional	20
	3.4 Identificación Actores Involucrados	20
	3.5 Procedimiento de Muestreo	21
	3.6 Análisis de los Datos	21
	3.7 Barreras y Limitaciones	21
IV.	Enfoques de Cambio Climático Relevantes	23
	4.1 Convención Marco Sobre Cambio Climático	23
	4.2 Estrategia Nacional de Desarrollo	23
	4.3 Necesidades Tecnológicas para la Mitigación y Adaptación	24
	4.4 Perfil Temático del Cambio Climático	24
	4.5 Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático	24
	4.6 Política Nacional de Cambio Climático	25

4.7 Desarrollo Compatible con el Cambio Climático	25
4.8 Reducción de Riesgos de Desastres	25
4.9 Desarrollo Territorial y Cambio Climático	26
4.10 Flujos de Inversión y Flujos Financieros para la Adaptación	26
4.11 Proyectos Implementados por el ADN	26
4.12 Capacidades Según los Enfoques Considerados	27
4.13 Otros Estudios Importantes	27
V. Evaluación de Capacidades en Cambio Climático	29
5.1 Marco Jurídico y de Políticas	29
5.2 Mapeo Institucional y Capacidades	30
5.3 Estructura Organizativa del Ayuntamiento del Distrito Nacional	31
5.4 Acuerdos y Arreglos Interinstitucionales	37
5.5 Planes Estratégicos	37
5.6 Acuerdos Financieros	38
VI. Vacíos Institucionales Identificados	39
6.1 Marco Institucional y de Políticas	39
6.2 Acuerdos Interinstitucionales	40
6.3 Relaciones Intra-departamentales	40
6.4 Generación y Difusión de Información	41
6.5 Recursos Humanos	41
6.6 Recursos Materiales	42
6.7 Networking y Promoción	42
6.8 Incentivos para Mejorar la Colaboracion	43
6.9 Arreglos Financieros	44
6.10 Mitigación y Mecanismos de Carbono	45
6.11 Perspectivas del Sector	45
6.12 Oportunidades para la Adaptación	45

VII. Resultados y Discusión	47
7.1 Conclusiones	47
7.2 Recomendaciones	49
Anexo 1 - Formulario Auto-Administrado	53
Anexo 2 - Guía Semi-Estructurada	69
Anexo 3 - Principales Stakeholders	73
Anexo 4 - Necesidades de Capacitación	77



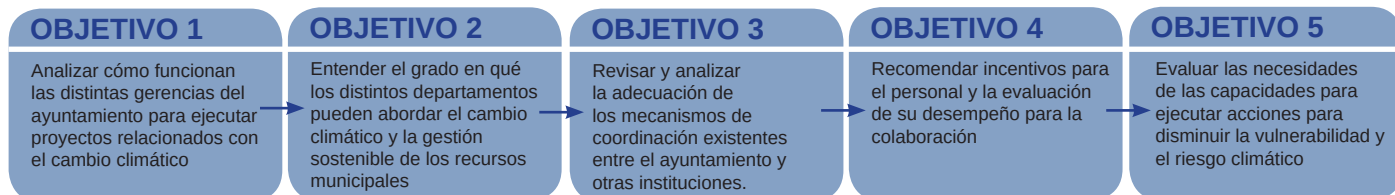
I. RESUMEN

1.1 ANTECEDENTES

República Dominicana ocupa el octavo lugar de los países más vulnerables a los impactos del cambio climático. El país tiene una alta vulnerabilidad, principalmente en los sectores productivos; en la infraestructura primaria de las zonas rurales; y en la infraestructura de servicios de las zonas urbanas. Esta alta vulnerabilidad, se debe a una exposición significativa a la variabilidad climática y al cambio climático; la sensibilidad de los medios de sustento a los eventos meteorológicos extremos; la pobreza de las zonas rurales; la sobrepoblación de las zonas urbanas; y una muy baja capacidad de adaptación a nivel comunitario, municipal, provincial, regional, y nacional. Una amplia gama de riesgos climáticos se han manifestado en los últimos años, incluyendo tormentas, huracanes, desfase de época de lluvias, sequías y mayor incidencia de enfermedades tropicales. Estos riesgos varían según la zona, pero son importantes en todo el país.

Dada esta alta vulnerabilidad del país, se requieren significativos esfuerzos adicionales para la adaptación; especialmente para abordar integralmente la interfaz crítica entre clima, medios de subsistencia, y la infraestructura de servicios a nivel comunitario y municipal. Para hacer frente a estos desafíos, cada gobierno local debe entender su capacidad y necesidades de formación, carencias y desafíos institucionales, vacíos de conocimiento, estructuras de gestión, y la relación de estos con el cambio climático. Sin una mejor gestión de los riesgos climáticos que afectan las comunidades, específicamente la infraestructura de servicios, los efectos del cambio climático sean más severos de lo que se prevé. En este contexto, con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, el Instituto Dominicano de Desarrollo Integral ejecuta una evaluación para identificar las necesidades de las capacidades existentes en el Ayuntamiento del Distrito Nacional para la gestión de la adaptación al cambio climático.

1.2 OBJETIVOS



1.3 METODOLOGÍA

Siguiendo la metodología desarrollada específicamente para el proyecto, al llevar a cabo la evaluación se realizó una revisión de literatura y documentación relevante (fuente secundaria); y la correspondiente una base para el diseño de la evaluación de las necesidades de las capacidades existentes. Los departamentos y gerencias incluidas en la evaluación fueron los relativos a las funciones de la Secretaría General, Plan Estratégico, Ordenamiento Territorial, Planeamiento Urbano, Planos/Normas, Dirección de Planificación, Secretaría Ambiental, y Finanzas.

Una forma semiestructurada se utilizó para entrevistar algunos altos funcionarios del ADN, sobre la visión del gobierno local, la capacidad institucional ante el cambio climático, los proyectos relacionados con el cambio climático, los desafíos y los problemas de recursos humanos, entre otros. Se utilizó un cuestionario auto-administrado para recolectar información individual en relación con las habilidades, conocimientos y competencias, y otros aspectos. Los datos así obtenidos fueron analizados mediante correlación directa, mientras que la información de las discusiones / entrevistas se analizaron utilizando teoría fundamentada y ponderando experiencias.

1.4 RESULTADOS

1. Programas y Enfoques del Ayuntamiento para el Cambio Climático

El ADN está vinculado al marco jurídico nacional y global sobre el cambio climático. No obstante, aunque el país tiene un significativo avance institucional en el tema a nivel del gobierno central; no se aprecia el mismo nivel de avance a nivel del gobierno local. A la fecha, sólo dos iniciativas climáticas han sido implementadas. Esto implica cierto vacío en la política climática actual, ya que por las condiciones propias del Distrito Nacional, el ADN podría implementar acciones en todas las áreas clave del cambio climático: adaptación, mitigación, gestión del riesgo de desastres, investigación y desarrollo, divulgación y sensibilización, y desarrollo sostenible. En la actualidad, los proyectos realizados han sido apoyados con recursos de cooperación bilateral, y la actual gestión del Ayuntamiento está en proceso de implementar un proyecto de adaptación para el distrito nacional, pero no existen otras informaciones sobre este particular.

En el país se han realizado diversos estudios, planes, programas y proyectos; sectoriales y nacionales; por parte de agencias gubernamentales, ONGs, instituciones de investigación, y organismos internacionales. No obstante, no existen precedentes, ni se ha realizado ningún inventario de las capacidades de los gobiernos locales para abordar del cambio climático, ni sobre autoevaluaciones institucionales sobre el tema. Estos dos aspectos, son fundamentales para establecer estructuras de gestión eficaces para implementar acciones para disminuir la vulnerabilidad. Otro problema crítico es que no hay un archivo específico ni una base de datos sobre cambio climático y sus efectos en el Distrito Nacional; lo que puede dar lugar a la duplicación de esfuerzos, desperdicio de recursos, recomendaciones contradictorias, o intervenciones fútiles.

2. Capacidad Existente para Gestionar los Riesgos y los Impactos del Cambio Climático

Constatando que el cambio climático es un fenómeno relativamente nuevo para las instituciones dominicanas; la mayoría de los esfuerzos que están en marcha se ocupen de asuntos sectoriales (energía, residuos, bosques, etc.). Estas cuestiones se abordan adecuadamente en la política individual y marcos legales, pero no abordan integralmente el rol de los gobiernos locales de cara cambio climático, aun cuando la perspectiva es que estas instituciones cada vez más tengan roles preponderantes en la vida nacional y en la ejecución de los presupuesto públicos. El ADN podría ser el primer caso de gobierno local que desarrolle una capacidad institucional específica para la adaptación y que la exprese en planes, programas, proyectos e inversiones.

Por lo anterior, no existen aún mecanismos eficientes en varios aspectos relativos al cambio climático, y los roles que podrían desempeñar las capacidades existentes en el ADN. Mientras que los ejecutivos y encargados de departamentos individualmente muestran mucha competencia y preparación, y están amparados por mandatos organizacionales muy claros; al no existir una estrategia de cambio climático, resulta complejo para estos articular proyectos específicos en este campo. Como en la Estrategia Nacional de Desarrollo se ha incluido el Cambio Climático como un eje transversal, se justifica que haya una mejor orientación en la planificación y presupuestación de proyectos de adaptación a nivel de los gobiernos locales, en especial en el ADN.

3. Capacidad del ADN para Implementar Programas y Proyectos

El ADN es un caso muy especial de gobierno local, y muy a menudo es tomado como modelo para guiar la planificación del desarrollo de los demás municipios del país. La fuerza del Ayuntamiento es inherente a su mandato de coordinar y planificar la vida del Distrito Nacional, mediante aprobaciones de uso de suelo, planeamiento urbano, la provisión de servicios básicos, y la preparación de los presupuestos de inversión para la ciudad capital, que es su principal instrumento de desarrollo. Además, supervisa todos los programas municipales y las obras construidas en los espacios públicos y privados. Cuando se trata

de orientar la planificación del Distrito Nacional, el Ayuntamiento puede convocar e incluso intervenir otras instituciones. En la actualidad el ADN prepara un nuevo plan estratégico, en el que podría integrarse el cambio climático como parte de la estrategia del gobierno local, y sus planes y presupuestos operativos. Sin embargo, la capacidad actual para la aplicación efectiva de programas integrales relativos al cambio climático, se ve socavada porque aún no se han establecido colaboraciones formales con las agencias del gobierno central que se ocupan del tema climático (i.e., CNCCMDL).

4. Capacidad Existente y Vacíos Institucionales

El desafío central de cualquier esfuerzo para fortalecer la capacidad institucional actual para la adaptación y la reducción de la vulnerabilidad climática es la falta de coordinación, trabajo en red y colaboración entre las entidades del gobierno central y el gobierno local. Actualmente no existe un marco adecuado para integrar las cuestiones del cambio climático a las acciones y mandato de los distintos departamentos del Ayuntamiento. Esto se debe, en general, a la falta de políticas específicas de cambio climático para las municipalidades. Por tanto, los esfuerzos actuales para facilitar el desarrollo del marco estratégico, técnico, y operativo sobre cambio climático en el ADN deberá unirse a inversiones significativas en capacitación y formación del personal directivo y operativo, y a un buen sistema de incentivos para el personal involucrado.

Entre los principales retos, junto a la falta de recursos financieros sostenibles, se encuentra el limitado personal con conocimiento y experiencia sobre cambio climático, los potenciales conflictos de roles y responsabilidades internos (departamentos) y externos (instituciones), las demandas crecientes de obras y servicios municipales, la presión que pudieran ejercer los grupos más vulnerables, las prioridades definidas por la gestión municipal actual (alcaldía y sala municipal), y la falta de una plataforma de dialogo municipal que incluya al gobierno, al sector privado y la sociedad civil, ; entre otros.

1.5 RECOMENDACIONES

A En primer lugar, hay que tener una estructura interna de coordinación en cambio climático, que abarque los procesos internos, la generación y análisis de información, la integración del tema climático a los proyectos del Ayuntamiento, que apoye ad otras dependencias, y que integre la vulnerabilidad y la adaptación a los procesos de planificación y aprobación de los proyectos que son presentados ante el Ayuntamiento.

Esta estructura sugerida debe actuar como una plataforma para articular una voluntad municipal para enfrentar los problemas del cambio climático y la gestión de riesgo de desastres; y que trabaje la preparación de proyectos, planes, y presupuestos; y que los presente debidamente ante el gobierno central y/u organismos internacionales que puedan apoyar su implementación. En este enfoque, no

se afectarían las estructuras existentes sino que se apoyaría a sus principales ejecutivos para que gestionen la adaptación climática, la disminución de la vulnerabilidad, y el aumento de la resiliencia de la ciudad, desde sus propias líneas de trabajo y sus respectivos mandatos organizacionales, definidos por el plan estratégico y la administración de la alcaldía.

B El Ayuntamiento y potenciales socios (i.e., USAID, IDDI, CAASD, CNCCMDL, CNE) pueden trabajar en un marco institucional y de políticas para guiar los esfuerzos de transversalización del cambio climático a nivel de toda la infraestructura de servicios del Distrito Nacional y los medios de sustento de las comunidades más vulnerables. Estos esfuerzos deben enfocarse en fortalecer la respuesta municipal a la variabilidad climática y fortalecer la gestión de riesgos de desastres. Al efecto, se debe hacer una revisión de las políticas y leyes actuales, a fin de ser eficientes en la implementación y no duplicar esfuerzos.

