

Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD)



**PROGRAMA DE MODERNIZACION DEL SECTOR AGUA-
PROGRAMA DE MODERNIZACION PAR EL SECTOR AGUA POTABLE
Y SANEAMIENTO**

BM-P177823

**PLAN DE CAPACITACIONES
FINANCIAMIENTO DE PROYECTOS DE INVERSION (FPI)**

Versión final

Enero 2025

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

CONTENIDO

PLAN DE CAPACITACION AMBIENTAL Y SOCIAL 4

1. INTRODUCCION 4

2. MARCO JURÍDICO 4

3. ALCANCE 5

4. OBJETIVOS DEL PLAN 5

4.1 Objetivos Generales 5

4.2 Objetivos Específicos 5

5. CAPACITACIÓN POR PARTE DE CONTRATISTAS..... 6

5.1 Responsabilidades Contratistas..... 6

5.2 Responsabilidades Trabajadores 7

5.3 Responsabilidades de la Unidad Gestora y Coordinadora del Proyecto 7

5.4 Temas de capacitación 8

5.4.1 Inducción al Proyecto 8

5.4.2 Capacitaciones específicas 8

5.4.3 Charla diaria de seguridad y actualización (Charla de Inducción)..... 11

5.5 Frecuencia y duración de las capacitaciones..... 11

6. CAPACITACIONES POR PARTE DE LA UGCP 12

6.1 Identificación de las necesidades de capacitación 12

6.2 Diseño de eventos de capacitación 13

6.3 Implementar un evento de Capacitación 14

6.4 Evaluación de un evento de Capacitación..... 14

6.5 Metodología de capacitación 14

6.6 Tipos, modalidades y niveles de capacitación..... 15

6.6.1 Tipos de Capacitación 15

6.6.2 Capacitación Inductiva 15

6.6.3 Capacitación Preventiva 15

6.6.4 Capacitación Correctiva..... 16

6.7 Modalidades de Capacitación 16

6.7.1 Formación..... 16

6.7.2 Especialización..... 16

6.7.3 Perfeccionamiento 16

6.7.4 Complementación 16

6.8 Niveles de Capacitación..... 16

6.8.1 Nivel Básico..... 17

6.8.2 Nivel Intermedio..... 17

6.8.3 Nivel Avanzado 17

6.8.4 Nivel de especialización..... 17

6.8.5 Nivel de liderazgo 17

6.9 Formas de capacitación..... 17

6.9.1 Capacitación presencial..... 17

6.9.2 Capacitación en el lugar de trabajo..... 17

6.9.3 Capacitación en grupo..... 17

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

6.9.4 Capacitaciones virtuales 18

6.9.5 Capacitaciones semipresenciales 18

7. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CAPACITACIONES 18

8. REGISTROS DE LAS CAPACITACIONES 18

9. RECURSOS 19

9.1 Humanos..... 19

9.2 Material de capacitación 19

9.3 Facilitadores o instructores 19

9.4 Espacios de capacitación 19

9.5 Apoyo logístico 19

9.6 Evaluación y seguimiento 19

9.7 Presupuesto 19

9.7.1 Presupuesto para capacitación por contratistas 19

9.7.2 Presupuesto para capacitación por la UGCP 20

10 PROGRAMACION 20

11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 20

12. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA..... 21

PLAN DE CAPACITACION AMBIENTAL Y SOCIAL

1. INTRODUCCION

El Plan de Capacitaciones Ambiental y Social, se suscribe el marco del Programa Modernización del Sector Agua en la Republica Dominicana, como parte de los instrumentos ambientales y sociales (A&S) para la implementación del Programa que se basan en las guías para la aplicación de los estándares ambientales y sociales (EAS) del Banco Mundial, al marco jurídico de la Republica Dominicana y de acuerdo a lo que se establece en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) que forma parte del acuerdo legal.

El componente FPI del Programa, para el que aplica el Marco Ambiental y Social del Banco Mundial, se implementará en todo el país y apoyará el desarrollo del Programa Nacional de Modernización de APS en la Cuenca Yaque del Norte para fortalecer la rendición de cuentas, la transparencia, la prestación de servicios gestionados en forma segura, eficiencia y resiliencia.

El propósito de este plan es articular, fortalecer y potenciar las competencias laborales de los trabajadores del Proyecto FPI, en aspectos ambientales y sociales. A través de una formación estructurada, se busca no solo cumplir con los objetivos y metas del proyecto, sino también responder a las necesidades de capacitación identificadas. Este enfoque asegura que cada trabajador esté bien preparado para enfrentar los desafíos y cumplir con las expectativas del proyecto, mientras se promueve un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo.

El Plan de Capacitación Ambiental y Social, busca dotar a todos los trabajadores del proyecto (de la UGCP y de contratistas) con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, eficiente y efectiva. El Plan está estructurada para abordar los diversos críticos asociados al proyecto, incluyendo riesgos laborales, ambientales y sociales, garantizando así una preparación integral y adaptada a las demandas específicas del entorno de trabajo.

El Plan está diseñado para ser implementado de manera organizada y sistemática. Se basa en un análisis exhaustivo de las necesidades del proyecto, que incluye la identificación de riesgos laborales, ambientales y sociales. La capacitación se llevará a cabo mediante una combinación de métodos pedagógicos, tales como talleres y charlas, adaptados a las áreas de actividad específicas de cada grupo de trabajadores.

2. MARCO JURÍDICO

La capacitación de los trabajadores en la República Dominicana está respaldada por una serie de leyes y regulaciones internacionales y nacionales, que establecen la obligación de los empleadores de capacitar y formar a sus trabajadores, así como programas y estrategias para mejorar la calidad de la formación y capacitación laboral en el país.

Las leyes dominicanas establecen que los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar la capacitación necesaria a sus trabajadores para garantizar su seguridad y salud en el trabajo, así como para mejorar su desempeño laboral.

Constitución de la República Dominicana: La Constitución de la República Dominicana, en su Artículo 61, establece que toda persona tiene derecho a la capacitación y formación en el trabajo.

Código de Trabajo, ley No. 16-92: El Código de Trabajo de la República Dominicana establece la obligación de los empleadores de capacitar y formar a sus trabajadores, y establece las condiciones y requisitos para la formación y capacitación laboral.

Ley General de Juventud, 49-2000: establece los requisitos de capacitación para jóvenes en el marco del desarrollo de competencias profesionales.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

Convenios Internacionales de la OIT: La República Dominicana es signataria de varios convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que avalan la capacitación de los trabajadores, como el Convenio 140 sobre la Formación Profesional.

Plan Nacional de Formación y Capacitación Profesional: Este plan establece una estrategia de formación y capacitación para los trabajadores en la República Dominicana y busca mejorar la calidad de la formación y capacitación laboral en el país.

Sistema Dominicano de Seguridad Social, Ley 87-01: Esta ley establece que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores la capacitación necesaria para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Además, los trabajadores tienen derecho a recibir capacitación sobre los beneficios y servicios del sistema de seguridad social.

