



EXECUTIVE SUMMARY

DNER RANGERS CORP STRATEGIC PLAN

The Rangers Corp is an operational arm of the Department of Natural and Environmental Resources (DNER) whose main function is to protect and guard the natural resources of Puerto Rico, including safeguarding the integrity of marine ecosystems. It has played a fundamental role in the protection of these resources. However, DNER and its other units, as well as the State, must continually review, update and optimize their procedures to ensure the best performance of their functions.

The purpose of this Strategic Plan is to optimize the work of the Rangers Corp, promote greater effectiveness in discharging its responsibilities and strengthen coordination with the different DNER units, within the framework of the DNER's mission and responsibilities.

Previous studies coincide that a revitalization of the Rangers Corp is needed, and among the measures include the implementation of a training program, creation of a merit-based promotion system and changes in some laws to improve its performance and effectiveness.

The present study reaffirms these approaches and, through a broad participation of personnel from the Rangers Corp and DNER, in addition to an analysis of the available statistics, offers more detailed and concrete recommendations. In addition, the study frames the recommendations by taking into account the fiscal crisis and the financial limitations of the Government of Puerto Rico.

A total of 86 interviews were carried out with rangers, sergeants and lieutenants of the Rangers Corp as well as other DNER personnel. The maritime and land units of six (6) of the seven (7) regions and six (6) detachments (“destacamentos”) were visited. During these visits, a visual inspection of the facilities, equipment, vehicles and boats was carried out. The region that was not visited was consulted through telephone interviews.

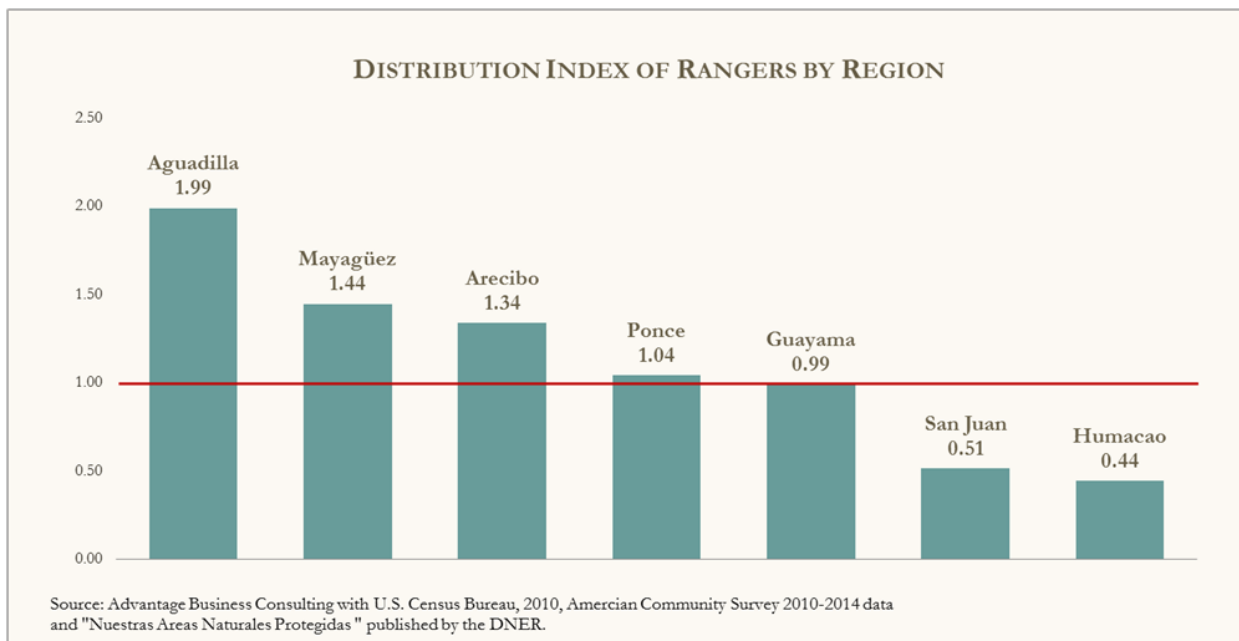
To improve the performance of the Rangers Corps, several areas were identified. These are: (1) improve the distribution of personnel among regions, (2) improve the mechanics of working with the

DNER Legal Affairs Office, (3) amend the collective bargaining agreement (4) improve equipment, (5) training, (6) improve operational statistics and (7) other issues.

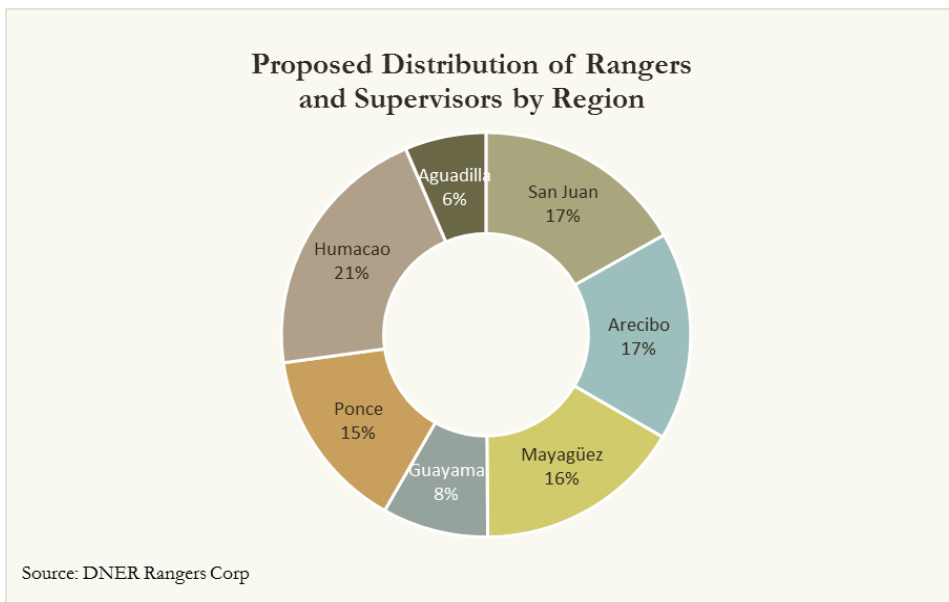
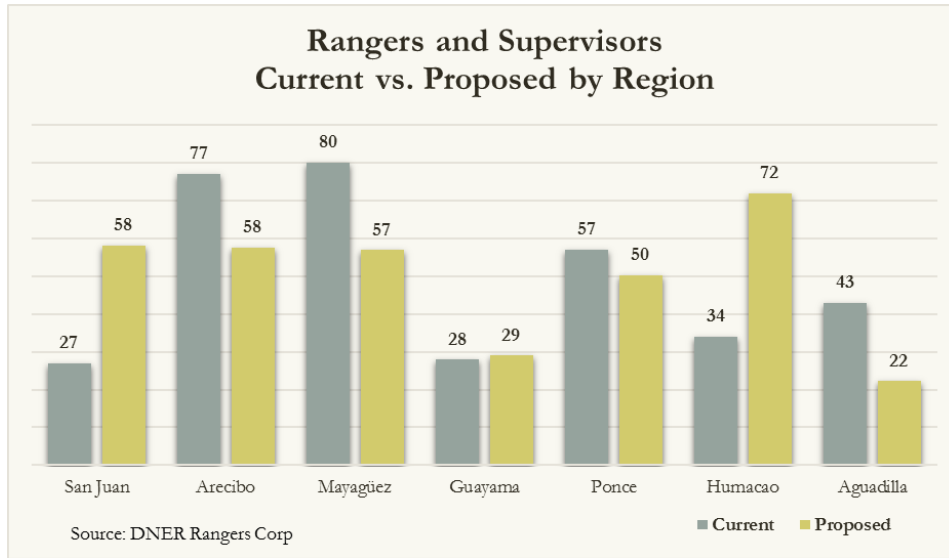
(1) Better Staff Distribution

Advantage developed a preliminary index that to measure the “pressures” that exist on Puerto Rico’s natural resources, which also allows for comparisons among regions. The distribution of rangers should be consistent with the identified pressures on the natural resources.

According to the preliminary index prepared, the redistribution of positions must meet the needs of personnel in San Juan and Humacao. However, it is important to note that Mona Island increases the need for rangers in the Mayagüez region beyond what the index could indicate.