C La alta gerencia del ADN debe fortalecer la coordinación en materia de cambio climático entre los principales departamentos y unidades administrativas, para lo que puede implementar un Comité de Cambio Climático en el corto plazo. A largo plazo, se propone establecer una Dirección de Cambio Climático y cuestiones conexas que sea de un nivel más alto. En este punto, no sólo se tendrá la capacidad interna para la gestión de la adaptación, sino que se tendrán mayores competencias para ejecutar proyectos.

D Durante el tiempo en que se formalice la estructura institucional para gestionar la adaptación climática desde el punto de vista municipal, el ADN se puede limitar a presentar alternativas a nivel de proyectos, capacitar sus principales directivos y técnicos en gestión de la mitigación y la adaptación, propiciar que el tema climático se incluya dentro del nuevo plan estratégico municipal, y establecer los mecanismos y procesos administrativos que vinculen la adaptación climática a los servicios que brinda el ayuntamiento y a los proyectos que son presentados al mismo para obtener algún tipo de aprobación.

E Como el ADN es modelo para la gestión municipal en el país, este debe propiciar la difusión y visibilidad de los logros alcanzados por su estructura de gestión del cambio climático. Para esto, es esencial aumentar los esfuerzos de cooperación con entidades relacionadas del gobierno central, sector privado y la sociedad civil, con miras a implementar acciones más ambiciosas; y que respondan a las expectativas de los stakeholders.



II. INTRODUCCIÓN

2.1 ANTECEDENTES

En años recientes, República Dominicana ha sido progresivamente más susceptible a los desastres naturales. Estos fenómenos ponen en riesgo a la población, al medio físico natural, la infraestructura de servicios, y los medios de sustento; resultando en impactos socioeconómicos y medioambientales (UNDP, 2013). Las amenazas provocadas por eventos meteorológicos extremos y el aumento del nivel del mar, aumentan el riesgo de problemas ambientales de grandes repercusiones económicas y sociales. Entre estos fenómenos, se citan ciclones, huracanes y tormentas, inundaciones, deslizamientos de tierras, erosión costera, contaminación de acuíferos, pérdida de playas, daños a infraestructura primaria, y salinización de tierras y recursos de agua dulce.

Estas amenazas también afectan la salud y el desarrollo socioeconómico de la población, de los cuales más del 60% se concentra en las zonas urbanas que están bajo continua expansión, y que se encuentran principalmente en las zonas costeras o en áreas en alto riesgo de fenómenos meteorológicos extremos (ONE 2010; Banco Mundial, 2012). De acuerdo con el Índice de Riesgo Climático Global 20114, el país es el octavo país más afectado por el cambio climático. En esta valoración, entre los sectores más vulnerables se incluyen agua y saneamiento, y el turismo.

El Índice de Desarrollo Humano de la República Dominicana es muy bajo en relación al resto de Latinoamérica y, a pesar del crecimiento económico y los recursos naturales del país, el 12% de la población vive en la extrema pobreza y el 42% vive por debajo del umbral de pobreza (PNUD, 2014). Las provincias más pobres en función del porcentaje de la población se encuentran en la frontera de Haití y en

el este del país, sin embargo la mayor incidencia de las familias que viven en condiciones de pobreza se encuentran en las grandes ciudades, sobre todo en el gran Santo Domingo (ONE, 2014). Conociendo estos hechos, es sencillo presuponer que la adaptación al cambio climático será una tarea clave en la ejecución Estrategia Nacional de Desarrollo (END)¹.

En un estudio reciente (USAID, 2012) determinó las zonas de la República Dominicanas que son los más vulnerables a los efectos del cambio climático. Entre estas zonas, aparecen las 11 demarcaciones que integran la Mancomunidad del Gran Santo Domingo. Para el caso particular, el Distrito Nacional (DN) es el que llama más la atención, dada la amplia gama de factores presentes en el mismo; en especial la población, la actividad económica, y su representatividad. En el citado estudio de USAID, el DN ocupó el primer lugar en cuanto a la prioridad de adaptación.

Con el apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), el Instituto Dominicano de Desarrollo Integral (IDDI) ejecuta el proyecto “Incrementando la Resiliencia al Cambio Climático de la Infraestructura de Servicios de Agua Potable en el Distrito Nacional”. Esta acción, busca elevar el nivel de comprensión y las capacidades institucionales del Ayuntamiento del Distrito Nacional (ADN) para la adaptación al cambio climático y aumentar la resiliencia de la ciudad capital dominicana. La primera fase del proyecto, incluye una evaluación de las capacidades técnicas y operativas existentes en el ADN, con el fin de reconocer sus fortalezas y debilidades, e identificar las necesidades más importantes, en las que será necesario implementar programas de capacitación para adaptar sus estructuras internas para implementar planes de adaptación al cambio climático en los sectores más vulnerables del DN.

2.2 OBJETIVOS Y ALCANCES

El propósito de la evaluación es establecer una línea base de información de las capacidades institucionales existentes para hacer frente al cambio climático y su integración en el proceso de desarrollo. La acción, permitirá reforzar la capacidad de gestión y voluntad política del ADN para poner en práctica medidas de fortalecimiento institucional y procesos de toma de decisiones sobre adaptación al cambio climático, y trabajar en su conversión en políticas públicas.

La evaluación se centra en la identificación de programas existentes de los diferentes departamentos; en especial los relacionados con el sistema de planificación del ayuntamiento (como institución pública) y con las dependencias que dirigen el ordenamiento territorial de la ciudad capital. Esta evaluación permitirá alcanzar los siguientes objetivos concretos:

- (i) analizar cómo funcionan las distintas gerencias del ADN para ejecutar proyectos relacionados con el cambio climático;

¹ El objetivo 4.3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo se refiere a lograr una “adecuada adaptación al cambio climático y contribuir a la mitigación de sus causas”. Al respecto, propone líneas de acción específicas de adaptación y mitigación.

- (ii) entender el grado en qué los distintos departamentos pueden abordar el cambio climático y la gestión sostenible de recursos municipales;
- (iii) revisar y analizar la adecuación de los mecanismos de coordinación existentes entre el Ayuntamiento y otras instituciones;
- (iv) recomendar medidas de incentivos y motivación para el personal y mecanismos de evaluación de su desempeño para la colaboración; y
- (v) evaluar las necesidades de las capacidades para ejecutar acciones para disminuir la vulnerabilidad y el riesgo climático.

2.3 Contenido

El presente documento está estructurado en 3 partes. En la primera parte, se introducen los aspectos esenciales de la evaluación (Capítulo 1) y el abordaje metodológico con el que ha sido realizada (Capítulo 2). La segunda parte incluye una descripción de los enfoques de cambio climático utilizados para evaluar las capacidades del ADN (Capítulo 3), las capacidades existentes -individuales y colectivas- para implementar proyectos de cambio climático (Capítulo 4), y los vacíos institucionales existentes y los restos para gestionar presentes y futuros riesgos climáticos (Capítulo 5). La tercera sección, incluye las principales conclusiones y recomendaciones

<http://mw2.google.com/mw-panoramio/photos/medium/42648709.jpg>



III. ABORDAJE METODOLÓGICO

3.1 CONTEXTO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación se basa en “Metodología de Evaluación de las Capacidades Estructurales y Operativas de los Gobiernos Locales para la Adaptación al Cambio Climático y el Aumento de la Resiliencia Municipal” desarrollada dentro del proyecto (Marzo del 2014) para tales fines. Este instrumento fue validado y enriquecido con los aportes y sugerencias de ejecutivos del ADN.

En este contexto, la evaluación de las capacidades es un análisis-comparativo de las capacidades deseadas contra las existentes. Esto genera una comprensión de los activos de capacidades y las necesidades que pueden servir como insumo para formular una respuesta de desarrollo de capacidades (i.e., personal, recursos, materiales y métodos). La respuesta debe abordar las capacidades que pueden reforzarse y optimizar aquellas existentes que ya son fuertes.

La herramienta permite, además, establecer una línea base para el seguimiento y evaluación de los avances respecto a los indicadores pertinentes. Esto también ayudaría a crear una base sólida para la planificación a largo plazo, la implementación exitosa, y la obtención de resultados sostenibles en temas de cambio climático y de gestión de riesgos de desastres (Apéndice 1).

3.2 RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Los datos e informaciones han sido obtenidos utilizando los instrumentos:

- (a) Revisión de literatura y documentos clave; como la Estrategia Nacional de Desarrollo, informes de proyectos anteriores realizados en el ADN, Plan Nacional de Adaptación (PANA-RD), Plan Estratégico del ADN, Plan Plurianual de Sector Público, Plan de Gobierno, Ley 176-07 (del Distrito Nacional y los Municipios), Política Nacional de Cambio Climático, acciones de formación del ADN, perfiles de funcionarios, documentos del proyecto, informes del IDDI, etc.
- (b) El cuestionario auto-administrado fue la herramienta utilizada para obtener información objetiva de parte de los ejecutivos y gerentes del ADN consultados. La información recogida a través de esta herramienta incluye capacitación, conocimientos actuales, áreas temáticas, actividades en curso sobre cambio climático, y sus temas de competencia (Anexo 1).
- (c) La guía semi-estructurada se utilizó para conducir entrevistas con altos funcionarios del ADN. Al respecto, la información obtenida incluye cuestiones en torno a: disposiciones institucionales, liderazgo, conocimiento y rendición de cuentas, cualificación del personal clave, y enfoques de creación de capacidad, y aspectos relativos a salarios e incentivos (Anexo 2).
- (d) Priorización de las intervenciones de capacitación para identificar las áreas temáticas y las intervenciones que guíen el plan de desarrollo de capacidades para el cambio climático.

3.3 ANÁLISIS INSTITUCIONAL

Dentro de las consultas realizadas se exploraron las estructuras de gestión del ADN y su vinculación (potencial o efectiva) con la gestión del cambio climático. Así también, las conexiones y asociaciones entre distintas dependencias; las capacidades para formular, desarrollar, implementar y poner en práctica proyectos de desarrollo; y la evidencia de coordinación y colaboración entre departamentos relacionados a la gestión de riesgos, han sido incluidas y analizadas.

La información recopilada también permite identificar brechas de competencias y de desarrollo de incentivos. Una lista de los principales funcionarios consultados se incluye en el Anexo 3.

3.4 IDENTIFICACIÓN ACTORES INVOLUCRADOS



<http://jornadadiaria.com>

El proceso de identificación de stakeholders se llevó a cabo en tres etapas. En primer lugar, se realizó una reunión con un nutrido grupo de ejecutivos del ADN en la que se conversó sobre el proyecto, sus objetivos, su plan de trabajo, y pasos a seguir. Luego, se solicitó el apoyo a estos ejecutivos para la identificación de otros actores del Ayuntamiento que podrían ser incluidos en el proceso de muestreo. En la tercera etapa, se incluyeron

otros miembros del ADN cuyo trabajo del día a día podría ser afectado por efecto de la implementación de una política climática.

3.5 PROCEDIMIENTO DE MUESTREO

La obtención de los datos para la evaluación de las necesidades se realizó mediante una técnica de muestreo bietápico, según las estructuras de gestión identificadas en el ADN. El primer nivel de muestreo fue realizado mediante la aplicación del formulario auto-administrado a 19 personas (gerentes, y subordinados directos), con un papel directo o indirecto en la gestión del cambio climático, y para evaluar sus competencias y brechas de conocimientos en la gestión.

El segundo nivel de muestreo fue dirigido a 2 directivos de la institución (secretario y regidores). En este caso, se contó con una guía semi-estructurada para conocer sobre la visión política y operacional del ADN basada en las estructuras actuales, cambio climático, presupuestos, planes y proyectos, cooperación internacional, escalas salariales, capacitación e incentivos.

Por lo tanto, el estudio incluye un tamaño de muestra de 21 consultados, de 40 definidos en la fase de diseño (30 del primer nivel y 10 del segundo). Los departamentos y gerencias consultados incluyen Comunicaciones, Secretaría General, Plan Estratégico, Secretaría Ambiental, Ordenamiento Territorial, Planeamiento Urbano, Planos/Normas, Planificación, Comunicaciones, y Finanzas. Dado que el estudio busca específicamente evaluar la capacidad de las estructuras de gestión del ADN, no tenía intención de extenderse a estructuras externas (ni comunitarias ni de servicios), ya que estas deben ser objeto de estudio en evaluaciones específicas para ello.

3.6 ANÁLISIS DE LOS DATOS

Se registraron todas las reuniones realizadas y las entrevistas semi-estructuradas. Los formularios completados se recibieron por correo electrónico, y han sido procesados cuantitativa y cualitativamente. Un análisis cualitativo se ha hecho para convertir en información algunas valoraciones y opiniones de los consultados. También hubo triangulación de datos de ambos instrumentos de recolección de datos para crear consenso sobre los resultados / conclusiones.

3.7 BARRERAS Y LIMITACIONES

Los principales barreras encontradas, se corresponden con la etapa de recolección de datos. En particular, la no disponibilidad de funcionarios clave para ser entrevistados y también la baja tasa de respuesta en los cuestionarios. Aún no está claro qué causó la baja tasa de respuesta, ya que muchos se enviaron recordatorios verbales y por vía electrónica. Dentro de lo posible, se ha intentado superar

este desafío mediante el uso de fuentes alternativas de información como conversaciones informales, consultar con los ya consultados, y revisión de la literatura disponible. Por último, los datos recogidos mediante los formularios auto-administrados tenían un número de “no respuestas” que redujo la cantidad de estadísticas a ser analizadas dentro de la evaluación. Esto se puede atribuir a la novedad del tema de la gestión del cambio climático a nivel de gobiernos locales, la cual afecta la mayoría de los miembros del personal de los departamentos.



