



Resumen Ejecutivo para el Décimo Informe del Monitor Federal, que abarca el periodo de octubre de 2023 a marzo de 2024

Este es el décimo Informe del Monitor (CMR-10) que describe los niveles de cumplimiento del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en relación con el Decreto de Consentimiento suscrito entre los Estados Unidos y el Estado Libre Asociado de Puerto Rico (“ELA”). Este informe ofrece la décima evaluación tras el período de cuatro años de desarrollo de capacidad establecido por el Decreto de Consentimiento que se extendió desde junio de 2014 hasta octubre de 2018 y cubre el período comprendido entre octubre de 2023 y marzo de 2024.

Durante el período del informe CMR-10, los logros del ELA hacia el cumplimiento parcial y/o sustancial de muchos de los apartados mejoraron significativamente. Esta mejora en el cumplimiento se debe en gran medida a la finalización de las diversas tareas e iniciativas relacionadas con varios planes de aplicación, incluido el uso de la fuerza (UOF), la formación y la supervisión y gestión. La mejora del seguimiento y la notificación de los UOF, la aplicación de un proceso revisado de evaluación del rendimiento, las mejoras en las notificaciones de detenciones, la publicación de datos sobre delincuencia, el uso de cuadros de mando de autocontrol y la realización de una importante y necesaria formación en el servicio son algunos ejemplos. Aunque estos ámbitos de mejora representan avances significativos, aún queda mucho por hacer para demostrar un cumplimiento sustancial. La selección de un proveedor del Sistema de Gestión de Registros (RMS) y la implantación de un nuevo RMS, con la eventual integración del despacho asistido por ordenador (CAD), GTE y cuadros de mando de datos específicos; mejoras en la formación de los supervisores sobre las evaluaciones del rendimiento; el establecimiento de un Sistema de Intervención (EIS); la continuación de las promociones; mejoras en las estrategias y actividades de policía de proximidad y seguimiento de estas actividades; establecimiento de un programa de grado asociado dentro de la Academia; y aumentos de personal en la Superintendencia Auxiliar de Responsabilidad Profesional (SARP) y la Oficina de Asuntos Legales (OAL) son solo algunas de las áreas que deben abordarse para que el ELA avance en el cumplimiento del Acuerdo.

En los próximos periodos de presentación de informes, el ELA debe seguir trabajando para abordar estas áreas junto con otras señaladas en su rastreador de implementación de incumplimientos. La Oficina del Monitor también insiste al ELA en que, para que siga experimentando mejoras en la formación, en particular en la formación continua, debe empezar a trabajar en la elaboración del Plan de Formación Anual 2024. Planes de formación como los elaborados en Chicago (Illinois) y Baltimore (Maryland) son solo algunos ejemplos de planes de formación exhaustivos que incluyen todos los aspectos del programa de formación junto con la necesaria participación de la comunidad. Si no se establece un Plan de

Formación, de nuevo se producirán retrocesos en el cumplimiento de la realización de la formación continua y la formación específica de las unidades, que abarcan todos los ámbitos del Acuerdo.

La asignación de los recursos necesarios a la policía comunitaria, el SARP, la OAL, la Junta de Revisión de la Fuerza del Comisionado (CFRB) y la Junta de Revisión de la Fuerza (FRB) también es un área que debe abordarse y se considera instrumental para avanzar en el cumplimiento. Además, tal y como se establece en la Orden Judicial 2644, la Oficina del Monitor, en colaboración con la Oficina del Comisionado Especial (OSM), llevará a cabo actividades de supervisión adicionales para garantizar que el proceso de ascensos sea justo, equitativo y conforme al Acuerdo. Durante los próximos periodos de información, la Oficina del Monitor trabajará con la OSM para completar las tareas requeridas, tal y como se estipula en la Orden Judicial.

Como se ha señalado anteriormente, al examinar el total de párrafos evaluados en este informe (N=179) en comparación con el CMR anterior en el que se evaluaron estas secciones y párrafos (CMR-8; N=179), la Oficina del Monitor observa que el PRPB ha logrado avances significativos durante el periodo objeto del presente informe. Por ejemplo, 94 párrafos cumplían parcialmente la normativa y 19 párrafos se calificaron de no conformes durante el periodo objeto del presente informe, en comparación con los 83 párrafos calificados de parcialmente conformes y los 56 de no conformes en el CMR-8. Además, cuando se examina de forma exhaustiva, casi el 88% (N=158) de los párrafos cumplen parcial, sustancial o totalmente la CMR-10, en comparación con el 68% (N=121) de la CMR-8.

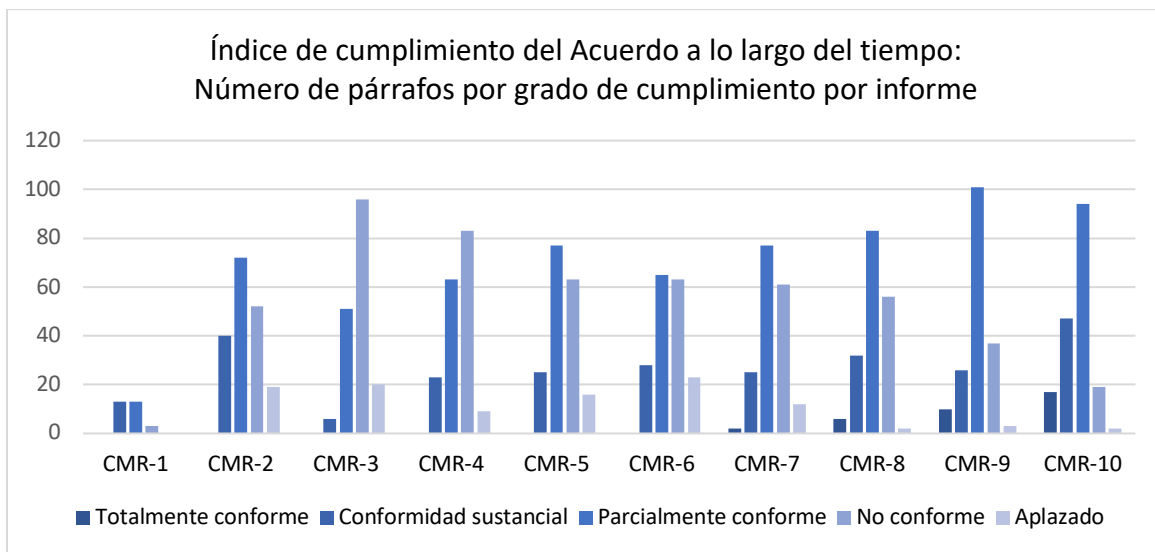


Figura 1. Tasa de cumplimiento a lo largo del tiempo

Actividades de control durante la CMR-10

Durante los pasados seis meses, la Oficina del Monitor realizó cinco visitas de campo a la sede central del PRPB, así como a varias regiones de la isla, incluyendo Aguadilla, Bayamón, Guayama y Carolina. En cada una de estas visitas de campo, la Oficina del Monitor visitó el comando de área, distrito(s) dentro de cada área, Unidades de Patrullas de Carreteras y otras unidades en cada localidad. En cada localidad, la Oficina del Monitor se reunió con el mando ejecutivo y el personal de la PRPB que dirige y/o participa

en varias unidades, tales como el Centro de Mando, Radio Control, Consejos de Interacción Comunitaria (CIC, por sus siglas en inglés), Relaciones Comunitarias y UOF.