Prevención de Riesgos Laborales, Ley No. 1-12: promueve la protección de los trabajadores estableciendo un marco claro para la prevención de riesgos laborales, promueve la cultura de seguridad en el trabajo y asegura que las empresas tomen medidas proactivas para proteger la salud y seguridad en sus empleados. Además, fomenta la capacitación continua, la creación de comités de seguridad, que son esenciales para la identificación y control de riesgos en el lugar de trabajo.

Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto No. 522-06: Este reglamento establece que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores la capacitación necesaria en materia de seguridad e higiene en el trabajo. La capacitación debe cubrir temas como el uso adecuado de maquinarias y equipos, la prevención de incendios y la identificación de riesgos laborales.

3. ALCANCE

El Plan de Capacitación A&S abarca a todos los trabajadores involucrados en el proyecto, incluyendo personal técnico, operativo y administrativo. Cada grupo será capacitado de acuerdo con sus responsabilidades y áreas específicas de actividad.

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1 Objetivos Generales

Asegurar que los trabajadores estén bien preparados para sus responsabilidades, fomentar un clima de trabajo colaborativo y respetuoso, aumentar la motivación y receptividad a la supervisión, y mantener la salud física y mental, contribuyendo a la prevención de accidentes y la estabilidad en el ambiente laboral.

4.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información sobre los objetivos del Proyecto, los instrumentos ambientales y sociales para la implementación, el Código de Ética y Conducta de los Trabajadores, el Mecanismo de Quejas y Reclamos para los trabajadores, y sus roles específicos dentro del proyecto.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de los requerimientos para el desempeño de sus funciones.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos sobre salud y seguridad ocupacional.
- Proporcionar orientación sobre el manejo de los trabajadores ante las comunidades y la sociedad y sobre los mecanismos disponibles para expresar opciones, quejas o sugerencias.
- Contribuir a la capacitación y formación de los trabajadores, en línea con los planes, objetivos y requisitos específicos del Proyecto.

- Apoyar la comunicación, continuidad y desarrollo institucional.

5. CAPACITACIÓN POR PARTE DE CONTRATISTAS

5.1 Responsabilidades Contratistas

Identificar las necesidades de capacitación: El contratista debe identificar las necesidades de capacitación de sus trabajadores y diseñar planes de capacitación adecuados para satisfacer estas necesidades, los mismos deben estar incluidos en los Planes de Gestión Ambiental y Social de los Contratistas (PGAS-C). Esto implica realizar una evaluación de las habilidades y conocimientos de los empleados y los requerimientos de capacitación indicadas en los PGAS, de los proyectos de acuerdo con las actividades a realizar.

Suministrar la información: El contratista es responsable de disponer y suministrar la información que se le compartirá a los trabajadores, durante las capacitaciones, relativas a la gestión ambiental y social del proyecto haciendo principal énfasis en el funcionamiento del Mecanismo de Quejas, Reclamaciones, Sugerencias y Solicitudes (MQRSS), para los trabajadores.

Recursos para la capacitación: El contratista debe contar con los recursos financieros, técnicos y tecnológicos para la implementación de los planes de capacitación. Los proveedores de obras y servicios contratados por el Proyecto deberán incluir entre sus equipos especialistas en Salud y Seguridad Laboral, así como especialistas sociales y ambientales. Estableciendo que en las obras menores no es necesario contar con todo el personal mencionado, la cantidad de personal dedicado a las capacitaciones que debe tener el contratista debe ser proporcional al tamaño de las obras y a la magnitud de los posibles riesgos ambientales y sociales asociados.

Este equipo será responsable de capacitar los trabajadores de los proyectos, y se encargará de la supervisión como parte de las responsabilidades del contratista.

Facilitar el acceso a la capacitación: El contratista debe facilitar el acceso de los empleados a la capacitación, ya sea a través de programas internos o externos. Esto puede incluir la asignación de horarios para la capacitación, la asignación de un presupuesto para los costos de capacitación, entre otros.

Proporcionar seguimiento y evaluación: El contratista debe proporcionar seguimiento y evaluación de los programas de capacitación para asegurarse de que se estén logrando los objetivos establecidos. Esto implica la evaluación de la efectividad de la capacitación y la retroalimentación para hacer mejoras en el futuro.

Cumplir con las regulaciones y normativas: El contratista debe cumplir con todas las regulaciones y normativas relacionadas con la capacitación de los trabajadores. Esto incluye cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional, las regulaciones laborales, entre otros.

El contratista debe contar con un registro de implementación de las capacitaciones en el que conste:

- Plan de capacitaciones propuesto de acuerdo con el tipo de trabajadores y a las actividades previstas a desarrollar
- Frecuencia de las capacitaciones y segmentación por tipo de trabajador y capacitaciones.
- Registro de asistencia de los trabajadores a las capacitaciones.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

5.2 Responsabilidades Trabajadores

Los trabajadores tienen el derecho y deber de disponer de planes de capacitaciones adecuados y la responsabilidad de participar activamente en las capacitaciones que brinde su empleador.

Asistencia: Es importante que el trabajador asista a todas las capacitaciones programadas, esto permitirá al trabajador adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva y segura.

Participación: Durante las capacitaciones, es importante que el trabajador participe activamente en las discusiones y actividades, haciendo preguntas y compartiendo sus propias experiencias para que puedan servir a los demás trabajadores.

Aplicación de lo aprendido: Una vez que el trabajador haya recibido la capacitación, es su responsabilidad aplicar lo que ha aprendido en tu trabajo diario. El trabajador debe tomar en cuenta las prácticas seguras y hacer uso de los conocimientos adquiridos para prevenir accidentes y hacer uso eficiente de los recursos a su disposición, como: El código de ética y conducta de los trabajadores, el mecanismo de quejas y reclamos y los procedimientos de salud y seguridad ocupacional.

Retroalimentación: los trabajadores que tengan alguna duda o comentario deben sentir la confianza y seguridad de compartir con su empleador o supervisor esas dudas o comentarios; para que se puedan realizar ajustes en las capacitaciones para mejorar la experiencia de aprendizaje.

5.3 Responsabilidades de la Unidad Gestora y Coordinadora del Proyecto

La gestión ambiental y social juega un papel importante en el proceso de capacitación de los trabajadores, y sus responsabilidades incluyen:

- Establecer junto a los contratistas las necesidades de capacitación de los trabajadores, además de supervisar el diseño, implementación y cumplimiento del plan o planes de capacitación. Se ocupará también de preparar y suministrar la información relativa al proyecto que se incluirá en los planes de capacitación.
- La gestión ambiental y social debe asegurarse de que el contratista incluya en los planes de capacitación las informaciones ambientales y sociales necesarias y establecidas en los instrumentos de gestión ambiental y social del Proyecto, específicamente lo considerado en el Plan de Gestión Laboral (PGL)
- La capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores, nuevos o a los que están actualmente en la organización, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de una forma más productiva. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de maquina cómo funciona su nuevo equipo de trabajo, o inclusive a un nuevo supervisor cómo comunicarse y evaluar a los trabajadores.