UNITED NATIONS
CLIMATE CHANGE CONFERENCE
COP19/CMP9
WARSAW 2013



IV. ENFOQUES DE CAMBIO CLIMÁTICO RELEVANTES

4.1 CONVENCIÓN MARCO SOBRE CAMBIO CLIMÁTICO

Como país parte de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), la República Dominicana debe informar periódicamente a la comunidad internacional sobre los progresos realizados en la aplicación de la Convención. Al respecto el país está en proceso de preparar la Tercera Primera Comunicación Nacional (3CN)² y el Informe Bienal. Estos trabajos requieren recursos humanos competentes y calificados, y recursos financieros para la coordinación y la colaboración a nivel nacional. Como el país depende de ayuda externa para llevar a cabo casi todas estas asignaciones, el ADN puede aprovechar los nichos de financiación de programas y proyectos en el corto y mediano plazo, aún si esto se hace acompañando a otras instituciones del gobierno central y/o de organismos de cooperación.

4.2 ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO

El objetivo 4.3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) se refiere a una “*adecuada adaptación al cambio climático*”, para lo que dispone: (a) Desarrollar estudios sobre los impactos del cambio climático y sus consecuencias ambientales, económicas, sociales y políticas para los distintos grupos poblacionales; (b) Fortalecer, en coordinación con los gobiernos locales, el sistema de prevención, reducción y control de los impactos antrópicos que incrementan la vulnerabilidad de los ecosistemas; (c) Fomentar el desarrollo y la transferencia de tecnologías que contribuyan a la adaptación; (d) Fomentar la descarbonización de la economía nacional a través del uso de fuentes renovables de energía, desarrollo

² En las comunicaciones nacionales normalmente se incluye información sobre circunstancias nacionales, evaluación de la vulnerabilidad, necesidad de recursos financieros, transferencia de tecnología, educación, formación y concienciación del público, así como información sobre las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).

del mercado de biocombustibles, mejora del ahorro y eficiencia energética, y un transporte eficiente y limpio; (e) Prevenir, mitigar y revertir, en coordinación con las autoridades nacionales y locales, los efectos del cambio climático sobre la salud; (f) Promover el uso e integración de las TIC en la evaluación del impacto ambiental y fomentar y fomentar el desarrollo de políticas regulatorias apoyadas en las TIC.

4.3 NECESIDADES TECNOLÓGICAS PARA LA MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN

En este campo, el referente más reciente es la “*Evaluación de necesidades tecnológicas – ENT – para la mitigación y adaptación al cambio climático*” elaborada en el 2012 por el PNUD, el Ministerio de Medio Ambiente, y el Centro UNEP-Risøe. Dicha evaluación, presenta una priorización de los sectores, subsectores y opciones de tecnologías seleccionadas para la mitigación y adaptación en las áreas de energía, agua, turismo y foresta. La priorización partió del conocimiento y de los procesos previos en los cuales las partes interesadas habían participado, tales como la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan de Desarrollo Económico Compatible con el Cambio Climático de la República Dominicana, y la Política Nacional de Cambio Climático.

4.4 PERFIL TEMÁTICO DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El resultado de la evaluación temática sobre cambio climático estableció parte de las bases a ser utilizadas en el análisis de sinergias potenciales para minimizar la duplicidad de esfuerzos, a la vez que aumenten la capacidad de gestionar el cambio climático en el país. Este estudio, realizado en el 2007; analiza las acciones realizadas por el país, relacionadas con el cumplimiento de los compromisos relativos a la CMNUCC. Para su realización se identificaron los compromisos de la convención, instituciones responsables, instituciones relacionadas al cumplimiento, documentos nacionales vinculados al compromiso, programas y proyectos pasados y presentes que accionan en torno al cumplimiento y el marco legal actual relacionado al cumplimiento.

4.5 PLAN NACIONAL DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

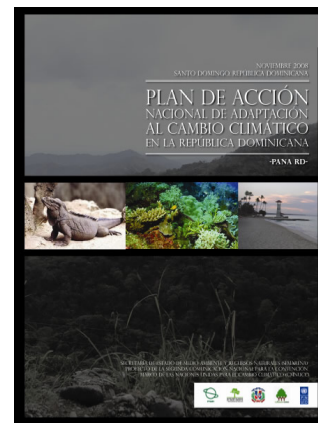
En el marco de la Segunda Comunicación Nacional a la CMNUCC (2008) fue elaborado el Plan Nacional de Adaptación de la República Dominicana (PANA-RD). Este instrumento, tenía el objeto de vincular los distintos actores sectoriales con el apoyo provisto por organismos de financiación, contribuciones de organizaciones no gubernamentales, centros de educación superior, y bancos de desarrollo. Sin embargo, el estudio no ha sido implementado debidamente, debido a la escasa coordinación en la aplicación del mismo, unida a una mala política de financiación.

Sin embargo, el PANA-RD indica el marco conceptual que sustenta la visión de la adaptación sobre la base de los eventos climáticos extremos y la variabilidad climática con medidas que aumentan la resiliencia de

los sistemas, pero principalmente están orientadas a aumentar la capacidad de adaptación que les permita la reorganización y funcionamiento de una forma alternativa y diferente ante el impacto del cambio climático. Para de este modo, contribuir a que los sistemas puedan desarrollar procesos de regulación externa que contribuyan a dotar al sistema de la flexibilidad necesaria para contrarrestar o adaptarse a los impactos.

4.6 POLÍTICA NACIONAL DE CAMBIO CLIMÁTICO

Es un esfuerzo político-institucional orientado a transversalizar la adaptación al cambio climático en la Estrategia Nacional de Desarrollo y en el Plan Plurianual del Sector Público. El instrumento procura agregar valor climático a la Estrategia Nacional Desarrollo, haciendo explícito el reconocimiento del cambio climático como un tema que traspasa las fronteras de lo ambiental para convertirse en un tema de desarrollo económico, social, y humano. Esta política tiene interés de identificar acciones de adaptación al cambio climático en sectores prioritarios para el país, y promover una agenda conducente a reducir la vulnerabilidad y disminuir los riesgos climáticos.



PANA RD

4.7 DESARROLLO COMPATIBLE CON EL CAMBIO CLIMÁTICO

El Plan de Desarrollo Económico Compatible con el Cambio Climático de la República Dominicana (DECCC) integra dos prioridades fundamentales del Gobierno Dominicano: el desarrollo económico nacional y la reducción de la huella de carbono del país. En este plan se identifican los niveles de emisiones de Gases de Efecto Invernadero por sector de la economía; las emisiones proyectadas al 2030 según las tendencias actuales; la medida de las inversiones necesarias para reducir las emisiones; y una curva de los costos de abatimiento por sector identificado. Actualmente los proyectos de mitigación a gran escala, como los MDL (Mecanismos de Desarrollo Limpio) y las NAMAs (Acciones de Mitigación Apropriadas al Contexto del País) están siendo monitoreados dentro del marco del DECCC. Esto puede incluir proyectos a nivel de gobiernos locales siempre que exista la suficiente ambición para ejecutar iniciativas transformadoras.

4.8 REDUCCIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES

El Plan Nacional de Gestión Integral del Riesgo de Desastres en la República Dominicana, tiene como propósito definir los lineamientos de política y principios básicos que deben desarrollar las instituciones de los sectores público y privado, así como las organizaciones sociales, para la ejecución de programas y acciones dirigidos a reducir el riesgo de desastres, garantizar mejores condiciones de seguridad de la población y proteger su patrimonio económico, social, ambiental y cultural. Este plan es uno de los instrumentos de la Política de Gestión del Riesgo, así como en el Plan Nacional de Gestión de Riesgos

y el Plan Nacional para la Reducción del Riesgo Sísmico; instrumentos que definen los objetivos estratégicos, programas y subprogramas mediante los cuales se orientan las actividades institucionales para la prevención y mitigación de riesgos, los preparativos para la respuesta y la rehabilitación y reconstrucción en casos de desastres.

4.9 DESARROLLO TERRITORIAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

Establece una descripción detallada de cómo las iniciativas de desarrollo territorial pueden mejorar la capacidad de actores locales y comunidades para enfrentar los riesgos climáticos. El mismo enfoque, indica cómo las instituciones locales pueden contribuir a mejorar la gobernanza, la infraestructura de uso público, y el acceso a los servicios básicos de los grupos sociales más vulnerables. En general, las estrategias de adaptación a los riesgos climáticos incluidas en este trabajo están orientadas a los hogares pobres y marginadas. Este instrumento fue preparado por Brightline en el 2010 junto al MIT y el Sistema de Integración Centroamericana (SICA).

4.10 FLUJOS DE INVERSIÓN Y FLUJOS FINANCIEROS PARA LA ADAPTACIÓN

Es parte de un proyecto de fortalecimiento de las capacidades de los encargados de formular políticas para hacer frente al cambio climático. Este incluye el análisis de los costos, inversiones, beneficios, y co-beneficios potenciales derivados de la implementación de diversas medidas de mitigación y adaptación en los sectores energía, agua y turismo. Estos sectores tienen significativa relevancia cuando son abordados desde la perspectiva de los gobiernos locales, ya sea por su importancia en la economía local (turismo), en la vida de las personas (agua), y en el acceso a los medios de sustento (energía). Esto es un modelo implícito de presupuestar la adaptación.

4.11 PROYECTOS IMPLEMENTADOS POR EL ADN

A la fecha, solamente dos iniciativas específicas de adaptación al cambio climático han sido implementados por el ADN, las cuales son partes de un mismo proyecto: el Climate Resilient Infrastructure Services, uno de cuyos componentes es el programa “Incrementando la Resiliencia al Cambio Climático de la Infraestructura de Servicios de Agua Potable en el Distrito Nacional”. El Distrito Nacional es una de cinco ciudades incluidas en el programa para aumentar la capacidad de adaptación ante el cambio climático de los servicios de infraestructura (agua potable, alcantarillado sanitario, transporte, energía, comunicaciones, gestión de residuos y vivienda).

Uno de los objetivos principales de esta intervención es asegurar la sostenibilidad a largo plazo de las inversiones en infraestructura y el logro de objetivos de desarrollo que dependen de dicha infraestructura.

Entre los objetivos del ADN y de la USAID para este proyecto es proveerle el apoyo técnico necesario para establecer un grupo de trabajo intergubernamental sostenible, recolectar información climática, aprender a implementar análisis de vulnerabilidad para proyectos de infraestructura y desarrollar un plan de adaptación para los sistemas de alcantarillado y saneamiento más críticos en la tercera circunscripción (barrios de la zona norte del DN).

4.12 CAPACIDADES SEGÚN LOS ENFOQUES CONSIDERADOS

Las consultas con los directivos de departamentos clave han revelado que el ADN aún requiere una mayor capacidad humana y financiera en las áreas de Cambio Climático y Gestión de Riesgos. Por ejemplo, los resultados de los cuestionarios autoadministrado revelan que –aunque la mayoría de los directivos tiene conocimientos avanzados en gestión municipal y planificación territorial- la mayoría tiene escasas habilidades en los campos de mitigación y adaptación.

En conversaciones sostenidas durante la aplicación de los formularios, se confirmó que el gran reto de la gestión climática es abordar las carencias de recursos con las que usualmente operan los ayuntamientos del país. Esto incluye: poca o ninguna capacidad instalada; la necesidad de usar consultores; personal con excesivas responsabilidades; documentación faltante, incompleta, o inexistente; grupos de interés; duplicidad de esfuerzos; y descoordinación entre oficinas.

Llama la atención que, el mismo Ayuntamiento, bajo las limitaciones anteriormente descritas ha podido implementar una estructura interna para la gestión de riesgos. Esto muestra que a pesar de las barreras que imponen la escasa capacidad humana, de medios materiales y de recursos de trabajo; la administración ha podido –sólo con un mandato político- lograr avances significativos en un campo tan especializado. Se espera que esto sea extrapolado al tema climático.

4.13 OTROS ESTUDIOS IMPORTANTES

Varios estudios realizados en el país relacionados con el cambio climático se han utilizado para establecer enfoques que permitan evaluar las capacidades existentes en el contexto del ADN. Ente estos estudios se incluyen, entre otros:

- (i) El papel de los gobiernos, los donantes, la sociedad civil y el sector privado en la adaptación al cambio climático: casos prácticos (Brightline, 2011);
- (ii) Autoevaluación de las capacidades nacionales para la gestión ambiental y plan estratégico de desarrollo de capacidades (Plenitud, 2008);
- (iii) Puntos críticos para la vulnerabilidad a la variabilidad y el cambio climático en la República Dominicana y su adaptación al mismo (IDDI, 2012)

- (iv) Directorio actualizado de instituciones que trabajan en materia de cambio climático en la República Dominicana (CNCCMDL, 2014);
- (v) Lineamientos para una Estrategia de Cambio Climático en la República Dominicana (Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales, 2008).

La mayoría de estos estudios no se han utilizado integralmente, ni a nivel de gobiernos locales ni a nivel del gobierno central. Otros estudios arrojan resultados igual de interesantes y pertinentes, que bien pueden fortalecer las estructuras de gestión en temas relacionados con el cambio climático en cualquier estamento del sector público. Esto demuestra que no existe una estrategia adecuada para la gestión de información y datos, y la falta de esfuerzos concertados para colaborar entre los principales actores interesados. Esto incluye también la relación débil entre las universidades y las agencias gubernamentales, ya que los resultados de las investigaciones relacionadas con el cambio climático rara vez alimentan los procesos locales de desarrollo.