Estas visitas sobre el terreno brindaron a la Oficina del Monitor la oportunidad de escuchar directamente a los supervisores y agentes de primera línea, hablar con miembros de la comunidad del ELA, observar las operaciones, recibir demostraciones del sistema y validar las evaluaciones que realizaron como parte de su revisión de más de 4,000 políticas, documentos, certificaciones, grabaciones de audio y expedientes e informes de casos facilitados para su revisión durante el período de presentación de informes CMR-10. Los miembros del equipo también participaron en cinco demostraciones del sistema sobre diversos sistemas, incluido el Módulo de Inspecciones, el Módulo de Participación Comunitaria, el Módulo de Disciplina No Punitiva, el Módulo de Seguimiento, ProMedia y EIS. Durante su estancia in situ, los miembros del equipo también participaron en cinco demostraciones de diversos sistemas, incluidos el Módulo de Inspecciones, el Módulo de Participación Comunitaria, el Módulo de Disciplina No Punitiva, el Módulo de Seguimiento, ProMedia y EIS. La Oficina del Monitor también adquirió acceso a estos sistemas como parte de sus esfuerzos por racionalizar los esfuerzos de supervisión.

Durante el periodo del informe, la Oficina del Monitor también revisó 51 políticas, formularios (PPR) y protocolos en virtud del párrafo 229 del Acuerdo. Las políticas incluían las Órdenes Generales (GO) 118 (Violencia doméstica), GO 624 (Interacciones con personas transexuales y transgénero), GO 704 (Reuniones mensuales y boletines informativos), GO 305 (Transacciones de transferencia del sistema de rangos), entre otras.

La Oficina del Monitor también observó varios compromisos comunitarios organizados por el PRPB y los CIC. El Equipo de Vigilancia organizó una reunión comunitaria en marzo de 2024. A esta reunión asistieron más de 130 representantes de la comunidad, la PRPB y el Departamento de Seguridad Pública (DSP). Las reuniones comunitarias organizadas por la Oficina del Monitor se llevan a cabo trimestralmente.

Durante el periodo cubierto por este informe, Gartner Inc., contratada por la Oficina del Monitor, continuó su trabajo con el ELA. El contrato actual incluye el apoyo a la adquisición e implantación del nuevo Sistema de Gestión de Registros (RMS) y la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO). El Estado también finalizó y presentó sus actualizaciones de estado sobre los Planes de Implementación. Además, durante este periodo de información, el ELA y la Oficina del Monitor comenzaron a realizar actualizaciones quincenales del estado de cumplimiento de cada una de las áreas del Acuerdo. Las conversaciones sobre las modificaciones a las metodologías de varias áreas también se llevaron a cabo durante este período de presentación de informes, aunque ningún cambio se ha presentado formalmente a la corte al final del período de presentación de informes.

Cabe señalar que, aunque no estaban programados para su evaluación, los párrafos 16 y 17 de profesionalización del Acuerdo pasaron de parcialmente conformes a no conformes en función de las acciones de la PRPB en lo que respecta a la concesión arbitraria de puntos sin mérito a 12 solicitantes que no aprobaron el examen de capitanes de 2015. Esto se hizo con el fin de obtener una calificación de aprobado.

Además, durante el periodo del informe, la Oficina del Monitor participó en una conferencia judicial. La conferencia de enero de 2024 se centró en actualizaciones relacionadas con el informe CMR-9, el Plan

de Acción Correctiva de TI (CAP) y el Plan de Supervisión y Dotación de Personal. La Oficina del Monitor continúa trabajando estrechamente con las partes para supervisar el progreso del ELA en la implementación de los diversos planes presentados ante el tribunal.

De cara a la CMR-11

La Oficina del Monitor está satisfecha con los progresos del ELA, tal y como se observa a lo largo del CMR. Confía en que se siga avanzando en el CMR-11 y en futuros informes. Gran parte de lo que queda para lograr el cumplimiento parcial y/o sustancial va a depender del trabajo continuo del ELA en la implementación de las diversas tareas e iniciativas dentro de sus planes de implementación, en el mantenimiento de su programa de formación en el servicio, la selección de un proveedor de RMS, la implementación de una PMO, la implementación de un EIS, y recursos adicionales en SARP y OAL.

La Oficina del Monitor continuará revisando los documentos producidos por la PRPB y el ELA en demostración de cumplimiento, realizará visitas de campo adicionales, observará las sesiones de capacitación relacionadas, observará los esfuerzos de participación comunitaria de la PRPB y realizará entrevistas tanto con el personal de la PRPB como con las partes interesadas de la comunidad. Además, durante el periodo del informe, la Oficina del Monitor espera continuar realizando reuniones comunitarias adicionales en toda la isla para compartir el estado de la Reforma y escuchar directamente a la comunidad puertorriqueña en general.

Resumen del cumplimiento por secciones

El siguiente resumen ofrece una visión general de la evaluación de cumplimiento de la Oficina del Monitor para cada área del Acuerdo.

1. Uso de la fuerza

El PRPB implantó formalmente su Plan Provisional de Uso de la Fuerza (UOF) en julio de 2022. El Plan Provisional de UOF, que ha estado en vigor durante más de un año, junto con el aumento de sargentos en el campo, ha dado lugar a una mejora en la presentación de informes de incidentes de UOF en el período de presentación de informes. Así pues, la Oficina del Monitor ha determinado que el Plan UOF provisional ha arrojado cifras exactas en toda la Oficina. No obstante, el plan cambiará con la introducción del nuevo sistema de gestión de registros (RMS) de la PRPB.

Además, el contratista del ELA, AH Datalytics, sigue ayudando a desarrollar y mejorar los diversos cuadros de mando relacionados con la UOF. Esta asistencia proporciona a la Unidad de Reforma la capacidad de revisar de forma exhaustiva si se siguieron determinados pasos procedimentales o documentales como parte del proceso de notificación de la fuerza sobre el terreno. Estos cuadros de mando de datos también deberían ayudar a los supervisores de primera línea a gestionar el flujo de trabajo y garantizar el cumplimiento de las normas por parte de los agentes.

Durante este periodo, PRPB informó de 1,029 casos de UOF en 509 incidentes. Una comprobación cruzada de los datos de varias unidades por parte de la Oficina del Monitor determinó la exactitud de

los datos y que la información del sistema GTE de PRPB es completa. Cabe señalar que la Oficina del Monitor ha determinado que PRPB sigue progresando en la preparación y presentación de informes UOF (PPR 605.1) en el plazo establecido en la política de PRPB. De los 79 informes UOF (PPR 605.1) examinados por la Oficina del Monitor, todos menos uno se prepararon y presentaron en el plazo establecido en la política. Además, como se indica en la política, los supervisores completaron su investigación en un plazo de cinco días laborables. Estas mejoras se han traducido en calificaciones de cumplimiento positivas y continuas.

Las incoherencias en los datos de la UOF afectan en gran medida a muchos de los apartados de esta sección. Otros temas como la Unidad de Investigación de la Fuerza (UIF), las Juntas de Revisión de la Fuerza (JER), la Formación en Intervención en Crisis (CIT), el SWAT y los procedimientos de control de multitudes también afectan al cumplimiento general de esta sección por parte de la PRPB. En lo que respecta a la UIF, la Oficina del Monitor ha observado una mejora significativa en el cumplimiento de los plazos establecidos. Las partes y la Oficina del Monitor han acordado actualizar temporalmente el requisito de 45 días naturales que tiene la UIF para completar las investigaciones UOF de las CMR-10 y 11 a 60 días naturales. Con la actualización del plazo para completar las investigaciones de la UIF, la Oficina del Monitor observó que el 98% de los casos se completaron dentro del plazo acordado. El personal adicional incorporado recientemente a la UIF ha contribuido y seguirá contribuyendo a mejorar el cumplimiento.