El componente Ambiental y Social de La Unidad Gestora y Coordinadora del Proyecto (UGCP), velará porque se incluyan cláusulas en los contratos en las que se contemplen asistencia técnica y capacitación, donde se garanticen las responsabilidades del contratista hacia los trabajadores, y se les informe sobre las labores que desempeñarán. Velará porque se les proporcionen capacitaciones a los trabajadores que les permitan elevar su capacidad para realizar las tareas asignadas, así como su nivel de vida y su productividad.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

El equipo de la UGCP se asegurará de que los contratistas, desarrollen e implementen un programa de Salud y Seguridad Ocupacional que cumpla con los requerimientos de la legislación nacional, los EAS y los GMASs generales y específicos de Grupo Banco Mundial. Este plan se basará en la identificación de los potenciales riesgos de Salud y Seguridad Ocupacional, que pudiesen generarse por las actividades a desarrollar por cada contratista, y establecerá las medidas preventivas y correctivas pertinentes y su difusión a los trabajadores.

La UGCP debe velar porque los contratistas, elaboren e implementen planes de capacitación de acuerdo con las actividades a realizar. Además, de asegurarse del cumplimiento de la implementación de los planes y de crear mecanismos de supervisión y seguimiento para la regularización de los mismos.

5.4 Temas de capacitación

Debe asegurarse que se capacite a los trabajadores sobre:

5.4.1 Inducción al Proyecto

Este tipo de capacitación se ofrece a los trabajadores nuevos, con el objetivo de presentarles el proyecto, los instrumentos de gestión ambiental y social, los mecanismos, procedimientos y políticas bajo los cuales se regirá, el código de ética y conducta de los trabajadores. Además de las responsabilidades y expectativas sobre su trabajo. La inducción es una parte importante en la integración del nuevo trabajador, ayudando a que se sienta más cómodo y seguro.

- Durante la inducción, se puede explicar la visión y misión de la empresa, así como sus valores y cultura corporativa.
- Es importante que los nuevos trabajadores conozcan las políticas y normas de la empresa, como: El Código de Ética y Conducta de los Trabajadores, la política de seguridad, la política de privacidad, la política de recursos humanos, el funcionamiento del Mecanismo de Quejas y Reclamos para Trabajadores (canales de interposición de quejas y sugerencias, metodología de resolución; además de establecer que se podrán ingresar quejas anónimas), etc.
- La mitigación de riesgos de violencia de género (explotación, abuso y acoso sexual)
- Durante la inducción, se puede informar a los nuevos trabajadores sobre los beneficios y compensaciones que reciben, como seguros de salud, vacaciones, días de enfermedad, etc.
- La inducción puede incluir información sobre los procedimientos y procesos de trabajo, como los protocolos de salud y seguridad ocupacional, proceso de calidad, entre otros.
- Se puede informar a los trabajadores sobre las medidas de seguridad que se deben seguir en el lugar de trabajo, así como de los riesgos asociados a su trabajo.
- La inducción ayudara a los trabajadores nuevos a integrarse de forma más fácil a su nuevo trabajo.

5.4.2 Capacitaciones específicas

La capacitación en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SSTMA) es un aspecto fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como para proteger el medio ambiente. Esta capacitación se enfoca en proporcionar a los trabajadores conocimientos y habilidades necesarios para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y daños al medio ambiente en el lugar de trabajo. Se promoverá el entrenamiento y la concienciación para el trabajo, a través de los siguientes programas de entrenamiento.

Las capacitaciones específicas se enfocarán en:

1. **Seguridad en el trabajo**, los trabajadores deben estar familiarizados con los aspectos de seguridad que se han definido. Para esto se contará con procedimientos de control de las tareas

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

a realizar por los trabajadores, proveedores, subcontratistas y autoridades para la ejecución de las actividades de forma segura.

- La identificación de peligros en el lugar de trabajo, evaluación de riesgos y en el desarrollo de estrategias para evitarlos y/o mitigarlos.
- Instrucción sobre cómo usar correctamente los Equipos de Protección Personal, como cascos, guantes y gafas de seguridad.
- Como actuar en caso de accidentes, incendios u otras emergencias, incluyendo técnicas básicas de primeros auxilios.
- Formación en el conocimiento de leyes y regulaciones locales e internacionales relacionadas con la seguridad en el trabajo.
- Prevención de incendios, manejo seguro de sustancias químicas y plan de emergencias.
- Procedimientos establecidos por la Guía ESIRT del BM¹, para documentar los detalles de incidentes, dentro de las primeras 24 horas y los pasos próximos para su investigación.

2. Salud en el trabajo

- Capacitación para prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo, como enfermedades respiratorias o trastornos musculoesqueléticos.
- Técnicas y prácticas para mantener un ambiente de trabajo saludable, incluyendo la gestión de contaminantes y la correcta ventilación.
- Formación en el diseño ergonómico de puestos de trabajo para prevenir lesiones y mejorar la comodidad y productividad y primeros auxilios.
- Las capacitaciones sobre bienestar físico y mental, son una excelente forma de promover estos aspectos de los trabajadores, en este tipo de capacitaciones es importante explorar la importancia del bienestar físico y mental en el entorno laboral y cómo puede afectar la productividad, el compromiso y la satisfacción de los empleados; proporcionar técnicas y estrategias para manejar el estrés laboral, como la gestión del tiempo, la respiración profunda, la relajación muscular y el establecimiento de límites saludables; Promover la importancia de la actividad física durante la jornada laboral, como realizar pausas activas, estiramientos y ejercicios sencillos que se puedan hacer en el escritorio o en el lugar de trabajo, entre otras.

3. Medio Ambiente

- Capacitación sobre la correcta gestión, almacenamiento y disposición de residuos y sustancias químicas peligrosas, medidas para la protección de la calidad del aire y el ambiente sonoro, medidas para la protección de los suelos, manejo de los residuos sólidos peligrosos y no peligrosos y medidas de reciclaje, medidas para la protección de los recursos hídricos, protección de la flora y fauna, medidas de eficiencia en el consumo de energía eléctrica y combustibles y medidas de eficiencia en el consumo de agua.
- Conocimiento sobre las leyes y regulaciones ambientales aplicables y cómo cumplir con ellas.
- Estrategias para reducir el consumo de recursos y minimizar el impacto ambiental de las operaciones.