V. EVALUACIÓN DE CAPACIDADES EN CAMBIO CLIMÁTICO

5.1 MARCO JURÍDICO Y DE POLÍTICAS

La Ley 176-07 del Distrito Nacional y los Municipios, establece el marco de acción y actuación de los gobiernos locales. Esta legislación, encarga a los ayuntamientos del país la planificación urbana y territorial; y coordinar la infraestructura de servicios públicos en sus respectivas demarcaciones. Adicionalmente, como parte de sus competencias, los ayuntamientos son responsables de establecer sus estructuras de trabajo, designación de funcionarios, y desarrollar y ejecutar proyectos de desarrollo municipal, expresadas en sus planes estratégicos.

El Ayuntamiento del Distrito Nacional ha cambiado recientemente el foco de su gestión, con la inclusión de la gestión de riesgos en sus estructuras. Esto ha creado cierto marco de planificación para la reducción de la vulnerabilidad a los desastres que, aunque no es específicamente un marco de cambio climático; al menos le ha permite implementar acciones oportunas en situaciones donde los barrios y comunidades han sido afectados por fenómenos naturales. Así también, se ha fortalecido -por efecto de la mencionada ley- otras estructuras de interacción con otras agencias públicas que tienen que ver con la provisión de servicios esenciales y con los medios de sustento de la población que vive y/o la que incide en el área del Distrito Nacional.

Al revisar el estatuto orgánico del ADN, se encontró que la mayor parte de las políticas e instrumentos del ayuntamiento tienen un mayor énfasis en las cuestiones sectoriales, y no hay preceptos específicos para el cambio climático. No obstante lo anterior, existe la posibilidad de que dentro del marco jurídico actual exista el espacio suficiente para articular esfuerzos específicos para la adaptación al cambio climático y a aumentar la resiliencia de la ciudad capital. Por ejemplo, el Ayuntamiento está vinculado

con la infraestructura de servicios a través del otorgamiento de permisos municipales, los mercados, el saneamiento, el sistema de transporte, y la recolección de basura; entre otros que son relevantes a las cuestiones del cambio climático.

Como el ADN tiene mucha presencia en la vida de la ciudad, tiene a su disposición varios instrumentos que pueden ser utilizados para la creación de capacidades. Estos incluyen campañas de sensibilización ambiental, desarrollo y gestión de datos, evaluación y seguimiento de los planes y proyectos, el desarrollo de recursos humanos, entre otros. Aunque la ley 176-07 no tiene directrices específicas para establecer un marco institucional; si tiene los estamentos necesarios para implementar una Política Municipal de Cambio Climático. Sobre este particular, un buen precedente es la integración de las cuestiones de género y juventud a la gestión municipal actual; las campañas en contra de la violencia doméstica; y el rescate y saneamiento de espacios públicos.

El reto sigue siendo, sin embargo, la falta de armonía entre los recursos / provisiones establecidas en la política climática nacional con respecto al accionar a nivel municipal.

Un referente importante para abordar las cuestiones del cambio climático en la República Dominicana es el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PANA-RD). Como el PANA se centra en regiones de planificación específicas, no necesariamente pone de relieve el rol que los gobiernos locales pueden tener en la adaptación y reducción de la vulnerabilidad en la medida en que puedan ser dotados de los recursos y las capacidades suficientes para ello. No obstante lo anterior el PANA-RD puede ser un insumo muy valioso para la creación de capacidades en el ADN, ya que dentro de este Plan el principal objetivo es mejorar las capacidades de adaptación de la población en general, a través de la prestación de una serie de medidas de adaptación y la estimulación de la conciencia en los diferentes niveles sociales y políticos. Esto también incluye un componente científico que tiene como objetivo identificar los vacíos de conocimiento y proporcionar enfoques para superar las principales debilidades.

5.2 MAPEO INSTITUCIONAL Y CAPACIDADES

Al ser el más avanzado de los gobiernos locales, el ADN tiene un arreglo institucional muy definido. La organización de las distintas gerencias de ayuntamiento se ilustra a continuación.

5.3 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL AYUNTAMIENTO DEL DISTRITO NACIONAL

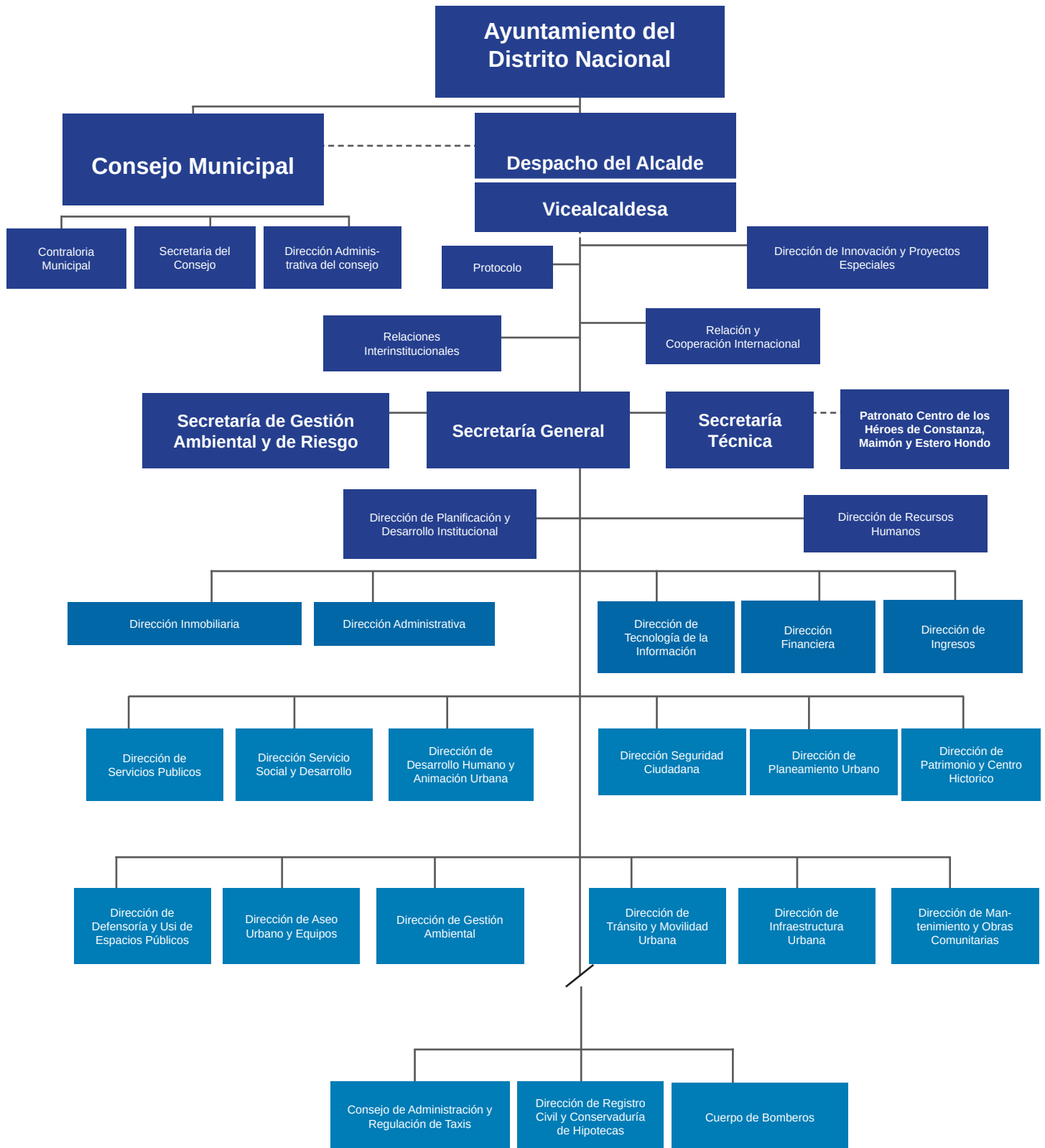


Figura 1: Organigrama Vigente del ADN
(Fuente: obtenido del sitio web del ADN)

Del organigrama anterior, se han identificado las principales estructuras del ADN cuyo mandato y actividades tienen alguna conexión con la gestión de proyectos, la planificación territorial, la gestión ambiental, la arquitectura de la ciudad, y la gestión de riesgos. El accionar de estas gerencias está vinculado estrechamente a la adaptación climática y la vulnerabilidad, por lo que serían las principales capacidades institucionales del ayuntamiento de cara al cambio climático y para el aumento de la resiliencia de la ciudad. Sobre este particular, las gerencias clave son:

- Relaciones y Cooperación Internacional
- Dirección Financiera
- Planificación y Desarrollo Institucional
- Comunicación y Relaciones Públicas
- Infraestructura Urbana
- Planeamiento Urbano
- Tránsito y Movilidad Urbana
- Recursos Humanos
- Servicios Públicos
- Dirección de Tecnología de la Información

(i) Relaciones y Cooperación Internacional

Está llamada a asesorar a la municipalidad en la aplicación de las normas relacionadas con proyectos de cooperación y relaciones internacionales, así como acuerdos de hermanamientos con otras ciudades. Entre sus funciones están:

- Asesorar y, en su caso, coordinar las relaciones internacionales y proyectos especiales del Ayuntamiento relacionados a la cooperación internacional y hermanamiento de ciudades.
- Formular propuestas de cooperación internacional y estudios especiales.
- Analizar propuestas de inversionistas internacionales respecto a proyectos de cooperación municipal.
- Intervenir en la coordinación para tramitar acuerdos con otras ciudades.
- Contribuir al logro de los objetivos de desarrollo del Ayuntamiento, basado en recursos financieros y conocimientos técnicos que brinda la Cooperación Internacional.
- Asegurar el logro de las ejecutorias de los proyectos producto de la Cooperación Internacional.
- Identificar fuentes de Cooperación Internacional para la obtención de recursos técnicos y financieros.
- Formalizar y dar seguimiento a la realización bilateral entre el Ayuntamiento y otras ciudades y municipios en el marco de los acuerdos de hermanamiento suscritos.

(ii) Dirección Financiera

Esta Dirección, tiene la labor de realizar la programación y asignación de recursos para la ejecución presupuestaria del ADN. Actualmente, tiene atribuciones sobre los siguientes aspectos:

- Proponer y coordinar la política financiera del ayuntamiento y sus componentes: ingresos, gastos, inversiones y su financiamiento.
- Dirigir el proceso de formulación del presupuesto formular y dar seguimiento al plan anual de recaudaciones de la institución.
- Coordinar la ejecución, las modificaciones y evaluaciones presupuestarias de las diferentes unidades organizativas que integran la estructura organizativa del ayuntamiento.
- Analizar, diseñar y evaluar la política tributaria municipal, que comprende impuestos, arbitrios, tasas, contribuciones especiales, de cualquiera otra procedencia.
- Supervisar para que el sistema tributario municipal opere en el marco de la legalidad vigente, con eficiencia, eficacia y transparencia.
- Implementar la política de contrataciones públicas de bienes, obras, servicios y concesiones y velar por su adecuada ejecución y transparencia.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en cuanto a la implementación de los Sistemas de Control Interno ex-antes y ex-post en las transacciones económicas y financieras del Ayuntamiento.

(iii) Planificación y Desarrollo Institucional

La Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional, tiene la doble función de encabezar el proceso de modernización del Ayuntamiento y al mismo tiempo ser la instancia de planificación del gobierno de la ciudad. Entre las actividades relevantes se destacan la formulación del presupuesto anual de la institución y la elaboración de las memorias institucionales. Además de:

- Elaborar, implementar y evaluar los proyectos de interés municipal aprobados de la Alcaldía.
- Proponer acciones que promuevan la investigación y el análisis de los principales problemas que afecten a los municipios.
- Proponer acciones que fortalezcan la institucionalidad y la eficiencia de la administración en todos los niveles y ámbitos de la entidad.
- Procurar que el ADN se consolide como institución y se constituya en una entidad administrativamente eficiente y económicamente sustentable.
- Establecer los mecanismos para el flujo de información entre las diferentes Direcciones de la Administración Municipal.
- Identificar los diferentes indicadores económicos para la toma de decisión del ADN.
- Planificación Estratégica

(iv) Comunicación y Relaciones Públicas

La Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas tiene como atribuciones principales:

- Elaborar campañas de esclarecimiento al público sobre las políticas, planes y programas de gobierno municipal desarrollados por el Ayuntamiento.
- Elaborar y ejecutar campañas de divulgación al público sobre las políticas y los programas de gobierno desarrollados y en vías de ejecución por el ADN.
- Promover la ejecución de programas que directa o indirectamente, puedan mejorar las relaciones públicas, ampliando la intercomunicación de los diversos órganos del Ayuntamiento con el público en general.
- Garantizar y dirigir programas de divulgación de las actividades realizadas, los logros alcanzados por el Ayuntamiento, y la imagen institucional, utilizando los medios de comunicación adecuados para tales fines.

(v) Infraestructura Urbana

La Dirección de Infraestructura Urbana recibió esta nominación luego de la toma de posesión de las actuales autoridades del ADN, ya que anteriormente era llamada Dirección de Obras Públicas Urbanas. Fue iniciado un proceso de revisión, clasificación, y selección de todos los expedientes que reposaban en todas las diferentes instancias de esta Dirección a los fines de hacer el debido análisis de todas las obras pendientes de ejecutoria para la publicación y validación de aquellas obras en proceso de conclusión. De igual modo, se procedió a la distribución de todas las documentaciones que competen a los Ayuntamientos creados en la provincia de Santo Domingo: Santo Domingo Norte, Oeste, Este y Boca Chica. Sus funciones son:

- Sugerir la realización de convenios con instituciones del Gobierno Nacional, para la ejecución de Obras Públicas y/o la elaboración de estudios y proyectos de infraestructura urbana en el ámbito del D.N.
- Velar por el cumplimiento de los estándares de construcción y el mantenimiento de las Obras Públicas Municipales.
- Promover la administración de los servicios de producción de materiales de construcción, hidráulicos y asfálticos para las necesidades del Distrito Nacional.
- Fiscalizar los servicios de ejecución y mantenimiento del sistema de drenaje pluvial.
- Promover la ejecución de actividades de señalización y ordenamiento del tránsito en la ciudad, en coordinación con otras Instituciones públicas.