En el examen realizado por la Oficina del Monitor de las evaluaciones de la Junta de Revisión de Fuerzas del Comisario (CFRB) en el transcurso de sus CMR, si bien las evaluaciones eran objetivas, no se realizaban a su debido tiempo. Para resolver este problema durante el periodo que abarca el informe, la PRPB modificó el proceso actualizando y creando nuevos formularios asociados a la UIF (PPR 113.1 a PPR 113.12). La PRPB también ha creado nuevos formularios, el PPR 502.7 (Revisión de las investigaciones sobre el terreno de incidentes de uso de la fuerza investigados por la División de Investigaciones sobre el Uso de la Fuerza de la UIF) y el PPR 502.8 (Determinación final del incidente).

Para hacer frente a la acumulación de casos pendientes de revisión en la CFRB (114 casos), la PRPB ha creado juntas temporales adicionales encabezadas por miembros de la junta de la CFRB original que han recibido formación sobre la GO 502 y han sido designados presidentes de estas juntas recién formadas. El resto de los miembros de estas juntas proceden del personal de mando de los comandos de área que también han recibido la formación. La PRPB ha indicado que la existencia de estas juntas tiene como único objetivo reducir los casos atrasados. Un examen de los casos atrasados realizado por la Oficina del Monitor indica que todos los casos se han cerrado. De cara al futuro, el PRPB todavía tiene que explicar cómo pretende mantener el cumplimiento en este ámbito.

Además de la gran carga de trabajo que soporta actualmente el CFRB, en un esfuerzo por reducir el número de investigaciones abiertas de periodos anteriores, la UIF ha cerrado una serie de casos antiguos que se suman a la carga de casos del CFRB.

En el área de Respuesta a Crisis de Salud Mental/Conductual es críticamente importante tener oficiales adiestrados en CIT a través de los 13 comandos de área. Desde la conclusión del proyecto piloto en noviembre de 2020, PRPB se había retrasado en la ampliación de su cobertura CIT fuera de Arecibo hasta el último período de presentación de informes. Sin embargo, PRPB hizo un progreso significativo en

CMR-9, añadiendo personal y expandiendo el programa a cinco áreas adicionales. Al final del período de informe actual, PRPB había capacitado a 111 oficiales adicionales como oficiales CIT, lo que elevó el total de oficiales capacitados a 189 y expandió el programa CIT a las 13 áreas.

El PRPB también informó que durante el mes de febrero de 2024 se asignó un nuevo Coordinador de la Oficina CIT con rango de Inspector para liderar los esfuerzos de expansión a otros comandos de área. El inspector asignado tiene experiencia en esta área, ya que posee un doctorado en Psicología.

A pesar de los problemas señalados anteriormente, la ELA ha demostrado avances en muchos de los apartados del UOF. Gran parte de los esfuerzos realizados en el período que abarca este informe pueden atribuirse a la continua colaboración de la PRPB con AH Datalytics, el contratista del ELA, que ha ayudado a la PRPB a desarrollar varios cuadros de mando relacionados con la UOF, que incluyen "Cumplimiento de los informes", "Estadísticas sobre el uso de la fuerza", "Solicitudes del equipo de supervisión" y "Movilizaciones de unidades tácticas especializadas". Estos cuadros de mando son útiles para la Oficina del Monitor, ya que sirven como una herramienta más para evaluar el cumplimiento del Acuerdo por parte del PRPB. Además, los esfuerzos del PRPB en la formación de sus miembros como agentes CIT y en la ampliación del Programa CIT a todos los mandos de área han sido identificados por la Oficina del Monitor como un paso importante. Los esfuerzos positivos realizados en este periodo de información han resultado beneficiosos para aumentar las calificaciones de cumplimiento de la PRPB en esta sección.

En general, el cumplimiento por parte del ELA de los 36 párrafos evaluados durante el periodo objeto del presente informe dentro del UOF refleja una mejora sustancial de los niveles de cumplimiento con respecto a lo observado en informes anteriores. En el CMR-9, el 61% de los párrafos (22 párrafos) se calificaron de parcialmente conformes y el 31% (11 párrafos) de sustancialmente conformes, en comparación con el período del informe actual, en el que el 28% de los párrafos (10 párrafos) se calificaron de parcialmente conformes y el 61% (22 párrafos) de sustancialmente conformes. Tres párrafos (8%) se consideraron plenamente conformes y un párrafo se calificó de aplazado (3%). Véase la figura 2.

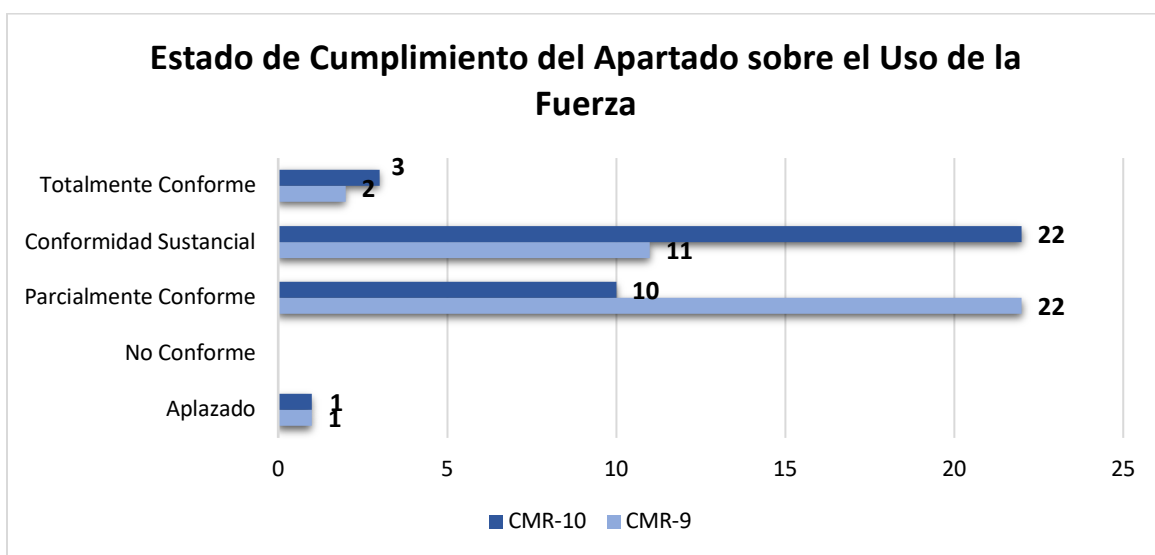


Figura 2. Uso de la fuerza: Estado de cumplimiento de los apartados

2. Registros e incautaciones

Un análisis preliminar de los datos del CMR-10 reveló que los agentes de la PRPB están articulando ahora sistemáticamente la causa probable en los informes de detención. También muestra que un elevado número de informes considerados no conformes debido a una documentación deficiente de la causa probable están siendo devueltos a los agentes para que los corrijan, lo que indica que los agentes y los supervisores están asumiendo su responsabilidad. Aún así, hay un número mínimo de informes mal redactados que los supervisores deben corregir. Los expedientes de arresto incompletos siguen siendo motivo de preocupación, aunque no en la escala de CMR anteriores. La descripción adecuada de la causa probable en situaciones de arresto ha llevado a la eliminación casi completa del uso de lenguaje repetitivo, concluyente y repetitivo en la mayoría de los casos.