According to the index developed, it is recommended, in a preliminary way, to eliminate positions in regions where it is observed that fewer rangers are required and that these personnel are transferred to existing positions (jobs) in other regions. It is important to emphasize that this proposal is a guide and the final distribution of rangers can be adjusted during the implementation process, according to other needs.

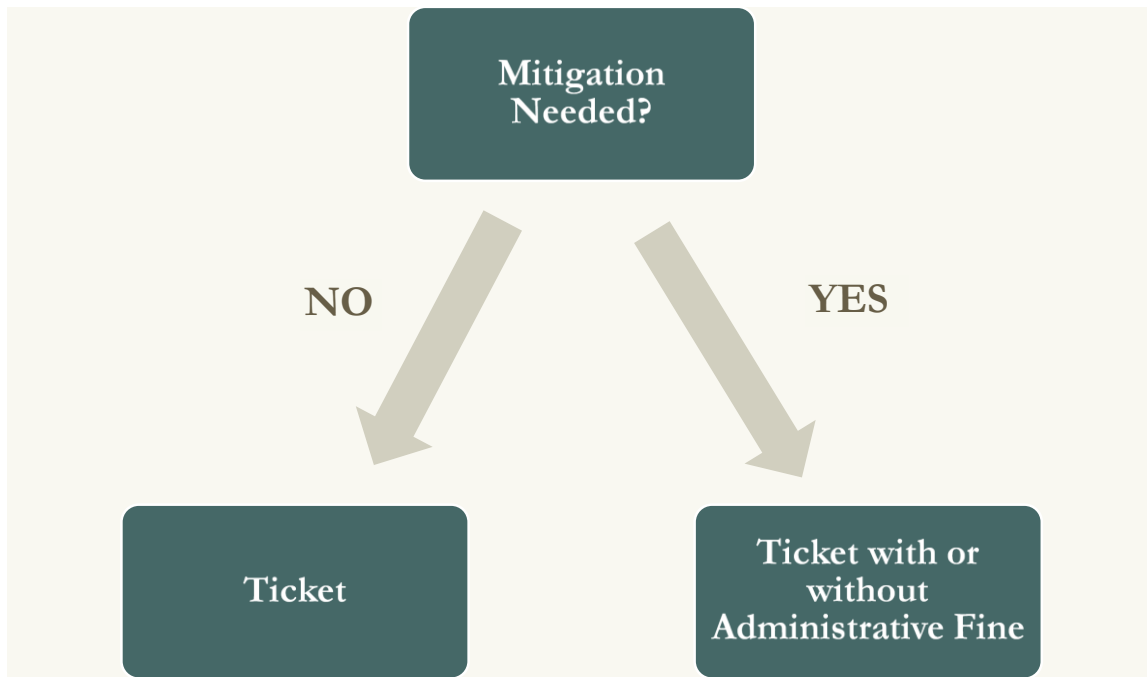


(2) More Effective Relationship with DNER Legal Affairs Office

Among the suggestions presented by many members of the Rangers Corp who were interviewed is the modification of several laws so that, as much as possible, matters are handled through tickets

instead of fines. The impact would be a significant decrease in the administrative burdens of both the Rangers Corp and the DNER Legal Affairs Office.

The Office of Legal Affairs agreed with this suggestion as long as, in cases that are necessary, protocol is established that requires the offender to make a “mitigation,” or corrective action, after the ticket has been issued. In cases where there is a ticket and an administrative fine, the ticket can be seen as a temporary remedy and not a final action, and sends an immediate message to the offender that his/her actions have consequences. For cases that do not require mitigation, the ticket becomes the only sanction, alleviating the existing workload for both the Rangers Corps and the Office of Legal Affairs. The present study also notes that all laws must be evaluated, for the purpose of adequately amending them, by a committee that includes both the Rangers Corps and the Office of Legal Affairs.

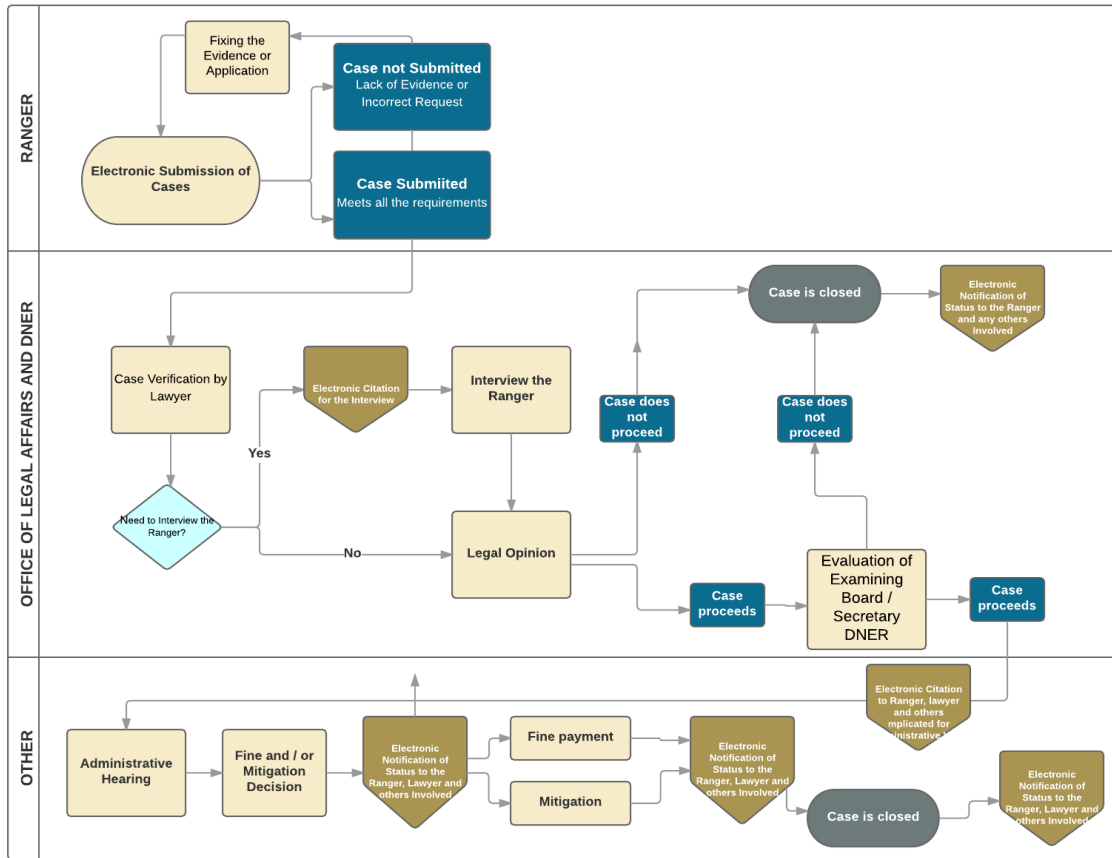


An urgent need is for the Rangers Corp and the Office of Legal Affairs to have an electronic system to submit and follow up on cases. At the moment, the rangers of the different regions have to travel to San Juan to submit the cases to the Office of Legal Affairs. As stated in the interviews, on many occasions, the ranger does not bring all the evidence or does not have the documents properly completed and has to make another trip (s) in order to complete the process. This is not only a waste of time for the ranger and staff of the Legal Affairs Office, but also involves the use of vehicles that may be used in surveillance operations.

The following diagram shows the proposed process for case filing and following up in the Office of Legal Affairs through the use of an electronic system:

SUBMISSION OF CASES IN THE OFFICE OF LEGAL AFFAIRS

Advantage Business Consulting



(3) Modification of the Collective Bargaining Agreement (“Convenio Colectivo”)

The collective bargaining agreement and some of the provisions of the Rules of the Rangers Corps significantly affect the operations of the Rangers Corp. The almost assured accumulation of compensatory time, minimum staffing requirements for interventions and patrolling, and supervisors during all vigilance shifts, affect the handling of complaints, performance of interventions and number of patrols being performed.

As the accumulation of compensatory time in the collective bargaining agreement is stipulated, such accumulation is certain to occur. The ranger will work every other weekend and have two (2) days free in a row, and there will be weeks when he/she will compulsorily work seven (7) days in a row. During

these weeks, two compensatory work days are accumulated in double time (four (4) days), for a total of eight (8) compensatory days every four (4) weeks worked. This factor is one of the main causes of the alleged "lack of staff" that many rangers and supervisors pointed out in their interviews.