(vi) Planeamiento Urbano

La Dirección de Planeamiento Urbano, tiene una de las tareas más delicadas del gobierno de la ciudad: El ordenamiento y control del territorio. La planificación urbana es sin dudas una de las funciones municipales de mayor relevancia y distintivas de toda municipalidad, lo que cobra mayor importancia en el Distrito Nacional actual dada su naturaleza de centro urbano que tiende hacia la densificación del territorio. Esta dirección se encarga de:

- Formular los proyectos municipales de carácter urbanístico.
- Elaborar los estudios básicos e investigaciones de carácter físico, social, económico y cultural necesarios para la elaboración de las iniciativas de regulación y planificación urbana.
- Revisar y controlar el aislamiento, habitabilidad, estética y demás aspectos funcionales de los proyectos de edificaciones y urbanizaciones, de acuerdo a los trámites requeridos.
- Determinar las áreas que deban ser objeto de remodelación y confeccionar los proyectos correspondientes.
- Formular los planes de rehabilitación de los barrios que así lo ameriten.
- Elaborar los planes reguladores y las reglamentaciones normativas de zonificación, edificaciones, espacio público y vialidad.
- Determinar las estructuras, áreas y valor de las propiedades afectadas por los diferentes proyectos urbanísticos.
- Elaborar Reglamento de Valorización y Catastro acorde con los proyectos de zonificación.
- Revisar, evaluar, corregir y actualizar periódicamente los planes de desarrollo urbano.
- Divulgar los diferentes programas y proyectos relativos al planeamiento urbano e instrumentar las vistas públicas y administrativas de lugar.
- La elaboración de las normas y bases para las licitaciones de obras públicas municipales.



sol-dominicano.blogspot.com

(vii) Tránsito y Movilidad Urbana

La Dirección de Tránsito y Movilidad Urbana tiene como funciones principales:

- Ejecutar las actividades de señalización y ordenamiento del tránsito y transporte en el Distrito Nacional; y elaborar planes para la circulación ágil y rápida de vehículos y peatones.
- Realizar estudios y elaborar programas, en coordinación con otras instituciones, para regular el tránsito de vehículos y peatones, y el transporte de carga y de pasajeros en el DN.

- Establecer programas de coordinación con la Policía Nacional, para hacer cumplir las leyes y resoluciones municipales reguladoras del tránsito de vehículos y de peatones.
- Supervisar la instalación, reparación y mantenimiento de equipos y líneas eléctricas para el alumbrado público; y supervisar los acuerdos con las empresas de servicios de electricidad.

(viii) Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos, tiene la función de formular y administrar la política de recursos humanos del gobierno de la ciudad. Esta dirección lo que esta dirección se encarga de:

- Supervisar la contratación del personal idóneo que el ADN necesita y hacer las evaluaciones correspondientes a los aspirantes a desempeñar algún cargo en el Cabildo.
- Fomentar el desarrollo de los Funcionarios y Empleados, ofreciéndoles capacitación adecuada para mejor desempeño en las áreas bajo su responsabilidad.
- Control de personal, orientación y servicios a los empleados y no empleados del Ayuntamiento del Distrito Nacional, así como a las instituciones que buscan.
- Tramitar las comunicaciones de la diferentes Direcciones y Departamentos en los asuntos relativos a la administración del personal bajo su dependencia.



diariolibre.com

(ix) Servicios Públicos

La Dirección General de Servicios Públicos es una de las primeras direcciones que nace con el Ayuntamiento del Distrito Nacional, cuya responsabilidad principal recae sobre la administración de los Cementerios y Mercados. En la actualidad la dirección abarca los departamentos de Mercados, Cementerios y Funerarias Municipales. Entre otras tareas, está encargada de:

- Garantizar la realización eficiente de las actividades relacionadas con los servicios públicos, la coordinación y supervisión de la administración de los Mercados, Cementerios y Parques del ADN.
- Coordinar y supervisar las actividades operacionales de los mercados, cementerios, parques municipales y plaza de buhoneros.
- Supervisar las actividades de limpieza, construcción, mantenimiento y preservación de nichos, mausoleos y jardines de los cementerios y las instalaciones de los mercados.
- Proponer reglamentos y normas para el manejo de mercados, cementerios y parques municipales.

(x) Dirección de Tecnología de la Información

La Dirección de Tecnología de la Información, tiene la función de administrar y desarrollar la plataforma tecnológica del Ayuntamiento. El desarrollo de sistemas informáticos adecuados a las necesidades de procesamiento y análisis de información, constituyen los aspectos claves atendidos por el personal de esta dirección. Las funciones generales de esta dirección, son:

- Desarrollar e implementar sistemas informáticos en las diferentes áreas del ADN
- Dar mantenimiento a los programas y aplicaciones y entrenar a los usuarios.

5.4 ACUERDOS Y ARREGLOS INTERINSTITUCIONALES

Uno de los principales desafíos al tratar con los problemas de la adaptación es la falta de coordinación entre los diferentes stakeholders sobre temas relacionados con el cambio climático. Esto comienza con los organismos de apoyo del gobierno para cumplir con las políticas nacionales y mundiales, que no siempre incluyen la visión del gobierno local. En el caso del Distrito Nacional USAID, JICA, y el BID están apoyando diferentes programas con el ADN y también con otras instituciones. Como la cooperación internacional



elnacional.com.do

puede venir de varias fuentes e iniciativas, por lo general crecen sin coordinación (especialmente al inicio) y pueden existir vacíos de la intervención o duplicidad de esfuerzos. El ADN debe sistematizar las informaciones de la asistencia recibida, la capacidad institucional existente y los recursos provenientes de los principales organismos donantes. En informes de varias agencias consultados, se indica la necesidad de que establecer una mesa de cooperantes, para desarrollar estrategias de asistencia en la creación de capacidades integrales para el cambio climático, más allá del enfoque sectorial.

5.5 PLANES ESTRATÉGICOS

A pesar de que el Ayuntamiento tiene un plan estratégico, no se incluye en el mismo ningún esfuerzo tendente a combatir el cambio climático. En la etapa de consulta, los funcionarios consultados indicaron que el ADN está en proceso de elaboración de un nuevo plan estratégico, y que este pretende incluir el tema climático. Al respecto, la gerencia del Ayuntamiento está tomando la oportunidad creada por la conciencia ciudadana sobre el cambio climático y como este fenómeno afecta sus vidas. Igualmente, indicaron que la mayoría de los planes municipales son modificados en cada gestión municipal (4 años) ya que con la composición resultante de sala capitular, se van adquiriendo nuevos aspectos de gestión para el Distrito Nacional.

5.6 ACUERDOS FINANCIEROS

En los últimos años, la República Dominicana ha sido objeto de diversas cooperaciones para la creación de capacidades para enfrentar el cambio climático a nivel nacional. Estas ayudas, provienen de varias fuentes de financiación (PNUD, Banco Mundial, BID, JICA, USAID, AECID) y por vía de acuerdos bilaterales. Aunque estos mecanismos han tenido un impacto significativo en la creación de capacidades, los instrumentos utilizados han sido principalmente en forma de donaciones para el gobierno central y, los apoyos a entidades como el ADN han sido casi nulos. A la fecha, sólo la USAID ha apoyado al ADN con proyectos específicos en cambio climático. Otras agencias de cooperación tienen (o han tenido) proyectos de desarrollo con el ADN han tocado el cambio climático, pero no de manera estructurada ya que observan otros objetivos.

Las diversas, y a veces no-coordinadas, cooperaciones se basan en acciones destinados a mejorar la capacidad de adaptación en diversos sectores, pero que sólo se han limitado a demostrar que el país cumple algunos de sus compromisos con la comunidad internacional relevante. Aunque hay una amplia gama de programas de asistencia en ejecución en el país a todos los niveles, la mayoría de estos tienden a centrarse en la mitigación dejando de lado otras áreas importantes como la adaptación y el aumento de la resiliencia a nivel de las comunidades.



VI. VACÍOS INSTITUCIONALES IDENTIFICADOS

6.1 MARCO INSTITUCIONAL Y DE POLÍTICAS

Mientras que el gobierno central tiene varios marcos legislativos y de política en relación con la gestión adecuada de los asuntos relacionados con el cambio climático, hay varias deficiencias y limitaciones en dichos marcos que no han permitido que los gobiernos locales tengan las capacidades suficientes y necesarias para incluir la adaptación dentro de sus planes operativos y presupuestarios. Incluso la Ley 64-00, que es una política de orientación sobre temas de medio ambiente y recursos naturales que tiene una amplia cobertura de temas y sectores, no vincula la gestión climática con el marco de actuación municipal. Esto crea un vacío de mandato.

En adición, algunas de las estructuras que se incluyen en la política climática actual no se corresponden con el nivel de relación que tienen las instituciones del sector público. Por ejemplo, se cita que el Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL) tiene iniciativas importantes en adaptación y mitigación, pero las mismas han ido a sectores específicos donde los co-beneficios de la acción climática son reducir la pobreza, apoyar la competitividad de los sectores productivos, o posicionar al país internacionalmente.

Lo anterior es comprensible, ya que se corresponde con una política de eficiencia en el uso de los recursos públicos (una institución que apoya las demás) y la falta de un marco jurídico propicio para la adaptación al cambio climático a nivel de gobiernos locales. Un instrumento de estas dimensiones, realzaría el papel de la municipalidad en la adaptación al cambio climático, privilegiando aspectos como el aumento de la resiliencia de la ciudad, proteger los medios de sustento, y correlacionar la infraestructura de servicios con las demandas de la población pobre.

6.2 ACUERDOS INTERINSTITUCIONALES

No existen precedentes de que el ADN participe con el CNCCMDL en la formulación de proyectos de cambio climático para el Distrito Nacional. Del mismo modo, no hay evidencia de que exista una agenda climática interinstitucional de parte del ADN para implementar acciones de adaptación, mitigación, fortalecimiento de capacidades, ni transferencia de tecnologías. Tampoco se obtuvo evidencia de que exista ninguna directriz política o estratégica de incluir el tema climático en futuros acuerdos del ADN con empresas, universidades, ministerios, o ciudades.

Aunque esto se entiende como un Gap, puede sobrepasarse con el logro de un convenio interinstitucional y/o memorando de entendimiento entre ambas instituciones. Este marco institucional sin duda puede facilitar la incorporación de la agenda de cambio climático en las políticas y programas del Ayuntamiento a un ritmo más rápido y de una manera más eficaz. Ante este eventual acuerdo, se podría poner en marcha una agenda que facilite los contactos de alto nivel entre organismos y estructuras clave a nivel nacional e internacional, incluyendo los que no están directamente bajo el mandato de la CMNUCC; y la presentación de proyectos.

6.3 RELACIONES INTRA-DEPARTAMENTALES

Anivel de relaciones entre departamentos, no se observan estructuras específicas de difusión y promoción de políticas relativas al cambio climático. Por ejemplo, algunos de los consultados desconocían la magnitud y el alcance del proyecto CRIS en el cual es ADN es un actor clave. Curiosamente, entre los consultados existe consenso de que el nivel de comunicación y/o de relaciones entre los directivos de los diferentes departamentos del ADN es muy buena; por lo que no ven mayores inconvenientes en que se mejoren los mecanismos internos de difusión.

Se ha reconocido que los proyectos actuales son muy limitados en alcance para el gran número de circunstancias que pueden atacarse desde el ADN en materia de cambio climático. Por ejemplo, se mencionan el apoyo de ONGs, participar con instituciones de educación e investigación, incluir al sector privado, hermanar ciudades, y otras acciones a nivel municipal relevantes a la lucha contra el cambio climático.

Otro aspecto importante, es el reconocimiento de que la gestión de la adaptación climática y la reducción de la vulnerabilidad, desde el punto de vista del ADN; es un tema novedosos para los directivos y personal de staff. Se reconoce que las acciones realizadas hasta la fecha en materia climática son los primeros pasos, y que aún se está lejos de tener una estructura diseñada para hacer frente a cuestiones relativas al cambio climático a nivel municipal que cubren aspectos científicos y de difusión de información.

6.4 GENERACIÓN Y DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

Los mecanismos encontrados en el ADN que pueden servir para generar e intercambiar información sobre temas de cambio climático son muy débiles. Hay muchas actividades y proyectos de cambio climático implementados en el país, de los que los directivos y personal de staff del ADN no están bien enterados. Se han documentado talleres y conferencias celebradas en el país y en el extranjero, en las que no han tenido participación las principales gerencias del ADN, ni oficiales de comunicación del mismo. Esto demuestra que las estructuras de gestión del cambio climático tendrán que hacer más para comunicar sus funciones y procesos a nivel nacional.

Se necesita hacer más conciencia, y dar conocer los roles de los distintos departamentos involucrados en la gestión del cambio climático y sus procesos, para asegurar una mayor colaboración y reducir la duplicación de esfuerzos. Como por lo general, existe un sub-registro de los problemas del cambio climático en el país, la comunicación debe ser un elemento clave para establecer y mejorar la relación entre el Ayuntamiento y las entidades públicas y/o privadas que reciben servicios, y que podrían ser incluidas o afectadas por una política climática municipal.