A los supervisores de la PRPB también se les exigen responsabilidades, como demuestra su actuación en las áreas de revisión de detenciones, respuesta en el lugar del delito durante las detenciones por delitos graves e inspección adecuada de los detenidos para detectar lesiones.

La PRPB aún no realiza el seguimiento, la recopilación y la revisión de las identificaciones, los registros y las paradas de tráfico con fines de investigación, tal y como exige el Acuerdo. Sin embargo, la PRPB ha presentado al tribunal y a la Oficina del Monitor un Plan de Implementación de Registros e Incautaciones que promete empezar a abordar estas cuestiones a finales de 2024.

Los Formularios de Propiedad Incautada (PPR 636.1) siguen faltando en algunos expedientes de detención, y algunos agentes siguen pidiendo indebidamente a los detenidos que firmen estos formularios en los que se enumeran pruebas potencialmente incriminatorias, una acción que podría dar lugar a una reclamación de 5th violación de la Enmienda.

Durante el periodo que abarca este informe, la Oficina del Monitor inspeccionó varias salas temporales de bienes/pruebas ubicadas en comisarías de distrito y dos salas permanentes de pruebas (las salas de pruebas del CIC y de la Unidad de Drogas, que conservan las pruebas durante periodos mucho más largos) y comprobó que todas las salas de bienes/pruebas de los distritos cumplían las normas. Sin embargo, una de las principales salas de pruebas carecía de ventilación adecuada y los mandos de ambas unidades especializadas se quejaron de que el espacio proporcionado era demasiado pequeño, dada la cantidad de pruebas almacenadas. Además, los dispositivos de grabación de vídeo no funcionaban correctamente en ambas unidades en el momento de la inspección.

Los supervisores y mandos siguen revisando y aprobando adecuadamente las solicitudes de órdenes de registro y las detenciones. Los agentes siguen cumplimentando correctamente los formularios de consentimiento de registro; sin embargo, en un par de casos de esta muestra, los formularios no se incluyeron en las carpetas de expedientes presentadas. Los avances en este ámbito pueden atribuirse directamente al hecho de que la PRPB se ha puesto al día con su programa de formación continua en cursos de detención y registro e incautación, llegando al 99% de los agentes.

En general, el cumplimiento por parte del ELA de los 18 párrafos evaluados durante el periodo objeto de este informe dentro de registros e incautaciones refleja la mejora significativa de los niveles de cumplimiento con respecto a lo observado en CMR anteriores. En el CMR-8, el 83% de los párrafos (15 párrafos) se consideraron no conformes y el 17% (3 párrafos) se consideraron parcialmente conformes,

en comparación con el período de referencia actual, en el que el 11% de los párrafos (2 párrafos) se consideraron no conformes y el 56% de los párrafos (10 párrafos) se consideraron parcialmente conformes. Véase la figura 3.

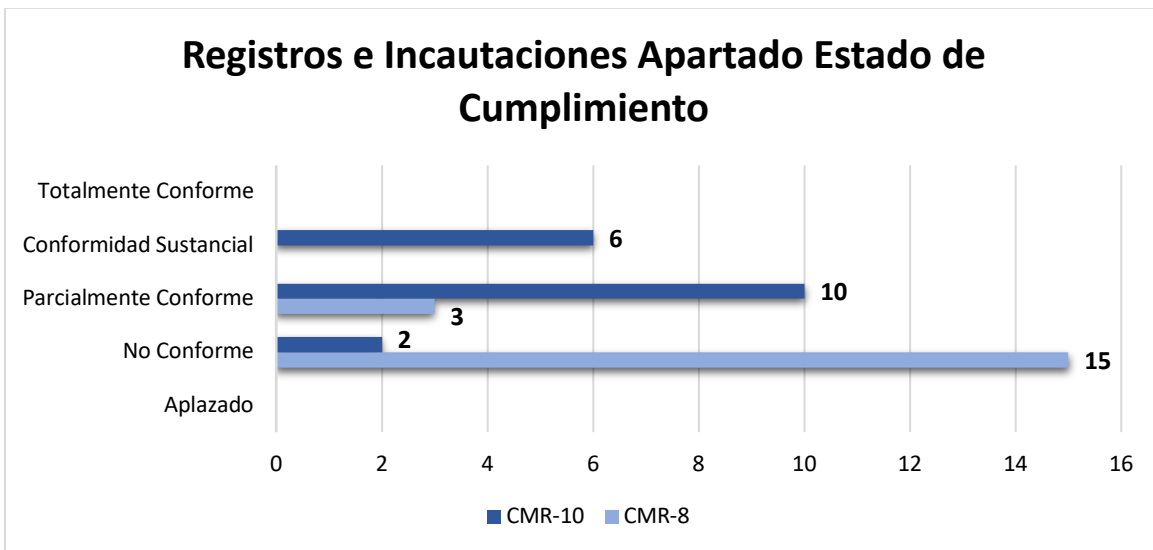


Figura 3. Registros e incautaciones: Estado de cumplimiento de los apartados

3. Igual protección y no discriminación

Normalmente, los objetivos específicos de estos apartados se evalúan cada dos años. Los objetivos de cumplimiento examinados en el periodo objeto del presente informe figuran en **negrita** dentro de los párrafos. Los objetivos giran principalmente en torno a las iniciativas de la PRPB relativas a la aplicación de la formación y los procedimientos relacionados con la contratación, el sistema de denuncias de civiles, las evaluaciones del rendimiento, la presentación de informes sobre la gestión de casos de menores, la presentación de informes sobre delitos motivados por el odio y la formación policial sin prejuicios.

Las partes colaboraron en un Plan de Agresión Sexual y Violencia Doméstica (SA/DV), que recibió la aprobación del tribunal el 5 de septiembre de 2023. Este plan ha resultado fundamental para abordar diversas cuestiones, como la mejora de la formación, la mejora de la calidad de los expedientes de investigación, la adopción de prácticas centradas en las víctimas, la mejora de la supervisión, el perfeccionamiento de los procedimientos internos de investigación y los retos relacionados con el personal y los recursos.

El grupo de trabajo responsable de esta sección está avanzando actualmente en las tareas asociadas y esbozadas en el Plan SA/DV. Elaborado por la PRPB, este plan ha dado lugar a la creación de una lista de comprobación de la investigación. El grupo de trabajo sigue dedicado a abordar las conclusiones y recomendaciones de anteriores CMR. El objetivo principal de esta iniciativa es establecer procedimientos de investigación que mejoren la capacidad de respuesta de la PRPB en la tramitación de los casos de AS y VD. Para lograrlo, es fundamental que la PRPB mantenga su compromiso de mejorar la formación de su personal en materia de abuso sexual y violencia doméstica. Esta formación especializada

dota al equipo de los conocimientos necesarios para dar una respuesta inicial eficaz a este tipo de incidentes. Sin embargo, en el periodo que abarca este informe, la PRPB no ha alcanzado su objetivo de formación del 95%. Garantizar la provisión continua de oportunidades de formación, recursos y apoyo es primordial en la misión de investigar eficazmente este tipo de delitos.