4. Herramientas y maquinarias

- Los trabajadores deben estar familiarizados con el uso de herramientas y maquinarias que se utilizan en su trabajo, incluyendo sierras, taladros, martillos, grúas, entre otros.
- Algunas pautas generales para el manejo seguro de maquinarias y herramientas son: los trabajadores deben recibir capacitaciones adecuadas para manejar las maquinarias y herramientas de manera segura. Se deben realizar inspecciones periódicas a las

¹ GUÍA PARA EL PRESTATARIO - RESPUESTA ANTE INCIDENTES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADOS POR EL BANCO MUNDIAL

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

maquinarias y herramientas para identificar cualquier daño y desgaste. El uso adecuado de las herramientas y maquinaria por parte de los trabajadores es fundamental para prevenir accidentes e incidentes. Los trabajadores deben usar la protección personal adecuada al tipo de maquinaria y/o herramientas adecuadas, las condiciones de trabajo sean seguras. Las áreas de trabajo deben estar limpias y organizadas para evitar obstáculos y peligros innecesarios, es importante tener planes de emergencia para manejar situaciones inesperadas, como cortes de energía o accidentes, además de realizar evaluaciones periódicas para identificar cualquier riesgo o peligro adicional que pueda surgir en el manejo de las maquinarias y herramientas.

5. Técnicas de construcción

Es importante que los trabajadores tengan conocimientos básicos sobre técnicas de construcción, como la albañilería, la carpintería, la electricidad, la fontanería, entre otros.

6. Comunicación y trabajo en equipo

- La construcción a menudo es un esfuerzo de equipo, por lo que es importante que los trabajadores tengan habilidades de comunicación efectivas y sean capaces de trabajar en equipo.
- Código de ética y conducta de los trabajadores
- Relacionamento con comunidades vecinas.
- Mecanismo de Quejas, Reclamaciones, Sugerencias y Solicitudes (MQRSS) de los trabajadores.

7. Capacitación sobre reciclaje y gestión de residuos sólidos y líquidos

Estas capacitaciones deben adaptarse a las necesidades y contextos específicos de cada obra, por lo que es recomendable realizar un análisis inicial para identificar los desafíos y áreas de mejora en relación con el reciclaje y la gestión de residuos sólidos y líquidos. Dichas capacitaciones deberán enfocarse en las especificaciones incluidas en el Plan de gestión ambiental y social elaborado para la obra o subproyecto.

La capacitación se enfocará en establecer las medidas que se implementaran, relacionadas con el reciclable y la gestión de residuos sólidos y líquidos. Este entrenamiento es importante porque ayuda a garantizar que los trabajadores estén al tanto de las practicas actuales y a las establecidas por las leyes nacionales vigentes e internacionales a las que el país es signatario, además ayudara a fomentar una cultura de sustentabilidad y cuidado al medio ambiente en el lugar de trabajo.

Aspectos claves que debe incluir la capacitación sobre reciclaje:

- Proporcionar una visión clara y general sobre lo que es el reciclaje, importancia y beneficios ambientales, sociales y económicos.
- Clasificación correcta de los tipos de residuos. Explicar los criterios de clasificación y como se pueden identificar los materiales reciclables.
- Describir los procesos para el reciclaje; desde la recolección hasta la transformación de los materiales en nuevos productos. Explicar cómo se lleva a cabo el reciclaje en las comunidades y en el proyecto, y qué papel juegan los trabajadores en estos procesos.
- Informar a los trabajadores sobre las regulaciones y políticas locales, nacionales e internacionales relacionadas con el reciclaje y la gestión de residuos.
- Enseñar técnicas y consejos prácticos sobre cómo realizar un reciclaje eficiente. Esto incluye recomendaciones sobre la disposición adecuada de residuos y la reducción del consumo de recursos.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la República Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

- Crear conciencia sobre la importancia del reciclaje y promover un compromiso activo por parte de los trabajadores. Esto puede incluir campañas de sensibilización, creación de equipos de reciclaje en el trabajo y eventos relacionados con la sustentabilidad.

5.4.3 Charla diaria de seguridad y actualización (Charla de Inducción)

Es muy importante que las charlas diarias sean breves, concisas y relevantes para mantener el interés y la participación de los trabajadores. En estas se debe alentar a los trabajadores a hacer preguntas, compartir preocupaciones y contribuir a la discusión de manera abierta y constructiva.

Las charlas diarias de seguridad son una práctica común en muchos entornos laborales, en estas se discuten temas relacionados con la seguridad en el trabajo. El propósito de estas charlas es concienciar a los trabajadores sobre los riesgos laborales, promover una cultura de seguridad y fomentar la participación de todos en la prevención de accidentes y lesiones.

Algunos aspectos importantes que se pueden abordar en las charlas diarias de seguridad son:

- Temas de seguridad específicos, como es uso adecuado de los equipos de protección personal, prevención de caídas, manipulación segura de materiales, herramientas y equipos control de sustancias peligrosas, etc.
- Análisis de accidentes anteriores, resulta útil revisar cualquier incidente o accidente ocurrido recientemente en el lugar de trabajo y discutir las lecciones aprendidas.
- Buenas prácticas de seguridad, compartir medidas efectivas de seguridad, discutir casos de éxito, historias de prevención de accidentes, entre otros.
- Procedimientos y políticas de seguridad: Recordar a los empleados los procedimientos y políticas de seguridad relevantes, como los protocolos de evacuación, la ubicación y uso de extintores de incendios, la gestión de sustancias químicas, entre otros.
- Participación, fomentar la participación de los trabajadores a compartir sus preocupaciones, sugerencias o experiencias laborales. Esto puede generar un ambiente de colaboración y empoderamiento, donde todos se sientan responsables de su propia seguridad y la de los demás.
- Mensajes clave, reforzar los mensajes clave sobre seguridad en el trabajo. Esto incluye recordatorios sobre el uso de Equipo de Protección Personal, la limpieza de las áreas de trabajo, reporte de condiciones inseguras, etc.

5.5 Frecuencia y duración de las capacitaciones

La frecuencia y duración de los planes de capacitación para los trabajadores dependerá de varios factores como: la complejidad de los trabajos, los riesgos asociados a las tareas, el nivel de habilidad de los trabajadores, entre otros.

Es recomendable que los planes de capacitación se realicen con regularidad y de forma continua, cada 4 o seis meses dependiendo del tipo de actividad, en lugar de una vez al año, por ejemplo. La capacitación constante ayuda a mantener los conocimientos y habilidades de los trabajadores actualizados, lo que contribuye a mejorar la calidad y seguridad del trabajo.

En cuanto a la duración, los planes de capacitación pueden realizarse desde sesiones cortas de una hora hasta programas más extensos que pueden durar varios días. las capacitaciones deben ser efectivas y relevantes para los trabajadores, por lo que se recomienda que la duración los

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

planes de capacitación y el contenido según las necesidades y características específicas de cada equipo de trabajo.