Adicionalmente, hay que desarrollar las capacidades de periodistas y relacionistas públicos que se encargan de difundir las informaciones del Ayuntamiento en los medios de comunicación y al público en general. En este caso, el ADN podría incluir expertos en materia de gestión de datos de cambio climático, para elevar la capacidad de archivar y actualizar los datos y que esto se pueda vincular a un sistema de control de calidad y de aseguramiento de la calidad que garantice la fiabilidad de las proyecciones, y los análisis en las zonas vulnerables o de alto riesgo.

6.5 RECURSOS HUMANOS

Entre los consultados, y otras personas a las que estos hicieron referencia durante la evaluación, se observó que muchos de los ejecutivos medios y altos del ayuntamiento tienen estudios especializados y a nivel de postgrado fuera de la República Dominicana. Esto es muy importante a la hora de definir iniciativas más amplias de creación de capacidad dentro del ADN. Algunos consultados tiene conocimientos de medio ambiente y cambio climático, pero no necesariamente porque han sido parte de programas específicos desarrollados por el ADN para esos fines.

La evaluación también revela que no existen mecanismos suficientemente flexibles como para permitir que los directivos y técnicos del ADN puedan solicitar asistencia específica y oportuna para realizar estudios y capacitaciones. Esto contrasta con la postura de varios países del Anexo I de la CMNUCC que tienen programas especiales en los que los países en desarrollo y sus instituciones pueden solicitar

asistencia. Esto podría explicarse como un efecto del desconocimiento de las estructuras de gestión del cambio climático a nivel internacional, y que el ADN no dispone de los recursos y/o la experiencia necesaria para desarrollar aplicaciones en estos campos (que tienden a ser excesivamente burocráticos y requieren mucho trabajo para realizarse).

Hay una falta de equilibrio entre los recursos climáticos que recibe el país para el desarrollo de actividades de mitigación (por ejemplo) que los que recibe para la creación, fortalecimiento, o desarrollo de capacidades locales. Aunque esto no es privativo de los gobiernos locales; es oportuno que esto se incluya en las estructuras de gestión de cambio climático que desarrolle el ADN. A pesar de que existen algunas líneas presupuestarias para apoyar cuestiones relacionadas con la gestión del conocimiento y la preparación y capacitación del personal; no han sido, ni están orientadas al cambio climático. Además, si bien existe una amplia gama de instituciones que financian iniciativas de creación de capacidades, se requieren esfuerzos adicionales para lograr recursos humanos competentes, suficientes y de calidad en la gestión climática.

Adicionalmente, el ADN necesita establecer vínculos con entidades nacionales e internacionales que trabajen con modelos de efectos climáticos (por ejemplo, temperatura y precipitación; inundaciones y crecidas; y pérdida de playas públicas) y técnicas de predicción climática a escala reducida; ya que actualmente se utilizan los modelos globales a gran escala. Sobre este particular, el ADN se podría auxiliar de personal profesional con una formación adecuada.

6.6 RECURSOS MATERIALES

Aunque la planta física y recursos de trabajo del ADN aparentan ser adecuados para sus funciones, se reconoce que será necesaria cierta provisión de equipos y espacio físico para la estructura que gestione los temas de cambio climático. Aunque no se realizó una valoración exhaustiva al respecto, la experiencia indica que serán necesarios servidores, bases de datos, software, centros de documentación, telefonía, internet, papelería, portal web, y redes sociales.

6.7 NETWORKING Y PROMOCIÓN

A la fecha, las actividades de promoción de las acciones del ADN en materia de cambio climático han sido muy débiles, y han estado limitadas a los medios de prensa. Al respecto, no existe una agenda política municipal o estrategias sobre cambio climático que se puedan utilizar para movilizar a los munícipes a la acción. Esto podría ser un nicho interesante para el Ayuntamiento.

Aunque el conocimiento sobre cambio climático sigue siendo muy bajo a nivel institucional en los niveles no directivos, esto se atribuye al hecho de que el cambio climático sigue siendo un tema emergente

cuyas implicaciones sólo se han entendido por unas pocas personas en la dirección. En este caso, el ADN puede trabajar con ONGs (que tienden a estar mejor posicionadas para llevar a cabo actividades de promoción) para que dirijan estos esfuerzos de forma adecuada. Como las telecomunicaciones en el país son avanzadas, se puede trabajar con las redes sociales para aumentar la visibilidad de los proyectos los barrios las zonas más pobladas.

Como existe cierta presión de grupos dentro y fuera de los países ricos, para que estos asuman la responsabilidad de financiar la adaptación en los países en desarrollo; es muy importante que el ADN tenga una fuerte base de recursos humanos (incluyendo expertos legales) para trabajar con el gobierno central y los demás municipios en la posición-país y defender la agenda climática global. De igual modo, puede trabajar con otras iniciativas de grupos que defienden el rol de la municipalidad en la negociación climática, y con otras municipalidades de otros países. Es importante que el Ayuntamiento entienda que actualmente, mucha de la acción climática es impulsada en gran medida por la sociedad civil a nivel internacional, con poca participación de los políticos y del sector privado. Por tanto, existe un nicho marcado por la necesidad de una mayor participación pública en los esfuerzos de política a través de programas a nivel municipal.

6.8 INCENTIVOS PARA MEJORAR LA COLABORACIÓN

En sentido general, el tema de los incentivos en el todo el gobierno es bastante complicado y se percibe como algo poco transparente y que muy rara vez se basa en un sistema de méritos. Diversos estudios realizados por el Ministerio de Administración Pública (MAP) indican que el bajo rendimiento de la mayoría de los empleados del sector público es resultado de problemas sistémicos y estructurales como (a) la falta de aplicación de normas de trabajo; (b) limitado compromiso del liderazgo para asumir asuntos críticos; (c) débiles sistemas de monitoreo y evaluación; (d) escasos sistemas de gestión de desempeño; (e) limitadas habilidades de gestión de proyectos; (f) baja remuneración; y (g) no existen mecanismos de rendición de cuentas.

Dado que demandará más esfuerzos del personal existente, y deberá importar capacidades de otros sectores; la estructura de desarrollo de las capacidades para gestionar la adaptación al cambio climático debe considerar seriamente disponer de un sistema de incentivos. Esto permitirá crear un entorno de trabajo propicio para el personal capacitado para aplicar sus habilidades y que disminuya la rotación del personal. La cuestión de los incentivos debe entenderse más allá del beneficio monetario, debido a las profundas limitaciones sistémicas y estructurales; como los topes salariales y los límites porcentuales del presupuesto para pago de personal.

Basado en las conversaciones con los consultados, y la revisión de literatura relacionada con la gestión humana en entidades públicas de otros países de Latinoamérica; se sugieren las siguientes propuestas

para abordar el tema de los incentivos desde una perspectiva holística en varios niveles que mejoren la actuación de la estructura de cambio climático del Ayuntamiento:

1. Sistemas de comunicación eficientes y que permitan la retroalimentación de los distintos departamentos dentro del marco de sus mandatos institucionales.
2. Mayores niveles de participación de los ejecutores y los asociados en la ejecución, en la toma de decisiones, en la planificación, gestión, seguimiento, evaluación y coordinación.
3. El fortalecimiento del sistema de gestión del desempeño del Ayuntamiento para asegurar que las personas se reconocen por su buen desempeño y recompensados en consecuencia.
4. Revisar las previsiones legales creadas para dar cierto grado de estabilidad en el empleo, ya que los cambios de administración pueden socavar los esfuerzos de especialización.
5. Desarrollar una cultura de trabajo en equipo orientado hacia el aprendizaje dentro de la estructura de cambio climático, para que el trabajadores tengan un sentido de pertenencia
6. Mejorar el acceso a las oportunidades de capacitación, con criterios de selección objetivos, claros y transparentes, y que garanticen que se tendrán los beneficios óptimos de las inversiones del ADN en capacitación y especialización de su personal de gestión climática.
7. Fortalecer el vínculo entre la formación y las necesidades de personal para reducir el desperdicio de recursos y aumentar la motivación y los beneficios de la formación.
8. La creación de un buen ambiente de trabajo donde haya acceso a Internet, buenos equipos, trabajo en equipo y que existan términos de referencia claros para todo el personal.
9. Establecer oportunidades de mejora de salarios y otros incentivos a través de la negociación y que pueden ser considerados y/o presentados a los donantes.
10. Incluir en el diseño de los proyectos, y al efecto permitir; las bonificaciones económicas por éxito en los proyectos. Esto puede ser por la gestión a tiempo, y en presupuesto.

6.9 ARREGLOS FINANCIEROS

Dado que los gobiernos de los países en desarrollo mantienen altas perspectivas de acceder a la financiación climática, es razonable suponer que el ADN (y los demás gobiernos locales) tendrán la misma posición. El Ayuntamiento debe fortalecer sus capacidades en materia de movilización de recursos, para lo que puede auxiliarse de ONGs, Ministerios (Economía, Medio Ambiente, Relaciones Exteriores) y el CNCCMDL. De igual modo, el ADN debe prepararse en sí mismo para una mayor financiación en el corto y medio plazo, tanto de los asociados cooperantes internacionales y el presupuesto nacional. Para esto podría necesitar nuevas capacidades con experiencia en los sistemas contables y financieros de las entidades del sector público.

Para actividades específicas, especialmente las ejecutadas por las instituciones asociadas al ADN, no se ha tenido evidencia de los mecanismos de seguimiento ni de rendición de cuentas. Sin embargo, se supone que estos deben seguir las directrices de la ley de compras y contrataciones; los preceptos

de ética y transparencia de la institución donante; y los dispositivos creados al efecto por contrato. Es de suma importancia que se tenga una adecuada vigilancia del acuerdo de financiación para evaluar la eficacia y el impacto de la financiación climática al desarrollo municipal. Esto puede incluir, además; la fiscalidad verde (impuestos y arbitrios).

6.10 MITIGACIÓN Y MECANISMOS DE CARBONO

Aunque no es el fuerte de esta evaluación, se conversó con los consultados al respecto. Si bien algunos funcionarios ha asistido a algunas conferencias, talleres, y seminarios; en la práctica no se tiene mucho conocimiento (o al menos no muy estructurado) de estos temas a lo interno del ADN. En todo caso, podría desarrollarse cierta capacidad en este campo, al menos la básica.

6.11 PERSPECTIVAS DEL SECTOR

Por ley, a los Ayuntamientos del país les corresponde el 10% del presupuesto nacional (que para el 2014 es de RD\$ 613, 136 millones). Aunque en la práctica esta legislación no se cumple (apenas un 3.8% llega efectivamente a los cabildos. Sin embargo, si la aplicación de la referida ley se hiciera efectiva, los gobiernos locales (y en especial el ADN) podrían disponer de recursos adicionales para la gestión de la adaptación climática y aumentar la resiliencia de la ciudad.

6.12 OPORTUNIDADES PARA LA ADAPTACIÓN

A pesar de las debilidades y gaps institucionales incluidos en esta evaluación, existen amplias oportunidades y una gran variedad de medidas positivas para implementar una estructura de gestión del cambio climático y para la adaptación a nivel del Distrito Nacional. Entre los consultados existe una considerable capacidad y entusiasmo de participar en nuevos proyectos de adaptación, no sólo para aumentar la resiliencia de la ciudad, sino también para poner en práctica la planificación y recursos para reducir la vulnerabilidad. Aunque no existen todavía precedentes de proyectos íntegramente de adaptación; sobre todo debido a la falta de recursos, se tienen ya experiencias de otras ciudades que pueden ser importadas desde otros países. Para establecer una oportuna estructura de gestión para la adaptación climática, el ADN tiene dos referentes importantes: el primero es que muchas entidades de la sociedad civil están exigiendo -cada vez más- que los mandatos operativos de las oficinas públicas funcionen más allá de los ciclos electorales y pueden ser utilizados para asegurar la continuidad de las políticas y estrategias a largo plazo. El segundo referente, es unir las agendas del turismo de la ciudad con la de adaptación al cambio climático para reforzar ambos sectores. En ambos casos, el involucrar a los alcaldes y regidores es un aspecto clave para emprender una acción coherente en la adaptación y la planificación del riesgo, e integrar otras organizaciones a nivel municipal.



VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

7.1 CONCLUSIONES

El Ayuntamiento del Distrito Nacional, junto a un grupo de socios estratégicos han emprendido los primeros pasos para abordar los impactos del cambio climático en general, y la adaptación y reducción a la vulnerabilidad. Esto no sólo incluye las medidas de aumento de resiliencia de la ciudad de Santo Domingo, sino que también abarca programas de desarrollo de capacidades en el corto y medio plazo. Varios departamentos y gerencias del Ayuntamiento cuentan con personal capacitado y hay un ambiente propicio para articular un compromiso en el ADN que se traduzca en un esfuerzo de política que guíe la acción de otros ayuntamientos del país.

Hay una fuerte voluntad política dentro del Ayuntamiento para abordar el cambio climático, lo que se debe a la visión de la actual gestión municipal, y el estar ya incursionando en proyectos específicos en la materia, los cuales son apoyados por organismos de cooperación internacional. Los ejecutivos del ADN reconocen que el cambio climático es un problema mundial que puede afectar a los esfuerzos de desarrollo y de planeamiento a nivel municipal, lo que puede inducir a la Alcaldía a tener el cambio climático como una de sus áreas estratégicas prioritarias.

El ADN tiene varias ventajas en el corto y mediano plazo para coordinar programas conjuntos sobre el cambio climático; debido a su rol de planificador del desarrollo de la ciudad, su vinculación con socios locales y cooperantes internacionales, y el liderazgo del Ayuntamiento respecto a la vida municipal del país. Con más personal capacitado y que sea incluido en un programa de incentivos, el ADN podría desempeñar un papel de liderazgo en el establecimiento de una estructura nacional de cambio climático, que integre el tema a la gestión municipal.