En general, el cumplimiento por parte del ELA de los 10 párrafos sobre Igualdad de Protección y No Discriminación refleja un progreso marginal en los niveles de cumplimiento con respecto a lo observado en CMR anteriores. En el CMR-8, el 60% (6 párrafos) de los 10 párrafos evaluados eran parcialmente conformes, en comparación con el período del informe actual, en el que el 60% de los 10 párrafos (6 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 10% de los 10 párrafos (1 párrafo) se consideró sustancialmente conforme. Véase la figura 4.

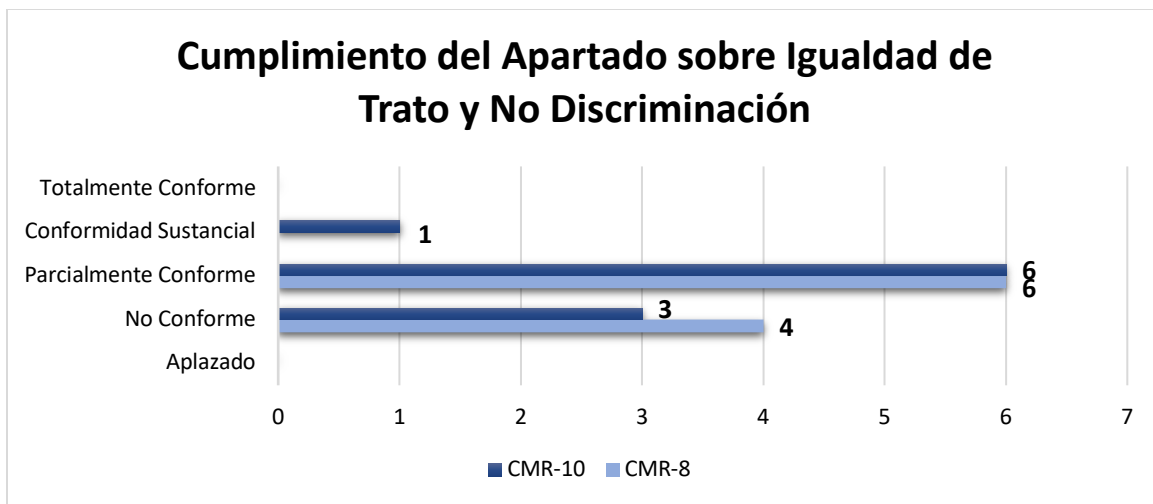


Figura 4. Estado de cumplimiento de los apartados sobre igualdad de protección y no discriminación

4. Reclutamiento, selección y contratación

La Oficina del Monitor determinó que la PRPB cumplía parcialmente el Acuerdo en el área de reclutamiento, selección y contratación. La PRPB está en proceso de reclutar personal cualificado y de desarrollar un Plan de Reclutamiento que cuente con prácticas de selección inclusivas y que represente mejor la diversidad de la comunidad puertorriqueña. La PRPB todavía puede mejorar en ciertas áreas, como la creación de un curso de reclutamiento, la oferta de formación sobre reclutamiento y la finalización de un Plan de Reclutamiento oficial.

El reclutamiento, la selección y la retención del personal son fundamentales para la policía de proximidad y para la profesión policial en general. Los obstáculos en materia de contratación y dotación de personal siguen apareciendo en los cuerpos y fuerzas de seguridad de todo Estados Unidos. No obstante, el PRPB proporcionó datos que demuestran un esfuerzo concertado tanto para reclutar candidatos cualificados como para investigarlos a fondo. En la última reunión del Comité del Párrafo 13 se puso de manifiesto que la PRPB aspira actualmente a contratar un máximo de 377 agentes.

Cabe señalar que la División de Reclutamiento utiliza actualmente una plataforma INTERBORO que agiliza todo el proceso de reclutamiento. La División de Reclutamiento también debe asegurarse de que cada oficial de reclutamiento en todas las áreas de Puerto Rico sea entrenado en reclutamiento y en el uso de la plataforma INTERBORO. El sistema INTERBORO hace que la PRPB sea más eficaz y eficiente en el reclutamiento y ayuda a automatizar información y estadísticas valiosas, lo que aún no se ha logrado.

El PRPB, en virtud de la legislación puertorriqueña, permite ahora que los cadetes ingresen en la Academia a los 18 años. Estos cadetes no serán comisionados hasta que completen la Academia y hayan obtenido un grado asociado. Tienen hasta tres años desde el momento en que ingresan en la Academia para cumplir estos requisitos. Una vez que se hayan graduado de la Academia y posean un grado asociado, podrán ser oficializados y juramentados.

La Oficina del Monitor sigue recomendando que el PRPB:

1. Aclare que estos cadetes no desempeñarán funciones policiales hasta que hayan obtenido su título de Grado Asociado y superado todos los demás filtros necesarios; exponer los protocolos/procedimientos relacionados con este programa; y explicar las funciones y responsabilidades de estos cadetes desde el momento en que ingresan en la Academia/Programa de Grado Asociado en adelante.
2. Establecer claramente los requisitos para estar inscrito en el programa de Grado Asociado, incluidos los umbrales y las expectativas mínimas de progreso satisfactorio hacia el título; el proceso de toma de decisiones para determinar qué candidatos no cumplen estos requisitos mínimos; el proceso para dar de baja a los cadetes; y revisar el plan de estudios de Formación de Reclutadores para alinear estos entendimientos con la política actual.
3. Modificar el Reglamento de Reclutamiento para incluir una publicidad que se ajuste a las normas actuales de la policía de proximidad, y para que la publicidad explique claramente las aptitudes necesarias para convertirse en cadete, como las aptitudes sociales, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, etc.
4. Completar el plan de estudios de formación de reclutadores, que debe incluir la discriminación y los prejuicios y ser aprobado por el Comisario. Este último paso es crucial, ya que la formación no puede impartirse sin un plan de estudios aprobado.
5. Garantizar que el personal reclutado sea representativo de lo que será la PRPB como agencia. Tanto el personal juramentado como el civil deben tener un papel activo en el reclutamiento de cadetes, ya que hay puestos para civiles y oficiales. El PRPB debería desarrollar un plan de retención exhaustivo y competitivo, así como estudios de casos de éxito y fracaso para orientar futuras decisiones políticas y ayudar en la comunicación. La PRPB debería difundir públicamente los datos de reclutamiento para su comparación.
6. Llevar a cabo más actividades de divulgación entre los miembros del CIC y la comunidad puertorriqueña para obtener su ayuda en la planificación y ejecución de futuros esfuerzos de

reclutamiento. El Reglamento de Reclutamiento debe incluir disposiciones para que la PRPB consulte con las partes interesadas de la comunidad y obtenga recomendaciones para garantizar un grupo diverso de candidatos. La Oficina del Monitor recomienda solicitar ideas de reclutamiento a todos los grupos demográficos de Puerto Rico, como se hizo en la reunión del CIC celebrada el 9 de marzo de 2024 en Patillas. Esta reunión demuestra que el Reglamento de Reclutamiento se discutió en colaboración con los miembros del CIC.

7. Aprovechar la Semana de la Policía para el reclutamiento, centrando los componentes de reclutamiento en la policía de proximidad más que en la policía tradicional, dado que la policía de proximidad va a ser el futuro de la PRPB.
8. Añadir más personal a la División de Contratación para agilizar todas las partes del proceso de contratación. Actualmente no hay personal suficiente para agilizar la contratación de nuevos reclutas.
9. Aprobar el nuevo vídeo de reclutamiento producido por la División de Reclutamiento en el que han participado algunos cadetes, incluidos miembros de la comunidad minoritaria.