The situation is so extreme that if, in a hypothetical case, a ranger worked a full year, taking holidays, but not vacation leave or sick days, he/she would practically not have to work for the next year. Perhaps it would be feasible to renegotiate or not renew the collective bargaining agreement under the Fiscal Sustainability Act (Law 66 of 2014), which declares a state of emergency for the fiscal and economic recovery of Puerto Rico, and contains as public policy, the restoration of the public credit of Puerto Rico. This law presents restructuring options without affecting the essential functions of government agencies that provide security, education, health and social welfare services.

Accumulated days with one year of work

Compensatory days	104
Vacation leave	30
Sick leave	18
Total Days accumulated	152

Potential free days in the next year

Accumulated days from the prior year	152
Vacation leave	30
Sick leave	18
Holidays	21
Birthday	1
Total of Potential free days¹	222

¹ This total does not take into consideration free days for additional licenses or leaves.

Possible additional licenses or leaves

Maternity/Paternity leave
Blood Donation Leave
Son or daughters vaccination license
School Visit leave
Driver's license renovation leave
Funeral leave
To deal with Child Support issues leave

DNER rangers have lower wages than the Puerto Rico Police, despite being empowered to carry out similar tasks and, on many occasions, being exposed to risky situations. On the other hand, the Rangers Corp is sheltered by a collective bargaining agreement that offers compensation for time not worked that far exceeds what is observed in the Police.

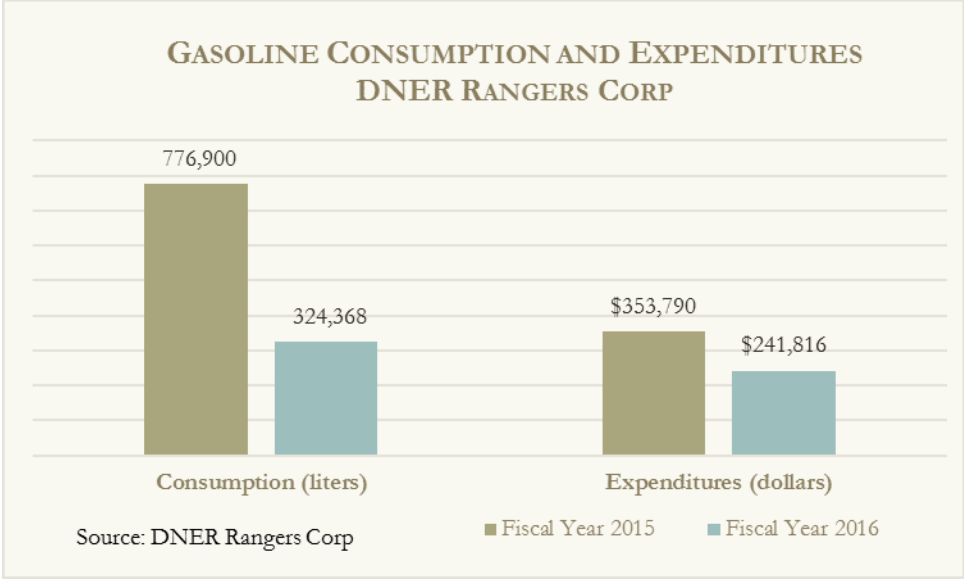
Wage Scale and Extra Hours				
Category	PR Police		DNER Rangers Corp	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Agent/ Ranger	\$2,100	\$2,511	\$1,262	\$1,795
Sergeant	\$2,182	\$2,609	\$1,347	\$1,916
Second Lieutenant	\$2,264	\$2,716	\$1,551	\$2,206
First Lieutenant	\$2,379	\$2,854	\$1,672	\$2,378
Captain	\$2,590	\$3,281	\$2,095	\$2,979
Commander	\$2,753	\$3,487	\$2,258	\$3,211
Lieutenant Colonel	\$2,929	\$3,710	\$2,434	\$3,461
Colonel	\$3,143	\$3,981	\$2,624	\$3,732
Extra Hours and Compensatory Time	1 hour = 1.5 hours		1 hour = 2 hours	

Source: Act 53 of 1996, ammended by Act 227 of 2004; Rangers Corp's Collective Agreement.

(4) Improve Equipment

All the rangers and supervisors interviewed pointed to the lack of vehicles and equipment as one of the main difficulties in carrying out surveillance operations. The ideal would be to increase the available equipment, keeping staff constant. If this is not feasible for budgetary reasons, then it is necessary to reduce staff and increase equipment. In economic terms, the change in the production of the Rangers Corp by a change in the number of personnel would be small, while the change in production by increasing equipment would be significant.

Rangers said that the shortages of vehicles and vessels directly affect operations, as vehicles and boats are needed to carry out patrols, investigate complaints, and carry out inspections and operations. It was common to hear that many of the vehicles and boats were damaged or repaired for long periods of time or did not have their tags up to date. This is consistent with the observed decrease in patrol hours and decrease in gasoline consumption, using liters as the measurement.



In order to carry out wildlife surveillance activities, it was mentioned that there are often no gloves, bags or animal catch equipment for rangers. Likewise, interviews conducted at the Center for Wildlife Control and Management in the Cambalache Forest mentioned that they do not have cages or vehicles suitable for the transportation of animals, animal capture equipment is scarce and deteriorated, and that both the food that is given to the animals and the cleaning items used in the place are bought with money from the staff who work at the center. It is important to note that, by law, wildlife watchers are the only people authorized to capture exotic or dangerous animals in Puerto Rico.

(5) Improve Training

The need for better training of the Corps of Vigilantes personnel is evident.

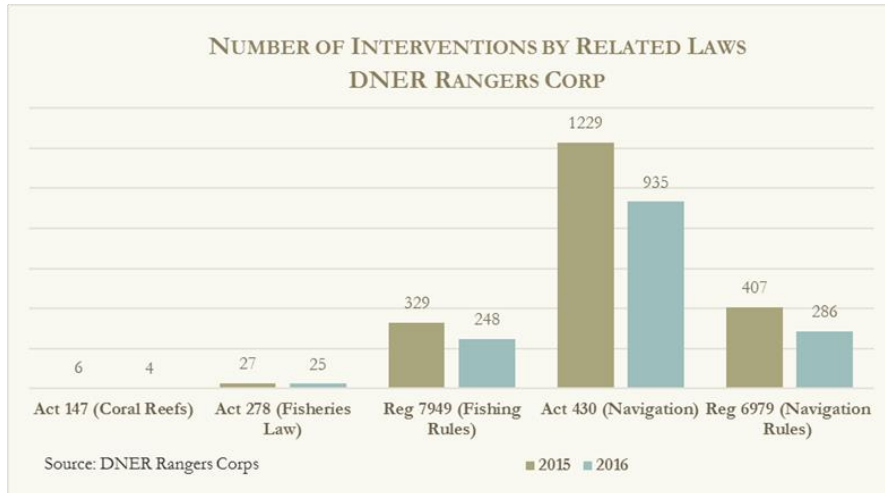
Continuing Education		
<u>NPS Law Enforcement</u>	<u>Puerto Rico Police</u>	<u>DNER Rangers Corp</u>
A minimum of 40 hours annually of continuing education. The test is called the <i>Annual Law Enforcement Refresher Training (ALERT)</i> .	A minimum of 12 hours annually of continuing education.	Does not have a Continuing Education Program