Una vez determinados los planes de capacitación se determinará la duración y el tiempo de aplicación, para esto se tomará en cuenta las necesidades de los trabajadores y las capacidades de los mismo

6. CAPACITACIONES POR PARTE DE LA UGCP

6.1 Identificación de las necesidades de capacitación

Los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) del Marco Ambiental y Social (MAS) del Banco son herramientas de gestión aplicables a los proyectos financiados por esta entidad financiera. Estos estándares se aplican dentro del área de intervención del proyecto durante las etapas de diseño, construcción y operación, según corresponda. En el contexto específico del presente Plan, el MAS establece los aspectos ambientales y sociales que deben incluirse en los programas de formación, los cuales serán impartidos por los especialistas ambiental y social de la UGCP al resto de los miembros de la unidad. Con el propósito de preservar el medio ambiental y social, así como dar cumplimiento al MAS del Banco y a los requerimientos normativos del país, MEPyD ha elaborado, consultado, divulgado y adoptado los siguientes instrumentos: Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS); Procedimientos de Laboral (PGL), con un mecanismo de reclamos para trabajadores; y un Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI) con un mecanismo de quejas y sugerencias. Adicionalmente, se prepararán Planes de Gestión Ambiental y Social (PGAS) específicos, como sea necesario.

En este sentido y como parte de este Plan, se contemplan capacitaciones dirigidas a los trabajadores de la Unidad de Gestión e Implementación del Programa (UGCP), a los trabajadores del MEPYD que interactúan directamente con las actividades del Proyecto, además de los trabajadores de la Unidad de Coordinación e Implementación (UCIP) del proyecto en el INDHRI.

Los especialistas ambiental y social de la UGCP son los responsables de impartir las capacitaciones sobre, los siguientes aspectos:

1. **Marco Ambiental y Social y los Estándares Ambientales y Sociales**, se capacitará sobre la comprensión de los principios, objetivo y aplicación de los Estándares ambientales y sociales, la importancia de su cumplimiento y su impacto en la sostenibilidad del proyecto. esta capacitación se impartirá al inicio de la implementación y se realizaran actualizaciones semestrales siempre que sea necesario.
2. **Plan de Participación de Partes Interesadas (PPPI)** y el Mecanismo de quejas del Proyecto, en que consiste el Plan, cuáles son sus objetivos, los métodos de consulta y divulgación de la información establecidos, las estrategias propuestas para fomentar la participación de las partes interesadas y el funcionamiento del **Mecanismo de Quejas, Reclamos, Sugerencias y Solicitudes (MAQS)**, estableciendo el objetivo, alcance, canales establecidos para la interposición de quejas y los tipos (como quejas anónimas o por acoso sexual), los procedimientos para presentar, gestionar y resolver quejas del proyecto, además del proceso de respuesta y seguimiento a las quejas y sugerencias de la comunidad.
3. **Procedimientos de Gestión Laboral (PGL)** y su Mecanismo de quejas, en las capacitaciones se detallarán los procedimientos laborales que rigen la contratación y el tramamiento de los trabajadores del proyecto y su aplicación, también se capacitará sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores según los estándares y la legislación nacional. Además, se capacitará y hará énfasis en el procedimiento para presentar, gestionar y

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

resolver quejas internas de los trabajadores, la garantía de confidencialidad y resolución justa de los reclamos.

4. **Salud y Seguridad Ocupacional**, Cuales son los protocolos de salud y seguridad establecidos dentro del marco del proyecto, acorde al PGL que cumple con el EAS y la legislación nacional, las medidas preventivas, respuesta a emergencias y la identificación y gestión de riesgos laborales.
5. **Código de Ética y Conducta de los Trabajadores**, se puntualizarán las normas de conducta profesional y los principios de integridad trazado bajo el marco del proyecto, y en cumplimiento de las disposiciones legales nacionales y los lineamientos del MAS; se promoverá un entorno de trabajo ético y seguro. Luego de esta capacitación, se le instara a la firmar "La Declaración de Aceptación del Código".
6. **Prevención de Acoso y abuso sexual**, políticas de prevención y procedimientos de actuación ante acoso o abuso.
7. **Manejo de Incidentes**, procedimientos de gestión y reporte de incidentes laborales y ambientales y sobre la implementación de medidas correctivas y preventivas, y el establecimiento de responsabilidades, basadas en la "Guía para el Prestatario para Proyectos de Inversión Financiados por el BM (ESIRT)"

Estas capacitaciones se realizarán mediante sesiones prácticas que ayuden a fomentar la participación y enfocadas en temas críticos que requieran discusiones de grupo. La capacitación de estos temas se hará en la fase inicial del proyecto y se repetirán semestralmente para actualizaciones, fijación de conocimientos y según corresponda por actualizaciones a los instrumentos y protocolos antes mencionados.

Los responsables de dar estas capacitaciones son el Esp. Ambiental y el Esp. Social de la UGCP.

6.2 Diseño de eventos de capacitación

Para las necesidades de capacitación mencionados arriba en el subcapítulo 6.1, el paso siguiente es diseñar el entorno de aprendizaje necesario para aumentar las capacidades de los trabajadores. El éxito de cada evento de capacitación dependerá no solo de la capacidad que se tenga para identificar las necesidades de capacitación, sino de tomar la información que se obtuvo del análisis de necesidades y utilizarla en elaborar un programa de capacitación según los requerimientos.

El diseño de eventos de capacitación debe enfocarse en:

a. Objetivos de la capacitación

Los objetivos describen las habilidades o los conocimientos por adquirir, las actitudes que se deben modificar o ambos. Antes de elegir los procedimientos de capacitación, el tema o el material, es importante establecer cuál es el resultado que se quiere alcanzar.

b. Disposición y motivación de la UGCP

Para que el aprendizaje de los miembros de la UGCP, MEPYD e INDRHI sea exitoso, estos deben estar dispuestos a ser capacitados y estar motivados. Para que obtengan un buen aprendizaje deben ser capaces de reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevos mediante una autoevaluación, así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación. Cuando los eventos de capacitación se enfocan más en los participantes y no en quien dará la capacitación o el tema de la misma, el entorno facilita el aprendizaje.

c. Características de los instructores

El éxito de un evento de capacitación depende en gran medida de las habilidades pedagógicas y las características personales de los encargados de impartir las capacitaciones. Como que conozcan adecuadamente el tema de la capacitación, que se adapten a la capacidad de cada persona de aprender, ser pacientes y demostrar tacto al manejar los asuntos que interesen a los participantes, sentido del humor, el aprendizaje debe ser divertido; mostrar interés en el tema que enseñan, deben dar apoyo individual y crear empatía, las presentaciones deben ser entusiastas y dinámicas, entre otras.

6.3 Implementar un evento de Capacitación

Una vez se han determinado las necesidades de capacitación, establecidos los objetivos y los principios de aprendizaje, se pasa al proceso de elección de los métodos de instrucción. Se debe determinar cuál es el método más apropiado para los conocimientos, habilidades y capacidades que se han de aprender.