En general, el cumplimiento por parte de la PRPB de los ocho apartados de Reclutamiento, Selección y Contratación evaluados durante el periodo objeto de este informe refleja los mismos niveles de cumplimiento que lo observado en CMR anteriores. En las CMR 2-, 4, 6, 8 y 10, todos los apartados fueron evaluados como parcialmente conformes. Véase la figura 5.

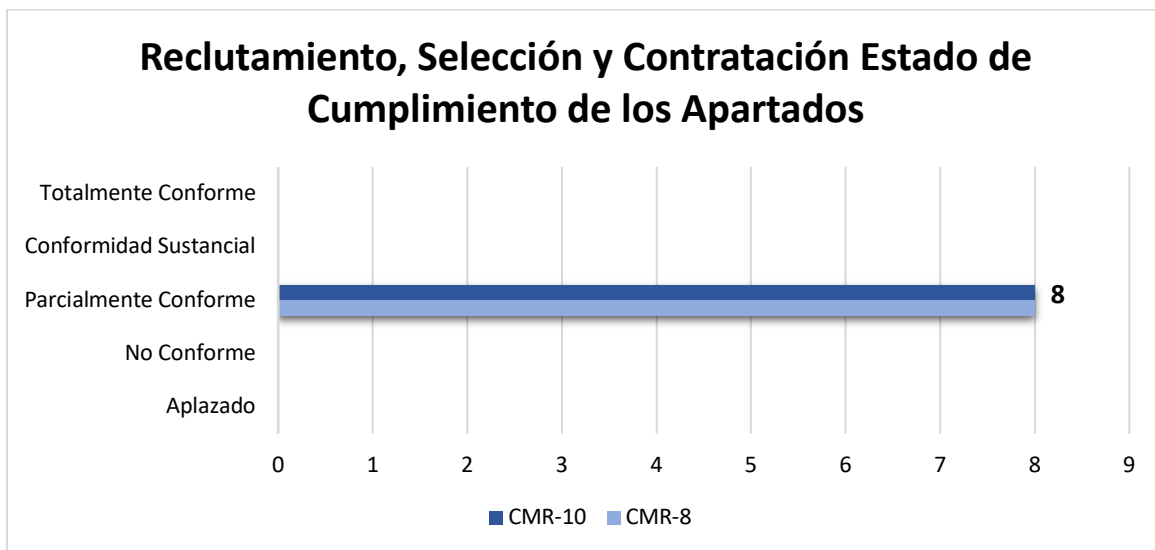


Figura 5. Reclutamiento, selección y contratación: Estado de cumplimiento de los apartados

5. Formación

Las partes colaboraron para desarrollar un Plan de Formación que recibió la aprobación del tribunal el 10 de abril de 2023. Este plan integral ha sido crucial para abordar diversas cuestiones relacionadas con la formación, como la asignación de horas, la evaluación de instructores, la revisión de los programas en

servicio y previos al servicio, la mejora del programa Field Training Officer (FTO) y la implantación del Sistema de Gestión de la Formación Policial (PTMS). La PRPB ha estado trabajando diligentemente en los objetivos y tareas asociados a este plan durante todo el periodo que abarca el informe.

Durante el periodo que abarca este informe se creó un grupo de trabajo sobre formación encargado de avanzar en la consecución de los objetivos del plan. Desarrollado por el PRPB, el plan se centra en cuatro áreas fundamentales: el Programa de Formación, el PTMS, el Programa de Instructores y el Programa FTO. El grupo se ha comprometido a abordar las conclusiones y recomendaciones anteriores para garantizar una mejora continua. El objetivo principal de esta iniciativa es establecer entornos de formación que se adhieran a los más altos estándares educativos. Actualmente, el grupo de trabajo está llevando a cabo varias actividades clave, entre las que se incluyen el desarrollo del módulo de formación; la creación de un marco estructurado para organizar e impartir contenidos de formación a los agentes; la realización de una evaluación de las necesidades; la identificación de áreas de mejora y desarrollo dentro del personal de la PRPB; la revisión de los cursos; la garantía de que los cursos de formación existentes siguen siendo pertinentes y se ajustan a las mejores prácticas; el desarrollo de instructores; y la certificación de instructores dentro de la PRPB para impartir una instrucción de alta calidad. A través de estas iniciativas, el grupo de trabajo pretende mejorar la eficacia y la calidad de la formación impartida al personal de la PRPB, contribuyendo a su desarrollo y competencia profesionales.

Durante el periodo que abarca este informe, el PRPB ha realizado importantes avances en sus actividades de formación. Esto incluye la contratación de nuevos instructores para hacer frente a la escasez de personal, el reconocimiento de la necesidad de mejorar el PTMS para recopilar y comunicar datos de formación en tiempo real, y la participación de los Consejos de Interacción Comunitaria (CIC) en la evaluación y revisión de los materiales de formación. Además, la PRPB está desarrollando activamente un proceso de evaluación de necesidades a través de su plan de formación para comprender mejor sus necesidades de formación actuales y futuras. Estas iniciativas subrayan el compromiso de la PRPB de mejorar sus programas de formación y garantizar que satisfacen las necesidades cambiantes de su personal y de la comunidad.

En general, el cumplimiento por parte de la PRPB de los 18 párrafos de formación evaluados durante el periodo objeto de este informe refleja una mejora en los niveles de cumplimiento en comparación con lo observado en CMR anteriores. En el CMR-8, el 61% de los párrafos (11 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 39% de los párrafos (7 párrafos) se consideraron sustancialmente conformes, en comparación con el periodo de referencia actual, en el que el 66% de los párrafos (12 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 11% de los párrafos (2 párrafos) se consideraron sustancialmente conformes. Cuatro apartados (22%) pasaron a ser plenamente conformes. Véase la figura 6.