Source: NPS Law Enforcement Program; Puerto Rico Police Department

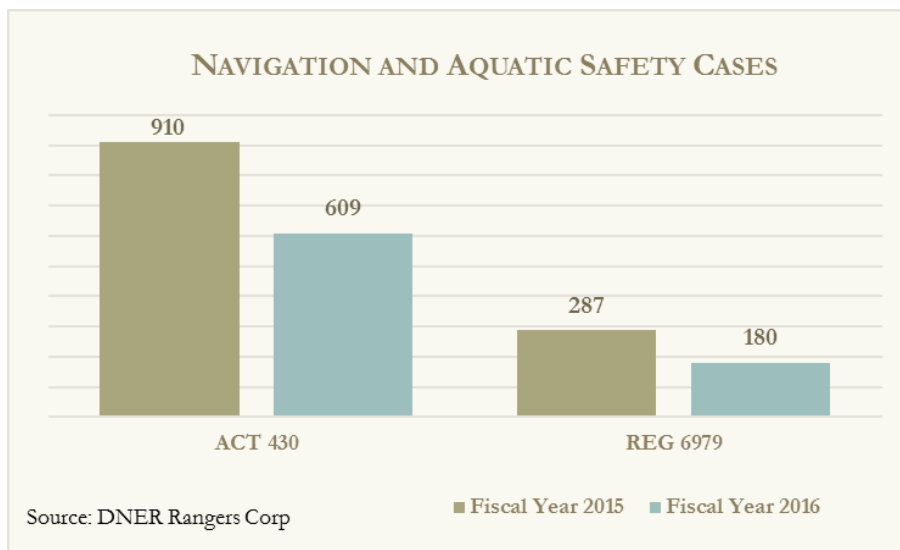
(6) Improve Statistical Information

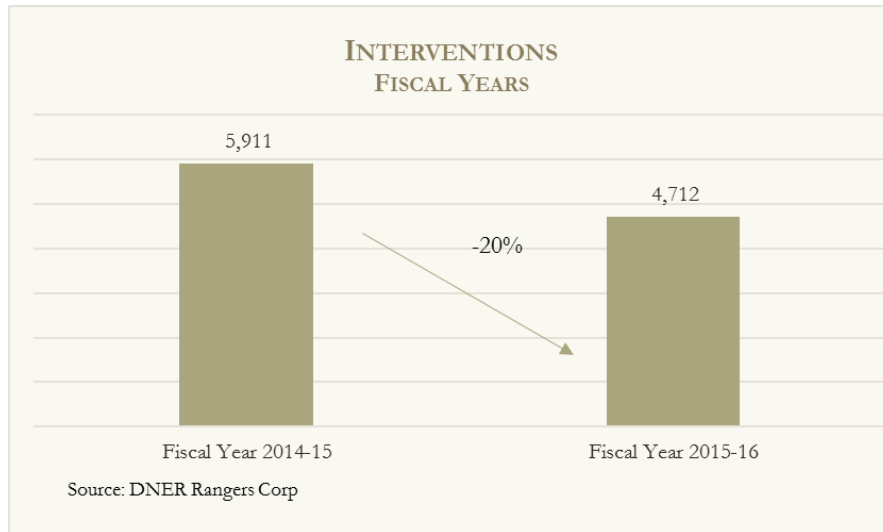
The Rangers Corp collects and processes statistical information on its operations, but lacks statistical information or follow up of cases that are submitted to the Office of Legal Affairs. These cases include management results in relation to laws and regulations for the protection of coral reefs and fisheries, among other laws, which are handled through administrative fines rather than tickets. This is a situation that needs to be corrected.

In evaluating the management of the Rangers Corp with respect to laws and regulations related to the protection of coral reefs, fishing and navigation and aquatic safety (Law 147, Law 278, Reg. 7949, Law 430, Reg. 6979), it is observed that the number of interventions using these laws and regulations decreased during the last fiscal year 2016.



In the case of Law 430 and Regulation 6979, the Rangers Corp has information on the number of cases and the amount for tickets, because part of this law and regulation is administered by tickets. The decline in navigation and aquatic safety cases is replicated in other intervention efforts by the Rangers Corp.





(7) Other Areas

An important issue that was elucidated in the interviews is that the facilities of the Rangers Corp that are located next to the DNER Regional Offices (terrestrial units) generally promoted better communication and a more effective relationship between rangers and biologists or other DNER professionals. This facilitated the follow up for technical evaluations and even the coordination of joint site visits using the same vehicles.

An example of the potential of the Rangers Corps when personnel, equipment and training exist is the Primates Control Project called "Dispersion and population growth control of wild monkeys in Southwest Puerto Rico" that was carried out by proposal. The project has three (3) guards assigned through an internal agreement between the DNER management and the Rangers Corp, and the project coordinator expressed his satisfaction with the work of the rangers. The three guards respond directly to this coordinator. These rangers have received specific training on dealing with primates and have been vaccinated. The specialized equipment they use has been provided by the project. According to the coordinator, when the project started in 2010, there was an estimated population of about 2,000 wild monkeys and at the moment, there are fewer than 15 in the area.

Recommendations

1. The redistribution of positions of the Rangers Corps should respond to the regions that receive the greatest pressure on natural resources.

2. The DNER should amend the laws so that the burden of the Office of Legal Affairs can be alleviated and the process of penalties related to compliance with laws is expedited. In general, it is recommended that most laws be administered through a combination of tickets and administrative fines, to be determined according to the mitigation to be performed, magnitude of the damage and how the violation occurred.
3. An electronic system of filing cases must be established that does not accept a specific case until it meets all the filing requirements. The system needs to detail the status of cases to both the ranger and the lawyer involved and, through a special application, to citizens. The system must also provide information about citing rangers and lawyers to administrative hearings.
4. The Rangers Corps collects and processes statistical information on its operations, but lacks statistical information or follow up of cases that are submitted to the Office of Legal Affairs. These cases include the results of management in relation to laws and regulations for the protection of coral reefs and fisheries, among other laws, which are handled through administrative fines through this office. This is a situation that needs to be corrected.
5. The Stranding (“Encallamiento”) Protocol must be carried out within the stipulated time period determined in the New Coral Reef Regulation for the effective protection of coral reefs. Rangers must be trained.
6. The DNER should amend the provisions of the collective bargaining agreement that has to do with the accumulation of compensatory time so as not to affect operations and remedy the alleged lack of personnel.
7. The DNER, in conjunction with the Rangers Corp, must make formal collaborative agreements for the acquisition of equipment and training with all the agencies with which the Rangers Corp assists in the exercise of their functions.
8. The Rangers Corp should create a committee that, in conjunction with the commissioner, work on matters of common interest with other DNER offices and units.
9. Rangers assigned to detachments of state forests and designated natural areas should create work plans in conjunction with the management officers in those areas. This should be done through an internal agreement with DNER management.
10. The Rangers Corps should evaluate the effectiveness of its chain of command and provide space for stronger ties between the rangers and DNER personnel.

The Strategic Plan of the Rangers Corp is aimed at improving its operational and organizational capacity so that it can meet the surveillance and compliance needs of DNER laws. The general goals were developed from the analysis of the Rangers Corp and their surroundings. The strategies outlined are guidelines that would allow the Rangers Corp to reach their goals. For each strategy, concrete actions are specified, indicating the deadlines at which they are to be carried out, identifying the people in charge, required resources and execution metrics. This Plan of Action is found in the main document of the Strategic Plan of the Rangers Corp.



RESUMEN EJECUTIVO

PLAN ESTRATÉGICO DEL CUERPO DE VIGILANTES

El Cuerpo de Vigilantes es un brazo operacional del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales (DRNA) que tiene como función principal proteger y custodiar los recursos naturales de Puerto Rico incluyendo salvaguardar la integridad de los ecosistemas marinos. El mismo ha desempeñado un rol fundamental en la protección de estos recursos; sin embargo, al igual que muchas otras unidades del DRNA y del Estado deben revisar, actualizar y optimizar sus procedimientos para garantizar el mejor desempeño de sus funciones.

El propósito de este Plan Estratégico es optimizar la labor del Cuerpo de Vigilantes, promover mayor efectividad en el descargo de sus responsabilidades y fortalecer la coordinación con las diferentes unidades del DRNA, en el marco de la misión y responsabilidades del DRNA.

Estudios anteriores coinciden en que se necesita una revitalización del Cuerpo de Vigilantes mediante, entre otras medidas, la implantación de un programa de adiestramientos y capacitación, la creación de un sistema de ascensos basado en mérito y la realización de cambios en algunas leyes para mejorar su efectividad.

El presente estudio reafirma estos planteamientos y, mediante una amplia participación de funcionarios del propio Cuerpo de Vigilantes y del DRNA, además de un análisis de las estadísticas disponibles, consigue ofrecer recomendaciones más detalladas y concretas. Además, enmarca las recomendaciones tomando en cuenta la crisis fiscal y las limitaciones financieras del Gobierno de Puerto Rico.