Sin embargo, existen algunos vacíos que gravitan sobre las capacidades técnicas y operativas actuales del ADN para formular y ejecutar proyectos de adaptación y otras intervenciones relacionadas con el cambio climático. Por ejemplo, los departamentos clave no tienen todos los recursos para llevar a cabo dichas actividades, debido a la limitada cantidad de personal y la baja capacidad existente en muchas áreas con habilidades y conocimientos específicos en materia de cambio climático, políticas y conflictos también influyen sobre esta condición.

Un desafío clave a nivel municipal es lograr la coordinación y colaboración de parte de los ministerios que trabajan con cambio climático y las instituciones que trabajan con ayuntamientos. La escasez de fondos para la adaptación climática ha afectado también la posibilidad de incursionar en grandes intervenciones, y además el marco de política actual se esfuerza por tener políticas de adaptación sin tener las estructuras adecuadas de gestión. Esto ha dado lugar a descuidar el marco de políticas de adaptación a nivel municipal, que sigue siendo reactivo.

También hemos señalado que la capacidad de gestión de programas de cambio climático a nivel del ADN es muy reducida en comparación con los que se han logrado a nivel del gobierno central, en especial en cuanto a coordinación y financiación. Esto implica que se requerirá un esfuerzo deliberado para fortalecer y facilitar la adaptación a nivel del ADN y las demás municipalidades del país. Como aún no existe una política o estrategia deliberada para hacer frente a los problemas del cambio climático a nivel municipal, todavía hay lagunas que requieren ser abordados, incluyendo el desarrollo de capacidades de los departamentos y de los individuos.

Algunos de los retos de gestión relacionados, incluyen los limitados recursos financieros en el ADN, la falta de personal capacitado y con experiencia en los departamentos clave, la incertidumbre en la designación de tareas y responsabilidades entre dependencias del Ayuntamiento, el déficit de recursos técnicos (directrices, guías, modelos, etc.), stakeholders pasivos y/o desinformados (incluidos miembros de la sala capitular), las conexiones no identificados o poco claras entre las políticas de cambio climático y otras prioridades de la gestión municipal actual.

Aunque no existen mecanismos institucionales o estructuras específicas para abordar el cambio climático a lo interno del ADN, el marco jurídico institucional actual es lo suficientemente flexible como para permitir que el Ayuntamiento pueda solicitar asistencia específica y oportuna para temas de cambio climático. Como varios países del Anexo I tienen programas y recursos especiales para la mitigación y la adaptación, el Ayuntamiento, junto a otras instituciones del gobierno (CNCCMDL) o de la sociedad civil (IDDI) puede solicitar asistencia y fondos. Sin embargo, aunque los directivos del ADN tienen un buen nivel de gestión municipal, todavía la institución no cuenta con todos los recursos y / o la experiencia necesaria para desarrollar aplicaciones necesarias (las que tienden a ser excesivamente burocrático y requieren mucho trabajo).

Al abordar las cuestiones relacionadas con el cambio climático, y en la ausencia de una política estratégica municipal de cambio climático en el país, el ADN puede referirse al PANA-RD y dar prioridad a las intervenciones que se proponen en este documento. Por ejemplo, los primeros proyectos apoyados por la USAID pueden ser modelo para elaborar políticas municipales de cambio climático. Las inversiones en investigación no deben ser necesariamente impulsadas por el Ayuntamiento, pero deben tratar de responder a las necesidades del país y sus municipios.

También se observa una falta de equilibrio entre los recursos de cooperación para el desarrollo de capacidades en cambio climático que son recibidos por los ministerios con respecto a los que son destinados a los ayuntamientos. A pesar de que algunas líneas presupuestarias están apoyando los temas relacionados con el cambio climático, la mayoría de ellas no están en la creación ni en desarrollar capacidades a nivel municipal. Las estructuras actuales son para proyectos y gestión municipal dentro de un marco de planificación, no de respuesta climática.

Por último, se ha confirmado que, como los temas de la adaptación al cambio climático y la reducción de la vulnerabilidad climática son algo relativamente novedoso para el Ayuntamiento, los proyectos actualmente implementados no necesariamente son evaluados críticamente antes de su implementación. Como tal, no se puede predecir si existen (o podrían existir) problemas de continuidad y de sostenibilidad una vez que la financiación haya concluido.

7.2 RECOMENDACIONES

1

Debe considerarse la creación de una estructura de gestión de cambio climático, que debería ser una plataforma para llegar a una estructura reconocida a nivel nacional en cuanto a la acción de los gobiernos locales frente a la coordinación y la gestión del cambio climático. En este enfoque, puede establecerse un diálogo con los ministerios clave para entender cómo están lidiando con el cambio climático y así identificar posibles sinergias y nichos de cooperación. Más adelante, se podría consultar a otros stakeholders en aspectos clave sobre cómo manejar los problemas del cambio climático en el DN y cómo priorizarlos.

2

La alcaldía debe poner en marcha un marco institucional y de políticas sobre cambio climático. Este marco debe englobar alguna medida de la inversión actual y deseada en el esfuerzo de incorporar las cuestiones del cambio climático a la gestión municipal. A largo plazo, el ADN debe desarrollar un mandato integral de gestión del cambio climático que puede ser utilizado como modelo para desarrollar futuras políticas públicas para los municipios.

3

Hasta que se defina el mandato institucional, y se obtengan los recursos para implementarlo; las intervenciones climáticas pueden limitarse a nivel de proyecto. Al efecto, el ADN puede asumir

la función de coordinación / liderazgo mientras trabaja con otras estructuras de las entidades del gobierno central que manejan la política climática a nivel nacional (como el CNCCMDL por ejemplo). Igual, puede crearse un comité municipal de cambio climático que integre a estas entidades con las gerencias de departamentos clave del Ayuntamiento.

4 El ADN debe asumir un papel de liderazgo en abordar las cuestiones del cambio climático y, al efecto, desarrollar una agenda propia que podría ser presentada a la comunidad de donantes. Por tanto, es imperativo que el Ayuntamiento construya la infraestructura necesaria para tener una participación exitosa en la política climática nacional, internacional, y global.

5 Se debe trabajar en la integración de las distintas gerencias del Ayuntamiento con los temas de cambio climático. Por igual, se deben desarrollar mecanismos para divulgar la información que se traduce en acciones a lo interno del Ayuntamiento y atrás municipalidades.

6 El ADN con sus socios puede desarrollar una estrategia de sensibilización sobre el cambio climático con la participación de ONGs, centros de enseñanza, medios de prensa, iglesias y otras organizaciones. Esta estrategia debe asegurar que las estructuras de comunicación del Ayuntamiento sean lo suficientemente robustas como para exponer a los munícipes los efectos del cambio climático sobre la infraestructura de servicios y los medios de sustento.

7 Se debe establecer que, dentro de intervenciones y proyectos de cambio climático, se incluirán mecanismos para motivar al personal, tales incentivos económicos, bonos por éxito, cursos de corta duración, excursiones, visitas de intercambio para los empleados (como parte de una estrategia de fomento de la capacidad) para hacer frente a la enorme brecha de capacidades, especialmente en mitigación del cambio climático y en gestión de riesgos.

8 El Ayuntamiento podría trabajar con instituciones de educación superior en el desarrollo y establecimiento de cursos de grado / post-grado especializados, así como en cursos de corta duración sobre el cambio climático y el desarrollo sostenible. Con este sistema de gestión del conocimiento, el ADN podría crear una base de datos confiable y desarrollar capacidades adicionales sobre la ciencia del cambio climático y los mecanismos de adaptación.

9 Se debe trabajar cuanto antes en identificar y solicitar asistencia para proyectos de cambio climático a nivel del Distrito nacional. La ayuda es más eficaz si complementa los esfuerzos y capacidades existentes para enfrentar el cambio climático. Así, por ejemplo; el ADN puede trabajar con stakeholders locales que aporten los cimientos de un proyecto, y trabajar con la cooperación internacional en

movilizar recursos para ejecutarlo. También podría solicitar asistencia al CNCCMDL para formular aplicaciones para obtener asistencia de los donantes.

10 Asegurar la coordinación entre las potenciales agencias donantes antes de dedicarse a un esfuerzo de creación de capacidades, a fin de evitar duplicidad de esfuerzos. No hay necesidad de llevar a cabo evaluaciones de necesidades cada vez que una agencia desea prestar asistencia; por el contrario, es más eficaz utilizar estudios ya disponibles realizadas de antemano. Podría ser útil mantener un banco de datos sobre el personal y sus competencias.

11 Es altamente recomendable diseñar programas plurianuales ambiciosos en lugar de muchos proyectos pequeños y cortos. Esto no sólo ayudará al Ayuntamiento a elevar su capacidad de gestión del cambio climático, sin que también ahorrará tiempo y dinero a las agencias que reciben y evalúan numerosas propuestas de proyectos para obtener financiación.

12 La estructura de gestión debe coordinar a las organizaciones de la sociedad civil que, en muchos casos, operan sin directrices municipales sobre cambio climático. En muchos casos, estas organizaciones repiten las mismas deficiencias de los gobiernos (falta de estructuras de gestión, monitoreo, capacitación y colaboración). La experiencia indica que los organismos de financiación estarán más cómodos trabajando con una única dependencia para asegurar que no haya vacíos institucionales, duplicidad de esfuerzos, ni políticas conflictivas.

13 En el mediano plazo, se debe desarrollar una estrategia de incidencia del cambio climático a nivel municipal. Esto podría fortalecer los esfuerzos del ADN de promoción de la adaptación y, por tanto, mejorar la respuesta al cambio climático a nivel del Distrito nacional.

ANEXO 1
Formulario Auto-Administrado

CUESTIONARIO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

INTRODUCCIÓN: por favor, complete este cuestionario en la mayor medida posible. Tenga en cuenta que las necesidades de fortalecimiento de capacidades dependerán de su cooperación y respuesta honesta.

PROPÓSITO: reunir información relevante que podría ayudar a identificar necesidades de capacitación, individuales y colectivas, para diseñar e implementar intervenciones específicas (i.e., planes, programas, proyectos, presupuestos) para mejorar el desempeño del ADN ante la adaptación al cambio climático.

BACKGROUND: el *Instituto Dominicano de Desarrollo Integral (IDDI)*, ejecuta el Programa “Incrementando la Resiliencia al Cambio Climático de la Infraestructura de Servicios de Agua Potable en el Distrito Nacional” junto al *Ayuntamiento del Distrito Nacional (ADN)* y el *Climate Resilient Infrastructure Services (CRIS)*, a fin de apoyar el desarrollo de las bases científicas, políticas, capacidades y estructuras que ayudarán al ADN a incorporar la adaptación climática en la planificación de la ciudad, específicamente en el desarrollo de la gestión de infraestructuras de servicio, con enfoque en agua y saneamiento, accesos, y refugios. Esto fortalecerá las capacidades técnicas y operativas del ADN para considerar el efecto climático y promover acciones de adaptación que aumenten la resiliencia climática, y garanticen la sostenibilidad a largo plazo.

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE NECESIDADES: está diseñado para evaluar el estado y las necesidades de capacidades, a fin de contribuir a la realización de los objetivos siguientes:

- a) Fortalecimiento Institucional (medios, recursos, personas)
- b) Riesgo Climático y Necesidades de Adaptación
- c) Análisis de Intervenciones Estratégicas / Programáticas

Con la evaluación de las necesidades de capacidades, se podrán identificar también estructuras de gestión del cambio climático existentes en el ADN. Por lo tanto, esta encuesta es crucial para lograr los objetivos expuestos de manera exitosa. Por lo tanto, le solicitamos que complete este breve cuestionario para poder conocer su nivel de conocimiento sobre el cambio climático y las competencias básicas relativas.

CONTACTO

Rafael Berigüete

Cel. 809-496-8002

SECCIÓN 1 – DATOS PERSONALES

1.1 Detalles Personales

1.1.1 Departamento _____

1.1.2 Nombre (opcional) _____

1.1.3 Edad _____

1.1.4 Genero M F

1.2 Cargo / Puesto

1.2.1 Puesto Actual _____

1.2.2 Dependencia _____

1.2.3 Año en que ingresó a la institución _____

1.2.4 Área de especialización / ocupación _____

1.2.5 Años en el presente puesto _____

1.2.6 Numero de subordinados / subalternos directos _____ = _____

1.2.7 Liste sus principales funciones, roles, o responsabilidades, actuales

1.3 Competencias Académicas y Profesionales

1.3.1 Nivel académico más alto que ha alcanzado _____ año _____

(por ejemplo; licenciatura, maestría, diplomado, etc.)

1.4 Perfil de Formación

1.4.1 Cursos en los que ha participado en los últimos 3 años o los últimos 5 cursos.

Curso	Institución	Año	Duración

1.4.2 *¿Es su formación actual relevante para su trabajo?*

- a) Si
- b) No

1.4.3 *¿Quién motivó a que iniciara su última actividad de capacitación?*

- a) Iniciativa Personal
- b) La Organización
- c) Su familia / Amigos
- d) Otro _____

1.4.4 *¿Cómo la capacitación le ha ayudado a mejorar su desempeño en su trabajo?*

- a) Nada
- b) Ligeramente
- c) Moderadamente
- d) Mucho

1.4.5 *En su opinión, ¿Cuál ha sido el logro más importante derivado su última capacitación?*

- a) Cualificación mejor
- b) Una promoción / ascenso
- c) Promoción profesional
- d) Desempeño superior
- e) Otro _____

1.4.6 ¿Qué aspectos de su desempeño ha mejorado como resultado de su última capacitación?