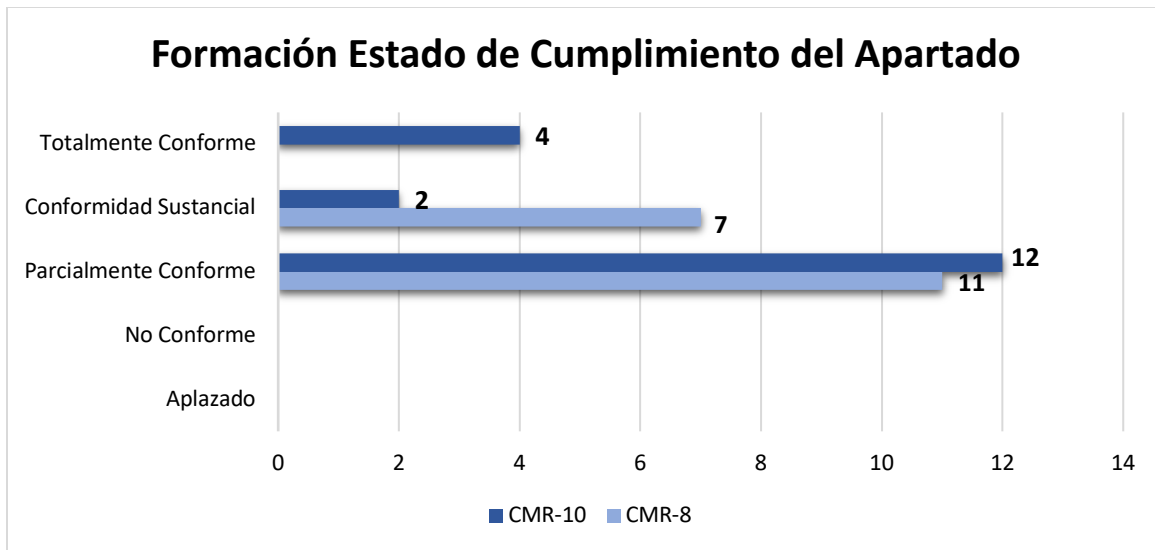


Figura 6. Formación: Estado de cumplimiento de los apartados

6. Supervisión y gestión

Durante el periodo de este informe, el ELA demostró una mejora significativa que condujo a un mayor cumplimiento de esta sección del Acuerdo. Entre los logros alcanzados durante este periodo se encuentran los siguientes: ascensos, ascensos previstos para 2024, un nuevo sistema de evaluación y la asignación de supervisores de primera línea ascendidos. A pesar de que el ELA ascendió a un número considerable de supervisores, siguió teniendo dificultades para cumplir con la responsabilidad de supervisión y no desarrolló ni institucionalizó sistemas de tecnología de la información adecuados para apoyar la supervisión (es decir, Sistema de Intervención Temprana (EIS), registros de asignaciones de personal, logros estadísticos), lo que sigue interfiriendo en el progreso de la PRPB hacia el cumplimiento sustancial.

Un total de 91 oficiales aprobaron el examen de Capitán y asistieron a la formación de 40 horas ofrecida en la Academia de Policía el 26 de febrero de 2024. Se espera que estos ascensos tengan lugar en agosto de 2024. Este logro acercará al PRPB al número de supervisores previsto en el Plan de Dotación de Personal. Además, el PRPB también está trabajando actualmente para ascender a 1st y 2nd tenientes antes de octubre de 2024. La Oficina del Monitor espera con interés la revisión del proceso completo de promoción.

El desarrollo del EIS sigue dependiendo de la aplicación del Plan de Acciones Correctivas (PAC) de TI. Las inspecciones y auditorías también siguen siendo un tema preocupante debido a los largos plazos de finalización de las inspecciones y de certificación. Se informó de que la ELA sigue trabajando con la OSM para redactar políticas y protocolos relacionados con las auditorías de integridad.

Durante las entrevistas con funcionarios y supervisores, se plantearon preocupaciones en relación con la unidad de traslado, las asignaciones, las evaluaciones, la escasez de vehículos y los bajos presupuestos para reparaciones de vehículos. El personal responsable de las actualizaciones del Plan de dotación de personal, el personal de recursos humanos y los funcionarios de alto rango confirmaron que eran conscientes de estas preocupaciones y señalaron que están trabajando para corregirlas. La PRPB está

mejorando en lo que respecta a la presentación de documentación justificativa adecuada que demuestre su compromiso con los ámbitos de preocupación señalados por la Oficina del Monitor. Durante el periodo que abarca el presente informe, en las entrevistas se observó una mejora en las reuniones nominales. Varios agentes informaron de que se estaban celebrando algunas reuniones o pasando lista antes de hacerse cargo de sus turnos, pero afirmaron que estas reuniones no estaban documentadas. Atribuyeron el logro al número de nuevos supervisores. La PRPB debe seguir insistiendo en que se celebren reuniones de formación y pases de lista, asegurándose al mismo tiempo de que queden documentadas. Debería ser obligatorio reunirse con el personal antes de hacerse cargo de un turno.

El PRPB implantó la nueva política de evaluación en enero de 2024; sin embargo, aún no ha impartido una formación adecuada y eficaz sobre la política, a pesar de que el sistema está en marcha y más del 95% del personal ha recibido sus evaluaciones. La Oficina del Monitor revisó 92 muestras de evaluaciones y las puntuaciones fueron coherentes. En este momento, sobre la base de las muestras y las entrevistas, no se ha detectado ninguna inflación de las puntuaciones. Durante varias reuniones con RRHH, se informó de que la formación para el nuevo sistema de evaluación tendrá lugar durante 2024. El personal de RRHH y del Plan de Dotación de Personal proporcionó vídeos y presentaciones en PowerPoint a los supervisores actuales sobre cómo utilizar la tecnología que forma parte de la evaluación, que la Oficina del Monitor revisó. Se determinó que los vídeos y las presentaciones de PowerPoint eran eficaces para enseñar el sistema. Sin embargo, una formación eficaz y más completa debería enseñar a los supervisores cómo determinar puntuaciones justas y eficaces y, lo que es más importante, cómo redactar los resúmenes que respaldan las puntuaciones. Esta formación es imprescindible para el éxito de la nueva política.

En general, el cumplimiento por parte del ELA de los 24 apartados de Supervisión y Gestión evaluados durante el periodo objeto de este informe refleja una mejora en los niveles de cumplimiento con respecto a lo observado en CMR anteriores. En el CMR-8, el 25% de los 24 párrafos (6 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 58% de los 24 párrafos (14 párrafos) se consideraron no conformes, en comparación con el periodo de referencia actual, en el que el 50% de los 24 párrafos (12 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 33% de los 24 párrafos (8 párrafos) se consideraron no conformes. Dos apartados (8%) pasaron a ser plenamente conformes. Véase la figura 7.

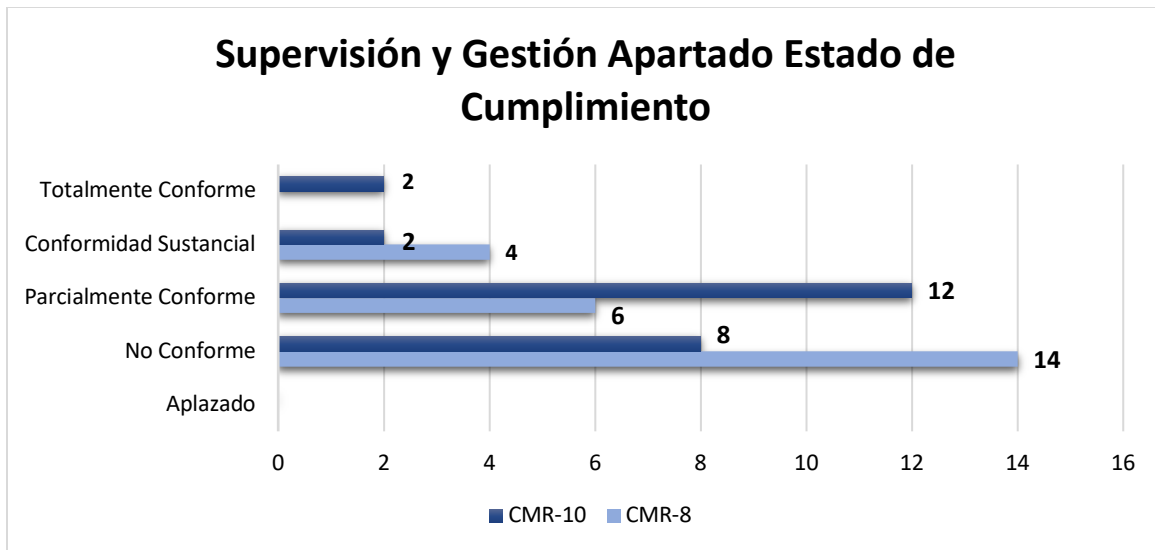


Figura 7. Supervisión y gestión: Estado de cumplimiento de los apartados

7. Quejas civiles, investigaciones internas y medidas disciplinarias

En virtud de su propia política, aprobada por el tribunal y supervisada por la Oficina del Monitor, la Oficina de Asuntos Jurídicos (OAL) tiene un plazo de 30 días para el análisis, la recomendación y la resolución de las quejas administrativas y debe notificarlas tanto al demandante como al acusado. Como se ha indicado en anteriores CMR, esta política no se ha cumplido sustancialmente en ninguna ocasión. En noviembre de 2023, el ELA informó a la Oficina del Monitor de que había contratado y asignado siete abogados a la OAL y ejecutado un plan para eliminar el retraso en la adjudicación en cuestión de meses. La Oficina del Monitor ha constatado progresos en la eliminación del retraso en las adjudicaciones, que según la PRPB ascendía a poco más de 800 al inicio del proyecto. Aparte de las estimaciones del PRPB, múltiples entrevistados indican que la cifra real es superior. La Oficina del Monitor seguirá examinando los progresos y los productos del trabajo de los abogados de la OAL en lo que respecta al Acuerdo.