Se realizaron un total de 86 entrevistas a vigilantes, sargentos y tenientes del Cuerpo de Vigilantes, así como a personal del DRNA. Se visitaron las unidades marítimas y terrestres de seis (6) de las siete (7) regiones y seis (6) destacamentos. En estas visitas se realizó una inspección ocular de las instalaciones,

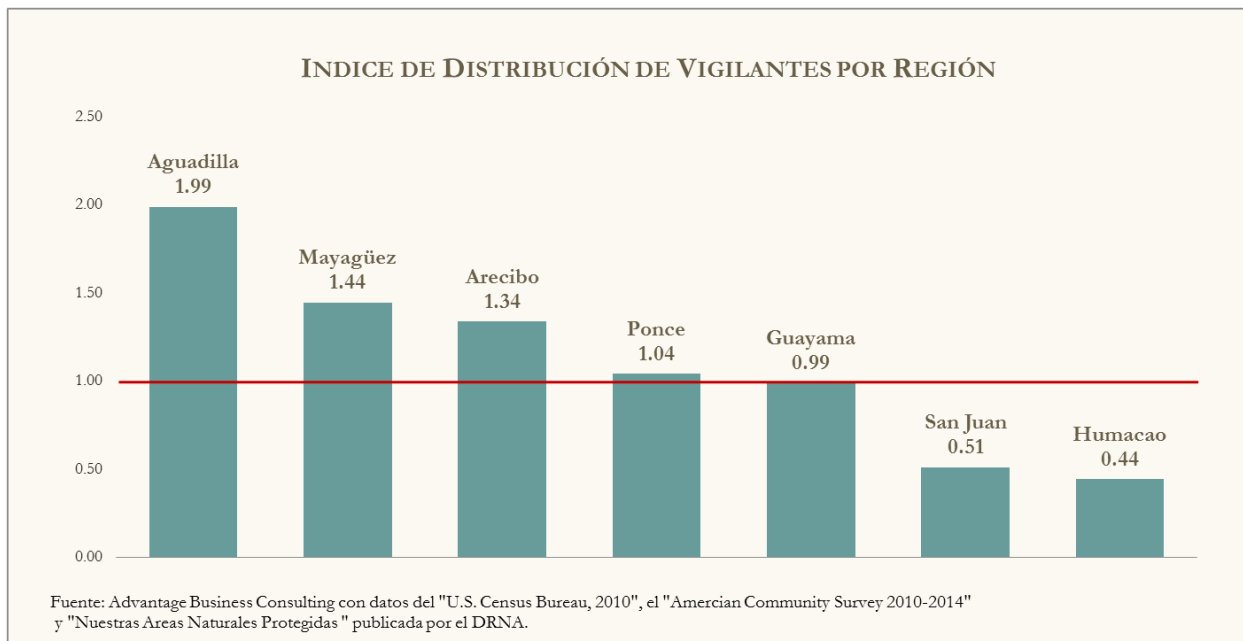
equipo, vehículos y embarcaciones. La región que no fue visitada se consultó mediante entrevistas por teléfono.

Las áreas principales para mejorar el desempeño del Cuerpo de Vigilantes son: (1) mejorar la distribución del personal entre regiones, (2) mejorar la mecánica de trabajo con la Oficina de Asuntos Legales del DRNA, (3) modificar el convenio sindical (4) atender las necesidades de equipo, (5) entrenamiento (6) mejorar las estadísticas operacionales y (7) otros asuntos.

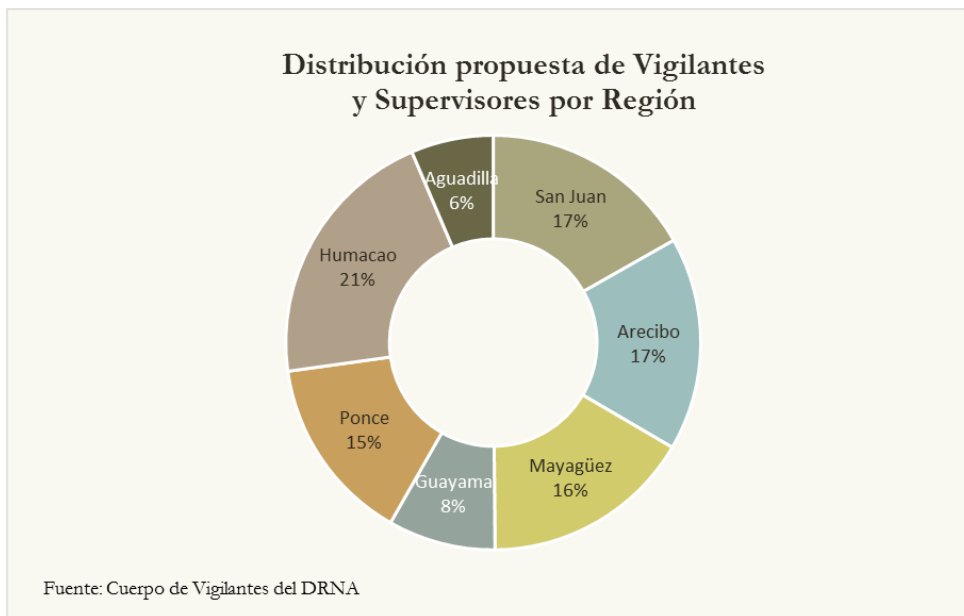
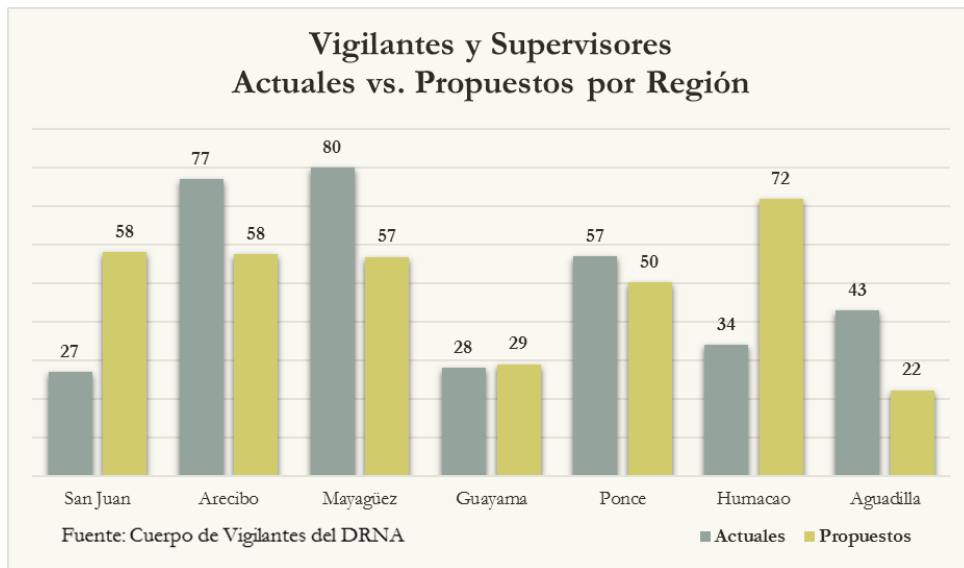
(1) Mejor Distribución del Personal

Advantage desarrolló un índice preliminar que permite medir la presión que existe sobre el recurso natural, pudiendo comparar entre regiones. La distribución de vigilantes debería ser consistente con la presión sobre el recurso natural.

De acuerdo al índice preliminar elaborado, la redistribución de puestos debe atender las necesidades de personal de San Juan y Humacao. Sin embargo, es importante señalar que la Isla de Mona aumenta la necesidad de vigilantes en la Región de Mayagüez más allá de lo que pudiera indicar el índice.