6.4 Evaluación de un evento de Capacitación

Para evaluar hasta qué punto los métodos de capacitación implementados han mejorado el aprendizaje y los procesos establecidos entre los participantes se evaluarán cuatro criterios básicos, que son: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados.

a. Reacción

Es uno de los métodos más sencillos de evaluación, consiste en evaluar las reacciones de los participantes y determinar cuáles técnicas de capacitación tuvieron mayor éxito y las que no.

b. Aprendizaje

El probar el conocimiento y las habilidades antes de implementar la capacitación proporciona un parámetro básico sobre los participantes, que puede medirse de nuevo después de la finalización de la capacitación implementada.

c. Comportamiento

El comportamiento de los participantes durante la realización de sus actividades laborales no cambia inmediatamente luego de las capacitaciones, por lo que se debe monitorear cuales cambios se han registrado y el tiempo que ha llevado.

d. Resultados

Es importante establecer objetivos medibles antes de la capacitación para facilitar la evaluación de los resultados. Es recomendable realizar evaluaciones periódicas y utilizar una combinación de métodos para obtener una imagen completa de los impactos y beneficios de la capacitación.

6.5 Metodología de capacitación

Es importante adaptar la metodología de capacitación a los objetivos de aprendizaje, al contenido específico y a las características de los trabajadores. Es esencial elegir una metodología que tenga la mayor efectividad para los participantes que se pretenden capacitar, para esto hay que considerar los factores como: el entorno cultural e idioma de los participantes, los recursos disponibles, el tiempo con el que se cuenta, la eficiencia y los resultados que se esperan obtener. Para el caso particular de capacitaciones ambiental y social se empleará la capacitación por instrucción directa, sin que esta sea limitativa a otro tipo de capacitación que necesite ser empleada durante el desarrollo de las capacitaciones.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

Capacitación por instrucción directa: se imparte durante las horas de trabajo; se emplea básicamente para enseñar o instruir a los participantes como desempeñar su puesto actual. En la inducción directa, se distinguen varias etapas:

1. **Conferencias y videoconferencias:** las conferencias impartidas por expertos, la exhibición de videos, películas, audiovisuales. Esta metodología tiende a depender más de la comunicación y menos de la imitación y la participación.
2. **Capacitación basada en la simulación en instalaciones especiales:** se utilizan instalaciones especiales que simulan las condiciones de operación sobre la que se quiere capacitar.
3. **Actuación o sociodrama:** obliga al capacitado a desempeñar diversas identidades. Se puede pedir a un contratista que simule las actividades de un obrero y viceversa.
4. **Estudio de casos:** se estudian situaciones específicas, reales o simuladas, la persona capacitada aprenderá sobre las acciones que debe realizar bajo ciertas circunstancias, para esto se contará con la guía y sugerencia de otras personas y podrá discernir lo que considera propicio bajo su propia experiencia.
5. **Autoaprendizaje programado:** resulta de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica de las personas o cuando resulta difícil reunir a un grupo de participantes en un programa de capacitación. Esta técnica se emplea en los casos en que el aprendizaje requiere poca interrelación.
6. **Capacitación en laboratorios:** constituye una modalidad de capacitación en grupo, se emplea para desarrollar las habilidades interpersonales y para desarrollar conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales.
7. **Aprendizaje mediante la práctica:** en ciertos casos solo la exposición directa a las condiciones de trabajo real permite capacitar al personal.

6.6 Tipos, modalidades y niveles de capacitación

6.6.1 Tipos de Capacitación

Los tipos de capacitación se refieren a las diferentes formas en las que se puede impartir el proceso de adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades de los participantes, en un contexto educativo o laboral. Estos tipos pueden variar según el enfoque, la metodología y los objetivos específicos de la capacitación. Para los fines de este plan, contemplaremos los tipos de capacitación que se describen a continuación:

6.6.2 Capacitación Inductiva

Se refiere a la orientación inicial o inductiva que se les ofrecerá a los participantes nuevos al ingreso a al proyecto. Su objetivo principal es proporcionar a los empleados la información y el conocimiento necesarios para familiarizarse con el proyecto y los instrumentos ambientales y sociales que se elaboraron para el mismo, su cultura, políticas, procedimientos, normas y expectativas. La capacitación inductiva busca facilitar la integración de los nuevos empleados y establecer las bases para su desempeño efectivo en el trabajo.

6.6.3 Capacitación Preventiva

Es aquella enfocada, por ejemplo, a la prevención de riesgos laborales, accidentes y situaciones peligrosas que se puedan producir en el lugar de trabajo o el acoso o abuso sexual.

Su objetivo principal es brindar a los participantes el conocimiento, las habilidades y las actitudes necesarias para identificar y prevenir riesgos y accidentes laborales.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

6.6.4 Capacitación Correctiva

La capacitación correctiva se lleva a cabo cuando se identifica una brecha de desempeño o una deficiencia en los conocimientos o habilidades de los empleados. Su objetivo principal es corregir y mejorar las habilidades o el rendimiento de los empleados que no cumplen con los estándares o requisitos establecidos. La capacitación correctiva se basa en identificar las áreas problemáticas y proporcionar la capacitación necesaria para mejorar el rendimiento y cerrar la brecha de habilidades.

Vale la pena destacar, que estos tipos de capacitación no son mutuamente excluyentes por lo que pueden aplicarse en conjunto y en diferentes momentos y situaciones.

6.7 Modalidades de Capacitación

Las modalidades de capacitación se refieren a las diferentes formas en las que se pueden estructurar las capacitaciones de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los participantes; la correcta aplicación de estas modalidades aumentara las posibilidades de que los participantes estén conformemente capacitados en las áreas que requieren.

Los tipos de capacitación anteriormente enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

6.7.1 Formación

Esta modalidad de capacitación se centra en proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar una función o tarea específica. Es común en etapas iniciales de aprendizaje, donde se busca brindar una base sólida de conocimientos y habilidades fundamentales para el área en particular que desempeñaran.

6.7.2 Especialización

Esta modalidad se centra en desarrollar conocimientos y habilidades en un área específica o especializada dentro de un campo de trabajo. Se dirige a aquellos que desean profundizar en un tema específico y adquirir un nivel avanzado de experiencia y competencia en ese campo.

6.7.3 Perfeccionamiento

Se enfoca en mejorar y optimizar las habilidades existentes de los participantes. Se dirige a aquellos que ya tienen cierto nivel de conocimiento y habilidades en una determinada área y buscan perfeccionar y refinar sus capacidades existentes.

6.7.4 Complementación

Se centra en ampliar los conocimientos y habilidades de los participantes en áreas relacionadas pero distintas a su campo principal de trabajo, es decir, en reforzar los conocimientos de un trabajador que solo maneja parte de los conocimientos demandados por su puesto. Busca brindar una perspectiva más amplia y habilidades adicionales que puedan complementar y enriquecer su perfil profesional.

Estas modalidades no son mutuamente excluyentes, pueden combinarse según las necesidades identificadas en los trabajadores. Además, es importante considerar la planificación y secuencia adecuada de estas modalidades a lo largo del desarrollo de las capacitaciones, para asegurar un crecimiento continuo y una mejora constante de las habilidades y conocimientos de los trabajadores.

6.8 Niveles de Capacitación

Los niveles de capacitación se refieren a los distintos niveles de conocimientos y habilidades que se pueden adquirir a través de un proceso de capacitación. Para los fines de este Plan las capacitaciones se impartirán de acuerdo, a los siguientes niveles:

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

6.8.1 Nivel Básico

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación. Es adecuado para aquellos que están comenzando en el campo y requieren una comprensión básica de los conceptos y principios involucrados.