1.4.7 ¿Qué retos u obstáculos ha enfrentado, que le impiden aplicar sus conocimientos y habilidades tras su última capacitación? (puede ser más de 1)

- a) Falta de recursos (económicos, de personal, etc.)
- b) Falta de facilidades
- c) Falta de trabajo en equipo
- d) Falta de claridad del trabajo
- e) Pobres condiciones de trabajo
- f) Baja moral / desmotivación
- g) Otro _____

SECCIÓN 2 – CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS RELATIVAS AL CAMBIO CLIMÁTICO

Por favor, seleccione una respuesta según la siguiente escala:

- 1 = muy bien desarrollado
- 2 = bien desarrollado
- 3 = parcialmente desarrollado
- 4 = no desarrollado
- 5 = no aplica

COMPETENCIA	5	4	3	2	1
2.1 Conocimiento del cambio climático en general	5	4	3	2	1
2.2 Adaptación al cambio climático	5	4	3	2	1
2.3 Mitigación del cambio climático	5	4	3	2	1
2.4 Colección de datos climáticos y su análisis	5	4	3	2	1
2.5 Evaluación del impacto climático	5	4	3	2	1
2.6 Evaluación del riesgo climático	5	4	3	2	1
2.7 Mercados de carbono	5	4	3	2	1
2.8 Mecanismos MDL (CDM), VERs, o NAMAs	5	4	3	2	1

SECCIÓN 3 – CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS RELATIVAS A LA GESTIÓN DE PROYECTOS

COMPETENCIA					
3.1 Gerencia de proyectos	5	4	3	2	1
3.2 Evaluación de proyectos	5	4	3	2	1
3.3 Gerencia financiera	5	4	3	2	1
3.4 Monitoreo de ejecución de presupuestos	5	4	3	2	1
3.5 Análisis y formulación de políticas	5	4	3	2	1
3.6 Capacitación y desarrollo	5	4	3	2	1
3.7 Análisis y diagnóstico de problemas	5	4	3	2	1
3.8 Sistemas de gestión de información	5	4	3	2	1
3.9 Escribir propuestas de proyectos	5	4	3	2	1
3.10 Planificación estratégica	5	4	3	2	1

SECCIÓN 4 – NECESIDADES Y RETOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

4.1 ¿Cuáles diría que son sus tres necesidades prioritarias de capacitación o áreas que mejorarían el desempeño de su posición actual (tanto en cambio climático como en gestión de proyectos)?

4.2 Dado sus compromisos en este trabajo, ¿Cuánto tiempo podría estar fuera de su oficina (continuo) por atender o estar presente en una capacitación? -por favor, solo seleccionar una-

- a) 1 día – 3 meses
- b) 3 meses – 6 meses
- c) 6 meses a 1 año
- d) Más de un año

4.3 Por favor, mencione 3 instituciones locales que, a su juicio, podrían dar cursos de capacitación a usted o a sus colaboradores, en las áreas que estime conveniente para mejor.

Institución	Ubicación	Razón de elección

4.4 ¿Cuáles intervenciones críticas, que no sean de capacitación, podrían complementar los esfuerzos del Ayuntamiento o de su departamento?

SECCIÓN 5 – NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DESARROLLO DE SU PERSONAL

5.1 *¿Cuáles son las principales faltas de conocimiento de su personal, en cuanto al cambio climático?*

5.2 *¿Qué tipo de capacitación considera como prioritaria para su personal/subordinados para mejorar sus competencias frente al cambio climático?*

5.3 *¿Qué categoría de sus subordinados usted priorizaría para recibir la capacitación?*

5.4 *Fuera de lo que es capacitación, ¿Qué más entiende usted que debe hacer el Ayuntamiento o su departamento para mejorar la eficacia de su personal respecto del cambio climático?*

8 = Otro _____

7.9 ¿Cuánto tiempo cree usted que tomará para que ocurran estos cambios?

1 = Ya están ocurriendo

2 = Corto plazo (5 – 10 años)

3 = Medio plazo (10 – 20 años)

4 = Largo plazo (20 años o más)

5 = No está seguro

7.10 Hasta donde es de su conocimiento, ¿Qué causa el cambio climático?

1 = Factores humanos (pase a la pregunta 7.11)

2 = Emisiones de gases de efecto invernadero (pase a la pregunta 7.11)

3 = Ocurre naturalmente (pase a la pregunta 7.12)

4 = Voluntad divina (pase a la pregunta 7.12)

5 = No sabe (pase a la pregunta 7.12)

6 = Combinación de las anteriores (especificar de cuales)

7 = Otro _____

7.11 Hasta donde es de su conocimiento, cuál es la razón clave de estos cambios?

1 = Sobre población

2 = Generación de energía

3 = Deforestación

4 = Industria

5 = Transporte

6 = Otro _____

7.12 ¿Actualmente, cómo clasificaría el problema del cambio climático?

1 = Científico

2 = Económico

3 = Político

4 = de Desarrollo

5 = Todos los anteriores

6 = Otro _____

7.13 ¿Cree usted que el cambio climático puede del desarrollo del país y del DN?

1) Si 2) No 3) Quizá 4) no está seguro

7.14 ¿Cree usted que el cambio climático debería ser priorizado con respecto a otras futuras metas de desarrollo económico y social?

1) Si 2) No

7.15 ¿Cómo el cambio climático ha impactado los niveles de pobreza en el país y en el DN?

1) incrementándolos 2) reduciéndolos 3) no está seguro 4) no sabe

7.16 ¿Cómo piensa que el cambio climático afectará a las personas más pobres? (no más de 2)

1 = Poniendo presión sobre las fuentes de agua

2 = Afectando los medios de vida

3 = Afectando los precios de los alimentos

4 = Afectando el empleo

5 = Afectando los niveles de salud

6 = Exponiendo a las personas a eventos extremos

7 = Dañando la infraestructura

8 = Otro _____

7.17 ¿Cuál sector del DN piensa que es más vulnerable al cambio climático? (no más de 3)

1 = Medioambiente

2 = Agua

3 = Agricultura

4 = Desarrollo financiero

5 = Planificación económica

6 = Gestión de desastres

7 = Turismo

- 8 = Salud
- 9 = Energía
- 10 = Servicios municipales
- 11 = Infraestructura
- 12 = Minería
- 13 = Genero
- 14 = Transporte
- 15 = Otro _____

7.18 ¿Cuál sector del DN piensa que está ya manejando el cambio climático? (o mejor según su opinión)

- 1 = Medioambiente
- 2 = Agua
- 3 = Agricultura
- 4 = Desarrollo financiero
- 5 = Planificación económica
- 6 = Gestión de desastres
- 7 = Turismo
- 8 = Salud
- 9 = Energía
- 10 = Servicios municipales
- 11 = Infraestructura
- 12 = Minería
- 13 = Genero
- 14 = Transporte
- 15 = Otro _____

7.19 ¿Ha afectado directamente el cambio climático su organización?

- 1) Si 2) No (vaya a la 7.21) 3) no está seguro (vaya a la 7.21)

7.20 ¿Cómo ha impactado o influenciado el cambio climático las actividades de su organización?

7.21 ¿Está su organización haciendo algún cambio en respuesta al cambio climático?

- 1) Si 2) No (vaya a la 7.23)

7.22 Explique su respuesta a la pregunta 7.21

7.23 ¿Sabía usted que el país tiene un Plan Nacional de Adaptación al cambio climático?

- 2) Si 2) No

7.24 ¿Qué género, piensa usted es más afectado por el cambio climático?

- 3) Hombres 2) Mujeres

7.25 ¿Cómo piensa que afecta a las mujeres?

7.26 ¿Cómo piensa que afecta a los hombres?

Muchas gracias por su cooperación. Por favor, envíe este cuestionario a rberiguete@gmail.com

ANEXO 2

Guía Semi-Estructurada

NOTAS PARA LA CONDUCCIÓN DE LAS ENTREVISTAS

1. Identificación del Entrevistado:

- A) Nombre y Cargo que desempeña
- B) Razones por la que es consultado

2. Nivel de conocimiento del tema climático

- A) Nivel General
- B) Nivel específico
- C) Experiencia
- D) Especialista

3. Nivel de conocimiento sobre el ciclo del proyecto

- A) Proyectos municipales
- B) Proyectos de cooperación
- C) Proyectos de desarrollo
- D) Proyectos privados
- E) Proyectos climáticos

4. Nivel de conocimiento de la gestión municipal

5. Experiencias y casos de éxito en la gestión de proyectos

6. Aportes para definir estructuras de tomas de decisión

7. Esquemas para la motivación e incentivos personal

8. Disponibilidad a trabajar en el tema climático/ municipal

9. Medidas para involucrar y/o establecer compromisos institucionales

- A) Desde las gerencias
- B) Desde la alcaldía E
- C) Desde los regidores
- D) Desde el gobierno

10. Entiende nivel de conocimiento del tema climático

ANEXO 3

Principales Stakeholders

PRINCIPALES STAKEHOLDERS DEL AYUNTAMIENTO



ANEXO 4

Necesidades de Capacitación

Necesidades de Capacitación

Área Temática	Grupos Objeto	Necesidades de Capacitación	Nivel de Prioridad CP: Corto Plazo MP: Medio Plazo LP: Largo Plazo
ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO			
Cambio Climático – Aspectos Generales	Todos los directivos medios y altos del ADN	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de proyectos de adaptación Ciclo del proyecto de adaptación Diseño de proyectos de adaptación Evaluación de costos de adaptación 	CP
Evaluación de impactos ambientales y sociales	Dependencias relacionadas con el otorgamiento de permisos y de ejecución de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> EIA / EIS y Cambio Climático Herramientas para preparar estudios de impacto ambiental y social Procedimientos administrativos para la evaluación de proyectos 	MP
Entrenamiento avanzado en gestión de riesgos de desastres	Dependencias relacionadas con la planificación de la infraestructura de servicios y departamentos involucrados en la prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Cambio Climático y desastres naturales / situaciones inducidas Sistemas de alerta de inundaciones Mapa de riesgos climáticos y vulnerabilidad SIG Sistemas de alerta temprana 	MP
Agua potable y saneamiento	Dependencia que proponen y/o coordinan proyectos de servicios con otras instituciones públicas o privadas	<ul style="list-style-type: none"> Cambio climático y saneamiento Seguridad alimentaria (mercados) Cambio Climático y urbanismo 	MP
Sistema de Información Geográfica (SIG)	Dependencias de planeamiento urbano y de elaboración de planes estratégicos	<ul style="list-style-type: none"> Tecnologías de SIG Mapeo y geo-mensura 	MP
Gerencia de turismo sostenible	Dependencias que dirigen y coordinan espacios públicos y/o privados usados para el turismo interno y externo	<ul style="list-style-type: none"> Cambio Climático y ciudades coloniales, parques, y habilitación de playas Difusión de medidas de aumento de resiliencia en áreas productivas 	LP

Área Temática	Grupos Objeto	Necesidades de Capacitación	Nivel de Prioridad CP: Corto Plazo MP: Medio Plazo LP: Largo Plazo
MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO			
Cambio Climático – Aspectos Generales	Dependencias que trabajan con proyectos y/o entidades públicas o privadas en temas de energía y transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos básicos de medidas de mitigación; • Evaluación de proyectos y/o tecnologías para la mitigación 	MP
Mecanismos de Carbono y Financiación Climática	Dependencias que trabajan con proyectos y/o entidades públicas o privadas en temas de energía, transporte, y residuos	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzas del carbono • Impuestos a las emisiones • Oportunidades de financiación • Desarrollo Sostenible • Transporte más eficiente • Energía renovable y ahorro de energía 	CP
Energía sostenible, residuos y contaminación, hidrología y recursos hídricos	Dependencias que coordinan o realizan actividades con empresas y/o instituciones que trabajan estos temas	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías de energía limpio • Cambio climático y contaminación atmosférica • Monitoreo y control de recursos de agua potable y sistemas de tratamiento 	MP – LP
Motivación para el involucramiento y compromiso	Dependencias que trabajan en programas y campañas de sensibilización al público	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de la UNFCCC y el Protocolo de Kioto; • Motivación para la acción • Establecimiento de compromisos • Cambio climático y comunicación masiva 	MP – LP

Tipo de Capacitación	Grupos Objeto	Necesidades de Capacitación	Nivel de Prioridad CP: Corto Plazo MP: Medio Plazo LP: Largo Plazo
INTERVENCIONES INTERSECTORIALES			
Incorporación del cambio climático en las políticas, estrategias, planes, normas, presupuestos, y en la planeación municipal	Todos los directivos medios y altos del ADN	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión multisectorial del cambio climático • Análisis y formulación de políticas municipales • Formulación y evaluación de proyectos de cambio climático • Integración del cambio climático con la proyección de las ciudades 	CP
Economía del cambio climático	Dependencias que elaboran presupuestos y/o que dirigen los aspectos económicos y financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático y medios de sustento • Análisis económicos del cambio climático • Impuestos verdes a las emisiones de carbono • Evaluación de recursos económicos • Evaluación de impactos climáticos 	CP
Gestión del cambio climático a nivel comunitario	Dependencias que trabajan directamente con barrios y zonas urbano-marginales	<ul style="list-style-type: none"> • Impactos del cambio climático en las comunidades • Herramientas y estrategias a nivel comunitario para la gestión de la adaptación • Cambio climático y otros ejes de desarrollo: violencia, género, sida, y pobreza 	CP
Necesidades de apoyo para la adaptación y la mitigación	Directivos altos del ADN, dependencias que dirigen procesos de planificación y la gestión de los recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático: impactos, mitigación, adaptación, retos, oportunidades, capacidad de respuestas, mecanismos de financiación, y perspectivas de largo plazo 	CP