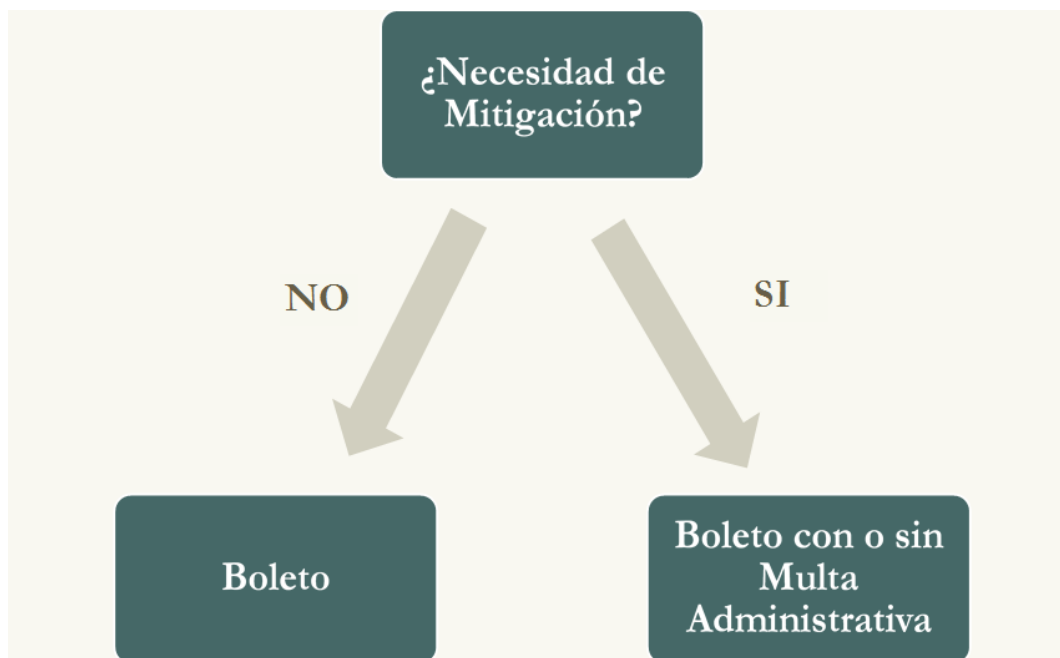
De acuerdo al Índice desarrollado se recomienda, de manera preliminar, que se eliminen plazas en las regiones donde se observa que se requieren menos vigilantes y que se transfiera el personal a puestos existentes en otras regiones. Es importante resaltar que esta propuesta es una guía y la distribución final de vigilantes puede ajustarse durante el proceso de implantación en función de otras necesidades.



(2) Relación Más Efectiva con Oficina de Asuntos Legales del DRNA

Dentro de las sugerencias presentadas por muchos miembros del Cuerpo de Vigilantes entrevistados está la modificación de varias leyes para que en la medida de lo posible se manejen los asuntos mediante boletos en vez de multas administrativas. El impacto sería una disminución significativa en la carga administrativa tanto del Cuerpo de Vigilantes como de la Oficina de Asuntos Legales del DRNA.

La Oficina de Asuntos Legales estuvo de acuerdo siempre y cuando, para los casos que sea necesario, haya un protocolo que le requiera al infractor hacer una mitigación o acción correctiva posterior a la emisión del boleto. En los casos donde haya boleto y multa administrativa, el boleto puede verse como un remedio temporero y no una acción final y envía un mensaje inmediato al infractor de que sus acciones tienen consecuencias. Para los casos que no requieran mitigación, el boleto se convierte en la única sanción, aliviando la carga de trabajo existente tanto en el Cuerpo de Vigilantes como en la Oficina de Asuntos Legales. El presente estudio detalla todas las leyes que deben evaluarse por un Comité que incluya tanto al Cuerpo de Vigilantes como a la Oficina de Asuntos Legales con el propósito de enmendarlas adecuadamente.

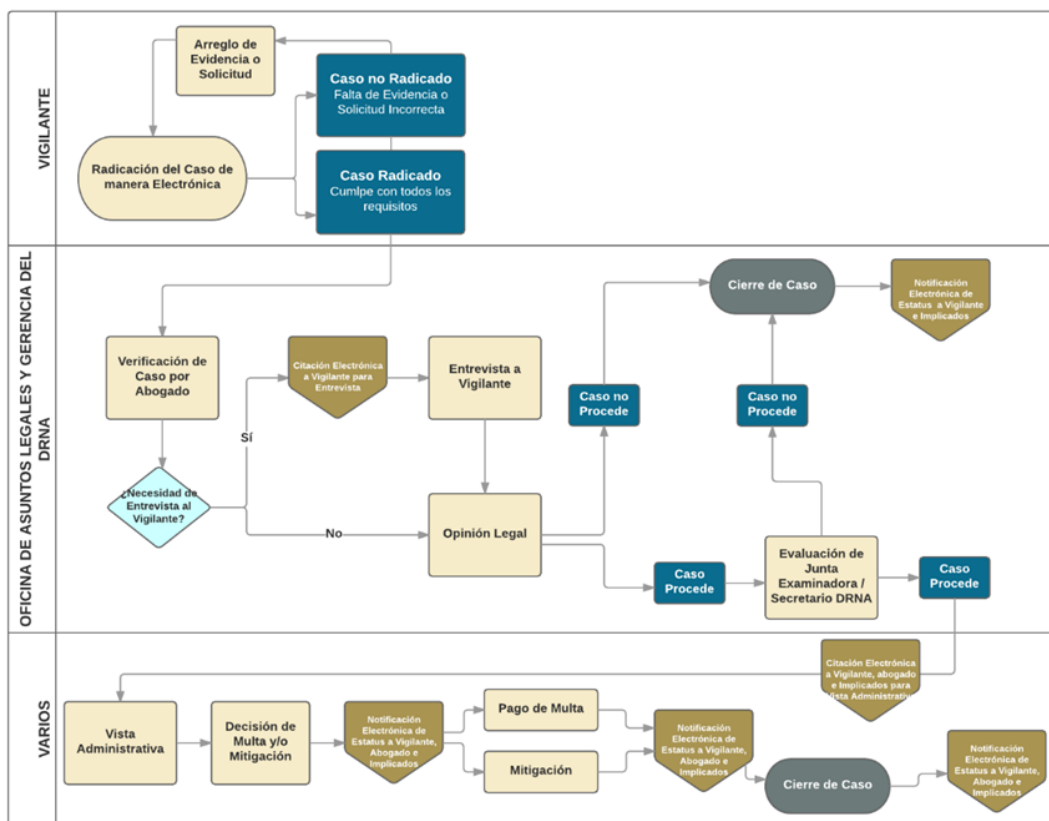


Una necesidad urgente es que el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales cuenten con un sistema electrónico para someter y darle seguimiento a los casos. Al momento, los vigilantes de las diferentes regiones tienen que viajar a San Juan para someter los casos a la Oficina de Asuntos Legales. Según lo planteado en las entrevistas, en muchas ocasiones el vigilante no trae toda la evidencia o no tiene los documentos debidamente cumplimentados y tiene que realizar otro(s) viaje(s) para poder finalizar el trámite. Esto no solo constituye una pérdida de tiempo para el vigilante y el personal de la Oficina de Asuntos Legales, sino que también conlleva la utilización de vehículos que pudieran estar siendo utilizados en operaciones de vigilancia.

El siguiente diagrama muestra el proceso propuesto para la radicación de casos y seguimiento en la Oficina de Asuntos Legales mediante un sistema electrónico:

RADICACION DE CASOS EN OFICINA DE ASUNTOS LEGALES DRNA

Advantage Business Consulting



(3) Modificación Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo y algunas de las disposiciones del Reglamento del Cuerpo de Vigilantes afectan considerablemente las operaciones del Cuerpo de Vigilantes. La acumulación casi asegurada del tiempo compensatorio, los requisitos de personal mínimo para la realización de intervenciones y patrullaje, y de supervisores durante todos los turnos de vigilancia, afecta la atención de querellas, la realización de intervenciones y la cantidad de patrullaje que se realiza.

De la manera que está estipulada la acumulación de tiempo compensatorio en el Convenio Colectivo, es seguro que dicha acumulación ocurra. Al vigilante trabajar un fin de semana sí y otro no y tener dos días libre corridos, habrá semanas en que obligatoriamente trabajará siete (7) días corridos. En estas semanas se acumulan dos días de trabajo compensatorios a tiempo doble (4 días), para un total de 8 días compensatorios cada cuatro semanas trabajadas. Este factor es una de las causas principales de la alegada “falta de personal” que muchos vigilantes y supervisores señalaron en sus entrevistas.

La situación es tan extrema que, si en el caso hipotético que un vigilante trabajase un año, tomando días feriados, pero no vacaciones ni días de enfermedad, para el próximo año prácticamente no tendría que trabajar. Quizás sería factible realizar renegociar o no renovar el Convenio Colectivo al amparo de la Ley de Sostenibilidad Fiscal (Ley 66 del 2014), la cual declara un estado de emergencia para la recuperación fiscal y económica de Puerto Rico y tiene como política pública la restauración del crédito público de Puerto Rico. Esta ley presenta opciones de restructuración sin afectar las funciones esenciales de las agencias de gobierno que brindan servicios de seguridad, educación, salud o de trabajo social.