6.8.2 Nivel Intermedio

Este nivel de capacitación se dirige a personas que ya tienen una comprensión básica del tema, pero requieren profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar y fortalecer conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

6.8.3 Nivel Avanzado

Este nivel de capacitación está destinado a individuos con un nivel sólido de conocimientos y experiencia en el área. Se orienta a los trabajadores que requieren obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

6.8.4 Nivel de especialización

Este nivel se centra en áreas específicas dentro de un campo o industria. Está diseñado para aquellos que desean adquirir un conocimiento y experiencia profundos en un área especializada. Puede incluir capacitación en técnicas avanzadas, tecnologías emergentes o enfoques especializados.

6.8.5 Nivel de liderazgo

Este nivel de capacitación se enfoca en desarrollar habilidades de liderazgo y gestión. Está dirigido a personas que desempeñan roles de liderazgo o aspiran a ocuparlos. Puede incluir capacitación en liderazgo, comunicación efectiva, toma de decisiones, gestión de equipos y habilidades de resolución de problemas.

Es de suma importancia adaptar la capacitación al nivel adecuado para satisfacer las necesidades de los trabajadores y de su nivel de experiencia.

6.9 Formas de capacitación

Existen diversas formas en las que las capacitaciones pueden ser impartidas, estas formas dependerán plenamente del tipo de trabajadores a las que van dirigidas, a su entorno laboral y sobre todo a sus capacidades de aprendizaje. Para los fines de este Plan, se emplearán:

6.9.1 Capacitación presencial

Es la forma tradicional de capacitación en la cual los participantes y el facilitador se reúnen en un lugar físico para recibir la capacitación. Esto puede incluir conferencias, talleres, seminarios, clases magistrales, ejercicios prácticos y actividades de grupo. La capacitación presencial permite la interacción directa entre los participantes y el facilitador, permitiendo la discusión, el intercambio de ideas y la práctica en tiempo real.

6.9.2 Capacitación en el lugar de trabajo

Esta forma de capacitación se lleva a cabo en el entorno laboral real de los participantes. Puede incluir demostraciones prácticas, entrenamiento en el uso de equipos o maquinaria específicos, observación de tareas, entrenamiento en el sitio y tutorías individuales. La capacitación en el lugar de trabajo se adapta directamente a las necesidades y contextos laborales de los participantes, permitiendo una aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos.

6.9.3 Capacitación en grupo

Se lleva a cabo en un entorno grupal donde los participantes aprenden y trabajan juntos. Esto puede incluir discusiones en grupo, actividades de resolución de problemas, ejercicios de

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la República Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

colaboración y proyectos grupales. La capacitación en grupo fomenta el intercambio de ideas, la colaboración y el aprendizaje entre pares.

6.9.4 Capacitaciones virtuales

Este tipo de capacitación, también conocidas como capacitaciones en Línea o e-Learning, que se llevan a cabo a través de plataformas digitales y herramientas de comunicación en internet; y que permiten que los participantes accedan al contenido desde cualquier lugar con conexión a internet y en horarios flexibles, permitiéndoles aprender a su propio ritmo.

Estos tipos de capacitación se pueden combinar de acuerdo con las necesidades y los objetivos planteados en relación con el aprendizaje. Es de suma importancia que se seleccione la forma de capacitación que mejor se adapte a los participantes, los contenidos y los recursos disponibles.

6.9.5 Capacitaciones semipresenciales

La educación semipresencial es una modalidad de estudio flexible que combina la presencialidad con la virtualidad. De esta manera, el proceso de aprendizaje e investigación se lleva a cabo en casa, a través de sesiones virtuales en las que se realizan tareas y se tiene acceso a foros, materiales o lecciones grabadas que se encuentran en línea. Al mismo tiempo, hay un número de sesiones, obligatorias o voluntarias, que se imparten en el centro educativo de forma presencial y sirven para resolver dudas con los formadores, entregar trabajos, etc.

7. REQUISITOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

- Todos los entrenamientos y/o capacitaciones deberán tener registro.
- Debe impartirse obligatoriamente una charla de integración.
- Toda persona contratada por el proyecto pasa por un proceso de integración, en el cual recibe informaciones introductorias sobre la obra y sobre el SSTMA.
- Empresas que prestan servicios y subcontratados participarán del proceso de integración (entrenamiento inicial), para asegurar el entendimiento de las responsabilidades comunes a los asuntos de SSTMA y a los compromisos del proyecto.
- Los entrenamientos deben seguir los lineamientos incluidos en el presente plan.

Las capacitaciones aquí contempladas, no excluyen la aplicación de otras capacitaciones que se consideren importantes para el desarrollo del proyecto.

8. REGISTROS DE LAS CAPACITACIONES

La Plantilla para el control de capacitaciones, es una herramienta esencial para realizar un seguimiento adecuado y documentado de la capacitación y su efectividad. La plantilla para el control de capacitaciones permitirá verificar el cumplimiento de los planes de capacitación y servirá para medir los indicadores establecidos y el cumplimiento de estos. En el anexo 1 se incluye la para el Plantilla Control de asistencia a reuniones/capacitaciones.

- Lista de asistencia a las reuniones informativas y de capacitación. Registrar asistencia desagregado por sexo.
- Instructivos operativos.
- Registro fotográfico de actividades.
- Informes generados por los especialistas ambiental y social del proyecto.
- Registro de trabajadores que reciban el código de ética y conducta y que son capacitados sobre el funcionamiento del Mecanismo de Quejas y Sugerencias (MQS) para Trabajadores.

Estos documentos formarán parte de los reportes de cumplimiento oficiales de la obra y deben estar disponibles para verificación por la Unidad de Gestión y Coordinación del Proyecto (UGCP) y la Unidad de Coordinación e Implementación de Proyecto (UCIP) del Instituto Nacional de Recursos Hídricos (INDRHI).

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana Plan de Capacitación Ambiental y Social

9. RECURSOS

Para garantizar el éxito del plan de capacitaciones, es necesario contar con los materiales adecuados para su correcta implementación. A continuación, se enlistan los recursos esenciales, para este plan de capacitaciones:

9.1 Humanos

Lo conforman los trabajadores existentes o nuevos contratados por el proyecto, facilitadores, contratistas, firmas supervisoras, miembros de la UEP y cadenas de suministros.

9.2 Material de capacitación

Esto incluye materiales didácticos, como manuales, guías, presentaciones, videos, ejercicios prácticos, estudios de caso, carteles informativos, Brochure y otros recursos educativos que respalden la entrega de contenido de capacitación de manera efectiva. Los contratistas serán los responsables de generar y distribuir todo el material que consideren necesario y/o adecuado para el tipo de capacitación a impartir referente a las actividades de construcción y SSO; para lo cual deben contar con presupuesto disponible.