Días Acumulados 1 Año Trabajado

Días compensatorios	104
Días de vacaciones	30
Días por enfermedad	18
Total Días Acumulados	152

Días Libres Potenciales al Año Siguiente

Días acumulados año anterior	152
Días de vacaciones	30
Días por enfermedad	18
Días feriados	21
Día de Cumpleaños	1
Total Días Libres Potenciales¹	222

¹ Este total no toma en consideración días libres por licencias adicionales.

Posibles licencias adicionales

Licencia de Maternidad/Paternidad
 Licencia de Donar Sangre
 Licencia de Vacunar Hijos
 Licencia de Visitar Escuela
 Licencia de Renovación de Licencia de Conducir
 Licencia Funeral
 Licencia para Atender Asuntos de Pensión Alimentaria

Los vigilantes del DRNA tienen salarios menores que la Policía de Puerto Rico a pesar de estar facultados para la realización de tareas similares y, en muchas ocasiones, estar expuestos a situaciones de riesgo. Por otro lado, el Cuerpo de Vigilantes está cobijado por un convenio colectivo que le ofrece compensación por tiempo no trabajado que excede por mucho lo observado en la Policía.

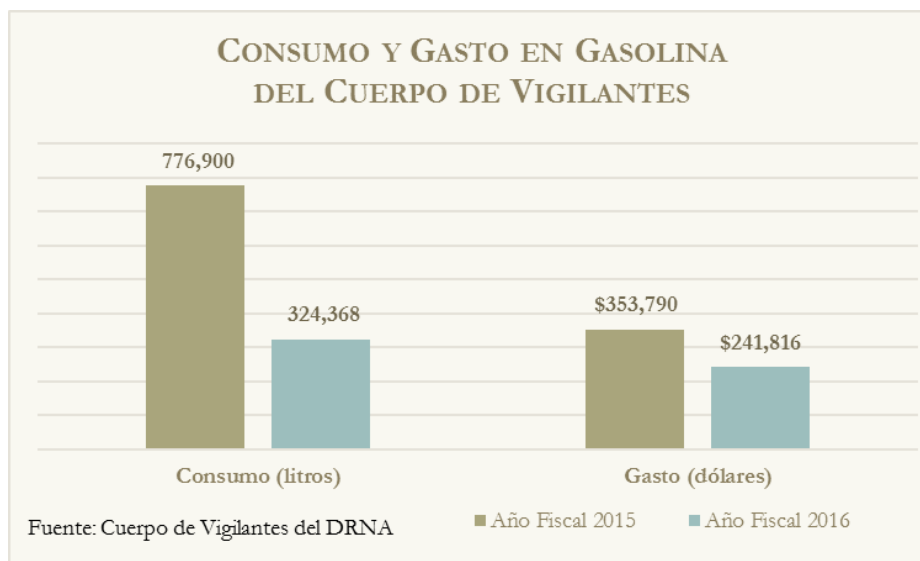
Categoría	Escalas Salariales y Horas Extras			
	Policía de PR		Cuerpo de Vigilantes del DRNA	
	Tipo Mínimo	Tipo Máximo	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Agente/ Vigilante	\$2,100	\$2,511	\$1,262	\$1,795
Sargento	\$2,182	\$2,609	\$1,347	\$1,916
Segundo Teniente	\$2,264	\$2,716	\$1,551	\$2,206
Primer Teniente	\$2,379	\$2,854	\$1,672	\$2,378
Capitán	\$2,590	\$3,281	\$2,095	\$2,979
Comandante	\$2,753	\$3,487	\$2,258	\$3,211
Teniente Coronel	\$2,929	\$3,710	\$2,434	\$3,461
Coronel	\$3,143	\$3,981	\$2,624	\$3,732
Horas Extras y Tiempo Compensatorio	Horas a razón de tiempo y medio o tiempo compensatorio que aplique		Horas o tiempo compensatorio a razón de tiempo doble	

Fuente: Ley Núm. 53 de 1996, según enmendada mediante la Ley 227 del año 2004; Convenio Colectivo del Cuerpo de Vigilantes.

(4) Mejoramiento del Equipo

Todos los vigilantes y supervisores entrevistados señalaron la falta de vehículos y equipo como una de las dificultades principales en la realización de las operaciones de vigilancia. Lo ideal sería aumentar el equipo manteniendo el personal constante. Si no fuese factible por razones presupuestarias, entonces es necesario reducir el personal y aumentar el equipo. En términos económicos, el cambio en la producción del cuerpo de vigilantes por un cambio en el número de personal es poco mientras que el cambio en la producción por un cambio en la cantidad de equipo es significativo.

Los vigilantes señalaron que la escasez de vehículos y embarcaciones afecta directamente las operaciones, ya que se necesitan vehículos y embarcaciones para realizar patrullaje, investigar querellas, realizar inspecciones y operativos. Fue común escuchar que muchos de los vehículos y embarcaciones se encontraban dañados o en reparación por periodos largos de tiempo o no tenían el marbete al día. Esto es consistente con la disminución observada en las horas de patrullaje y en la baja en el consumo de litros de gasolina.



Para la realización de las actividades de vigilancia de vida silvestre, se mencionó que en muchas ocasiones no hay guantes, bolsas, ni equipo de captura de animales. De igual manera, en entrevistas realizadas en el Centro de Control y Manejo de Especies de Vida Silvestre en el Bosque de Cambalache se mencionó que no cuentan con jaulas ni vehículos apropiados para el transporte de animales, el

equipo de captura de animales es escaso y está deteriorado y que, tanto la comida que se le brinda a los animales como los artículos de limpieza utilizados en el lugar, son comprados con dinero del personal que trabaja en dicho centro. Es importante señalar que, por ley, los vigilantes de vida silvestre son los únicos autorizados en Puerto Rico a capturar animales exóticos o peligrosos.

(5) Mejorar el Entrenamiento

Es evidente la necesidad de mejor entrenamiento al personal del Cuerpo de Vigilantes.

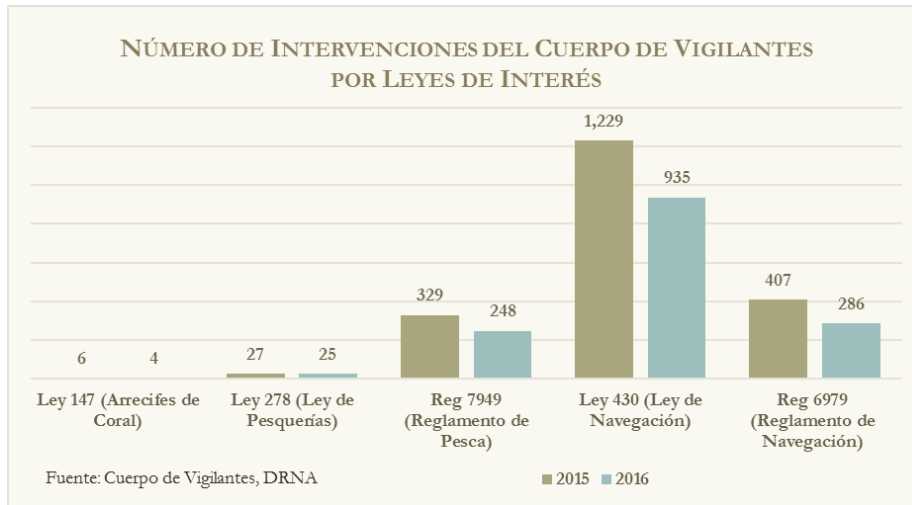
Educación Continua		
<u>NPS Law Enforcement</u>	<u>Policía de Puerto Rico</u>	<u>Cuerpo de Vigilantes del DRNA</u>
Un requisito mínimo de 40 horas anuales de educación continua. El exámen se llama el <i>Annual Law Enforcement Refresher Training (ALERT)</i> .	Un requisito mínimo de 12 horas anuales de educación continua.	No dispone de un programa de educación continua. Se les exige solo el entrenamiento básico de entrada al Cuerpo.

Fuente: NPS Law Enforcement Program; Policía de Puerto Rico

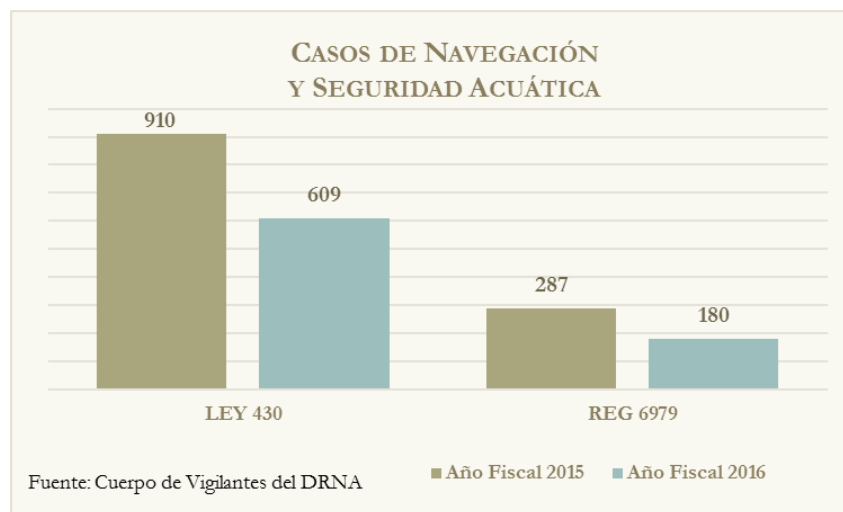
(6) Apuntalar la Información Estadística

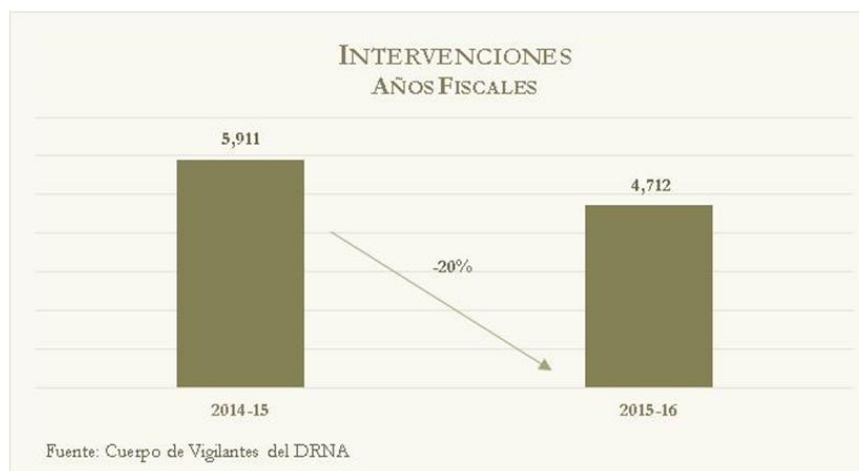
El Cuerpo de Vigilantes recopila y procesa información estadística de sus operaciones, pero carece de información estadística o de seguimiento de los casos que son sometidos a la Oficina de Asuntos Legales (OAL). Estos casos incluyen los resultados de la gestión en relación a las leyes y reglamentos para la protección de arrecifes de coral y pesca, entre otras leyes, que se manejan a través de multas administrativas en vez de boletos. Esta es una situación que urge corregir.

Al evaluar la gestión del Cuerpo de Vigilantes con respecto a las leyes y reglamentos relacionados a la protección de arrecifes de coral, la pesca y la navegación y seguridad acuática (Ley 147, Ley 278, Reg. 7949, Ley 430 Reg. 6979), se observa que las intervenciones realizadas por estas leyes y reglamentos disminuyeron durante el pasado año fiscal 2016.



En el caso de las Ley 430 y el Reglamento 6979, el Cuerpo de Vigilantes tiene información del número de casos y la cantidad por concepto de boletos, porque parte de esta Ley y Reglamento se administra mediante boletos. La declinación se replica en otras gestiones del Cuerpo de Vigilantes.





(7) Otros Temas

Un asunto importante que se dilucidó en las entrevistas es que las instalaciones del Cuerpo de Vigilantes que estaban localizadas junto a las Oficinas Regiones del DRNA (unidades terrestres) promovían, por lo general, una mejor comunicación y una relación más efectiva entre los vigilantes y los biólogos u otros profesionales del DRNA. Esto facilitaba el seguimiento para la realización de las evaluaciones técnicas e, incluso, la coordinación de visitas a los lugares de manera conjunta utilizando un mismo vehículo.

Un ejemplo del potencial del Cuerpo de Vigilantes cuando existe el personal, el equipo y el entrenamiento es el Proyecto para el Control de Primates llamado “Dispersion and population growth control of wild monkeys in Southwest Puerto Rico” que se hizo mediante propuesta. Este tiene tres (3) vigilantes asignados mediante un acuerdo interno entre la gerencia del DRNA y el Cuerpo de Vigilantes y el coordinador del proyecto expresó estar bien satisfecho con el trabajo de los vigilantes. Los tres vigilantes responden directamente a este coordinador. Estos vigilantes han recibido adiestramientos específicos para tratar con primates y han sido vacunados. El equipo especializado que ellos utilizan ha sido proporcionado por el Proyecto. Según el coordinador, al momento que comenzó el proyecto en el 2010 había una población estimada de alrededor de 2,000 primates y en este momento quedan menos de 15 primates en el área.

Recomendaciones

1. La re-distribución de puestos del Cuerpo de Vigilantes debe responder a las regiones que reciben mayor presión a los recursos naturales.
2. El DRNA debe enmendar las leyes de modo que se pueda aliviar la carga de la Oficina de Asuntos Legales y agilizar el proceso de penalidades relacionadas al cumplimiento de las leyes. De manera general, se recomienda que la mayoría de las leyes se administren mediante una combinación de boletos y multas administrativas que va a determinarse de acuerdo a la mitigación que deba ser realizada, la magnitud del daño y a cómo se realizó la violación.
3. Debe de crearse de un sistema electrónico de radicación de casos que no acepte el caso hasta éste cumplir con todos los requisitos de radicación; que ofrezca el “status” de los casos tanto al vigilante como al abogado y, mediante una aplicación especial, a la ciudadanía. Este sistema debe proveer, además, para citar a los vigilantes y abogados a las vistas administrativas.
4. El Cuerpo de Vigilantes recopila y procesa información estadística de sus operaciones, pero carece de información estadística o de seguimiento de los casos que son sometidos a la Oficina de Asuntos Legales (OAL). Estos casos incluyen los resultados de la gestión en relación a las leyes y reglamentos para la protección de arrecifes de coral y pesca, entre otras leyes, que se manejan a través de multas administrativas a través de esta oficina. Esta es una situación que urge corregir.
5. El Protocolo de Encallamiento debe ser realizado en el periodo estipulado de tiempo que se determinó en el Nuevo Reglamento de Arrecifes de Coral para la protección efectiva de los arrecifes de coral. Los vigilantes deben ser adiestrados sobre este Protocolo.
6. El DRNA debe enmendar las disposiciones del convenio colectivo que tiene que ver con la acumulación de tiempo compensatorio para no afectar las operaciones y remediar la alegada falta de personal.
7. El DRNA, en conjunto al Cuerpo de Vigilantes, debe realizar acuerdos colaborativos formales para la adquisición de equipo y adiestramientos con todos los organismos con que el Cuerpo de Vigilantes colabora en el ejercicio de sus funciones.
8. El Cuerpo de Vigilantes debe de crear un comité que, en conjunto con el Comisionado, trabaje asuntos de interés en común con otras oficinas y unidades del DRNA.

9. Los vigilantes asignados a destacamentos de bosques estatales y áreas naturales designadas deben de crear planes de trabajo en conjunto con los Oficiales de Manejo de dichas áreas. Esto se debe realizar mediante un acuerdo interno con la gerencia del DRNA.
10. El Cuerpo de Vigilantes debe de evaluar la efectividad de su cadena de mando y dar espacio para el establecimiento de lazos más fuertes entre los vigilantes y el personal del DRNA.

El Plan Estratégico del Cuerpo de Vigilantes está dirigido a mejorar su capacidad operacional y organizacional de manera que pueda satisfacer las necesidades de vigilancia y de cumplimiento de las leyes del DRNA. Las metas generales fueron desarrolladas a partir del análisis del Cuerpo de Vigilantes y de su entorno. Las estrategias esbozadas son lineamientos que permitirían al Cuerpo de Vigilantes alcanzar sus metas. Para cada estrategia se detallan acciones concretas indicando el plazo en el cuál se va a realizar, las personas encargadas, los recursos requeridos y las métricas de ejecución. Este Plan de Acción se encuentra en el documento principal del Plan Estratégico del Cuerpo de Vigilantes.