La UGCP será responsable de suministrar a los contratistas el material de capacitación referente a las actividades de gestión ambiental y social del proyecto, esto incluye información sobre el Mecanismo de Atención de Quejas y Sugerencias para los Trabajadores, entre otros.

9.3 Facilitadores o instructores

Se requiere personal capacitado y competente para facilitar la capacitación. Estos pueden ser expertos internos de la organización o profesionales externos contratados específicamente para impartir la capacitación. Los facilitadores deben tener habilidades de comunicación efectiva, conocimiento profundo del tema y la capacidad de transmitir la información de manera clara y comprensible.

9.4 Espacios de capacitación

Se necesitan lugares adecuados para llevar a cabo las sesiones de capacitación. Esto puede incluir aulas, salas de conferencias, talleres o incluso espacios virtuales en el caso de capacitación en línea. Los espacios deben estar equipados con las instalaciones necesarias, como pizarras, proyectores, conexión a internet, entre otros.

9.5 Apoyo logístico

Esto incluye la coordinación de horarios, programación de sesiones de capacitación, reserva de espacios, logística de transporte y alojamiento en caso de capacitaciones fuera de la ubicación principal, y otros aspectos logísticos que se requieran de acuerdo con las necesidades.

9.6 Evaluación y seguimiento

Se deben considerar recursos para evaluar el impacto y la efectividad de la capacitación. Esto puede incluir herramientas de evaluación, encuestas, pruebas, retroalimentación de los participantes y análisis de resultados para medir el aprendizaje y la transferencia de habilidades al lugar de trabajo.

9.7 Presupuesto

9.7.1 Presupuesto para capacitación por contratistas

Tal como se establece en la sección 5.1 sobre las responsabilidades de los contratistas; "El contratista debe contar con los recursos financieros, técnicos y tecnológicos para la implementación de los planes de capacitación". En ese sentido el contratista deberá incluir en su oferta un presupuesto para cubrir los costos asociados con la ejecución del plan de capacitación. Esto incluye los costos de desarrollo de materiales, honorarios de facilitadores, alquiler de espacios, recursos tecnológicos, viajes y alojamiento si es necesario, entre otros gastos.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

9.7.2 Presupuesto para capacitación por la UGCP

En lo relativo a las capacitaciones contempladas en el marco del componente 3: Fortalecimiento Institucional, que contempla la implementación de una Estrategia de Gestión Social para la firma de pactos sociales en las comunidades a intervenir, el proyecto cuenta con presupuesto para suplir las necesidades de capacitación identificadas previamente y a implementarse como parte de las actividades de la Estrategia de Gestión Social; esto no incluye las capacitaciones que deben realizar los contratistas como parte de sus responsabilidades.

10 PROGRAMACION

Para las capacitaciones a cargo de la UGCP se presenta el siguiente cronograma: **Capacitaciones contempladas para el año 2025, por el componente Social y Ambiental.**

11. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Se implementarán mecanismos de evaluación para medir el impacto y la efectividad de los planes de capacitación. Esto puede incluir pruebas de conocimiento, evaluaciones de desempeño, retroalimentación de los trabajadores y análisis de indicadores de seguridad y salud en el trabajo, además se puede medir el rendimiento y optimización de los trabajadores en sus tareas.

Año/ Trimestre	Tema	Responsable de la capacitación	Grupo objetivo	Duración	Tipo capacitación
4to Trimestre 2024	Inducción sobre Código de conducta y Mecanismo de Quejas y sugerencias del proyecto.	Esp. Social UGCP	Equipo UGCP, MEPYD, INDRHI	2 horas	Charla
1er Trimestre 2025	MAS y EAS PPPI PGL	Especialistas ambiental y social de la UGCP	Equipo UGCP, MEPYD, INDRHI	½ día	Taller
1er Trimestre 2025	Inducción sobre el Código de ética y Conducta y el Mecanismo de Quejas y Sugerencias del proyecto y de los trabajadores.	Especialistas ambiental y social de la UGCP	Equipo UGCP, MEPYD, INDRHI	3 horas	Taller
2do trimestre 2025	Programas de gestión A&S / programa de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) .	Especialistas ambiental y social de la UGCP	Equipo UGCP, MEPYD, INDRHI	2 horas	Charla
3er Trimestre 2025	Programas de Gestión Ambiental y Social/ Prevención violencia de género.	Esp. Ambiental y social UEP	Equipo UGCP, MEPYD, INDRHI	2 horas	Taller/Prev entiva
3er Trimestre 2024	Programas de gestión A&S / programa de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) y cómo reportar incidentes/accidentes.	Esp. Ambiental y social UEP	Contratista s con contrato asignado	2 horas	Charla/talle r

Se propone establecer indicadores y mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de la capacitación y el progreso en términos de adopción de las prácticas recomendadas, Esto puede incluir, por ejemplo, la medición de la cantidad de residuos reciclados, la reducción en el uso de combustible u horas de equipos, reducción del número de quejas de los residentes por molestias, el rendimiento de los trabajadores y la disminución de accidentes/incidentes en la realización de actividades.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

Indicadores:

1. Numero de capacitaciones realizadas por la UGCP.
2. Número de personas capacitadas por la UGCP
3. % de mujeres capacitadas por la UGCP.
4. Numero de capacitaciones realizadas por contratistas.
5. Número de trabajadores capacitados por contratistas.
6. Numero quejas, reclamos, sugerencias y solicitudes interpuestas por los trabajadores en el MQRSS.
7. Número de accidentes/incidentes ocurridos.


12. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Realizar un seguimiento de las acciones y resultados derivados de la capacitación, y utilizar esta información para mejorar futuros programas de capacitación. Es importante estar abierto a comentarios y sugerencias de los empleados para adaptar y mejorar la formación en Salud, Seguridad, Trabajo y Medio Ambiente.

Los especialistas social y ambiental de la UEP estarán a cargo del monitoreo y seguimiento de los programas, pero las medidas de gestión deben ser aplicadas por los contratistas de manera obligatoria.

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

Anexo 1: Plantilla Control de Asistencia a Reuniones/Capacitaciones

		PROGRAMA DE MODERNIZACION PARA EL SECTOR AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO							
CONTROL DE ASISTENCIA A REUNIONES/CAPACITACIONES									
Tema				Tipo de Capacitación					
Facilitador				Firma:					
Lugar				No de Trabajadores					
Fecha			Hora Inicio		Hora Fin		No Horas		
Subproyecto				Contratista					
Objetivo									
No.	Nombres y Apellidos			Puesto de Trabajo		Tipo de Trabajador (Fijo o contratado)	Firma	H	M
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									

Proyecto de Modernización del Sector del Agua de la Republica Dominicana
Plan de Capacitación Ambiental y Social

No.	Nombres y Apellidos	Puesto de Trabajo	Tipo de Trabajador (Fijo o contratado)	Firma	H	M
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

**Fijo o contratado*

Observaciones: _____

Responsable del Registro		Fecha:
Cargo		