Veinte abogados actuales de la OAL han sido entrevistados y la Oficina del Monitor está entrevistando actualmente a todos los abogados recién contratados. Las entrevistas sondearon las cualificaciones y certificaciones de cada abogado contratado, quién era la autoridad contratante, el salario ofrecido y si el abogado se considera empleado o contratista. Las entrevistas también se utilizaron para determinar si los objetivos y plazos establecidos son razonables y si los recursos, tanto humanos como de otro tipo, son suficientes para cumplir dichos objetivos y plazos. Las entrevistas han arrojado luz sobre las condiciones de trabajo, la política de funcionamiento y otras necesidades de recursos de la OAL. Ha quedado claro que se necesita urgentemente personal de apoyo adicional para apoyar adecuadamente al personal entrante. Actualmente, la Oficina del Monitor solo tiene conocimiento de dos secretarías asignadas a la OAL. El aumento del número de abogados en la OAL crea una necesidad urgente de más personal de apoyo y suministros.

La Oficina del Monitor sigue constatando que muchas investigaciones internas se llevaron a cabo correctamente y se resolvieron de acuerdo con los hechos descubiertos por el investigador. A pesar de esta constatación, la Oficina del Monitor también observa múltiples repeticiones de deficiencias que han

sido bien documentadas repetidamente a lo largo de las CMR 2 a 9. Se han añadido casos específicos recientes a esta CMR para añadir contexto y profundidad. Se han añadido casos específicos recientes a esta CMR para añadir contexto y profundidad. Deben introducirse mejoras para alcanzar el objetivo general de cumplimiento sustancial.

Se han presentado a la Oficina del Monitor registros de formación fiables y actualizados, lo que les sitúa en la senda del cumplimiento sustancial. Es probable que la gran mayoría del personal del SARP asignado a las investigaciones no esté familiarizado con cambios muy recientes y sustanciales en la política, la metodología de investigación, el protocolo y la práctica. Debido a estos cambios integrales, la Oficina del Monitor recomendó un mínimo de dos días completos de capacitación "en servicio" para cada miembro del SARP para esta primera iteración de capacitación en servicio del SARP. Este tiempo de clase ampliado será necesario para abordar el gran volumen de cambios realizados por el PRPB. Además, esta formación debe ser presencial e incorporar una pedagogía práctica y participativa. En el futuro, los cursos anuales de reciclaje para abordar los cambios en la metodología, las normas y los procedimientos del SARP podrían impartirse a distancia a través de eLearning, si es factible y si el tema se presta al aprendizaje virtual.

La Oficina del Monitor se complace en informar de que las antes penosas circunstancias de la UIF, especialmente en lo que respecta a su componente de recursos humanos, se han remediado en gran medida. Aunque se trata de una buena noticia, la falta de recursos humanos en el SARP y en las entidades de apoyo al SARP distintas de la UIF sigue siendo motivo de gran preocupación para la Oficina del Monitor.

A partir de este CMR, la Oficina del Monitor ha entrevistado a más de 150 investigadores actuales y antiguos del SARP. La mayoría de los investigadores SARP en activo han expresado su preocupación por la carga de trabajo de los casos y la deficiencia de los recursos humanos necesarios para gestionar eficazmente sus casos individuales. El impacto del problema varía de leve a grave, dependiendo de la unidad. La Oficina del Monitor descubrió que, en algunas oficinas, no es infrecuente que un investigador tenga más de una docena de casos abiertos en un momento dado. Algunos de estos casos pueden haber sido denunciados en otras unidades, lo que significa que el investigador o los testigos deben viajar a través de las jurisdicciones para llevar a cabo las entrevistas. La falta de recursos humanos en todas las entidades del SARP, con la notable excepción de la UIF, sigue preocupando a la Oficina del Monitor. La Oficina del Monitor toma nota de la cantidad de tiempo que cualquier miembro del PRPB está fuera de servicio. Por contrato, todos los miembros del organismo tienen derecho a disfrutar de permisos frecuentes y múltiples por vacaciones, servicio militar/despliegue, vacaciones, enfermedad, etc. En el caso de los investigadores del SARP, este tiempo que se pasa fuera de las obligaciones del SARP debe analizarse para determinar el alcance de su impacto en la productividad. Si un estudio indica que faltan recursos humanos, los recursos humanos del SARP deben ajustarse al alza para garantizar tanto la puntualidad como la precisión en todas las investigaciones e informes del SARP. Si no existen recursos de investigación suficientes, la PRPB debe empezar a ofrecer horas extraordinarias a los investigadores según sea necesario para mantener todos los casos dentro de los plazos que ellos mismos establecieron.

En cada caso abierto asignado a un investigador hay un límite de 90 días, con posibles prórrogas justificadas que no superen otros 90 días. Es importante entender que, según las normas del SARP, la

"sobrecarga de casos" no puede utilizarse como excusa para conceder ninguna prórroga. Las expectativas poco realistas pueden obstaculizar la capacidad del investigador para centrarse en la calidad general de una investigación. La Oficina del Monitor anima a los mandos del SARP a que se reúnan periódicamente con sus investigadores y supervisores sobre el terreno -no sólo con sus mandos de zona-, del mismo modo que lo ha hecho la Oficina del Monitor, para conocer sus necesidades de recursos, tanto humanos como de otro tipo.

Ni una sola Oficina de Asuntos Internos (NAI) ha sido reubicada fuera de las instalaciones policiales a pesar de las múltiples y prolongadas conclusiones de la Oficina del Monitor de que esta práctica debe terminar sin más demora. La Oficina del Monitor toma nota de que la SARP ha sido proactiva en sus esfuerzos continuos por identificar ubicaciones adecuadas para las unidades NAI en entornos no asociados en modo alguno con la aplicación de la ley. Sin embargo, la identificación del emplazamiento es sólo el primer paso del proceso y debe ir seguida de la contratación y la adquisición. La contratación y la adquisición, junto con muchas otras funciones administrativas del PRPB, han sido absorbidas por el DSP. El DSP debe actuar de inmediato para ir más allá del cumplimiento parcial.

En general, el cumplimiento por parte del Estado de los 46 párrafos evaluados durante el periodo objeto de este informe dentro de Denuncias Civiles, Investigaciones Internas y Disciplina refleja una progresión en el cumplimiento con respecto a lo observado en informes anteriores. En CMR-9, el 52% de los párrafos (24 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 15% (7 párrafos) se consideraron sustancialmente conformes, en comparación con el período del informe actual, en el que el 48% de los párrafos (22 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 30% (14 párrafos) se consideraron sustancialmente conformes. Véase la figura 8.

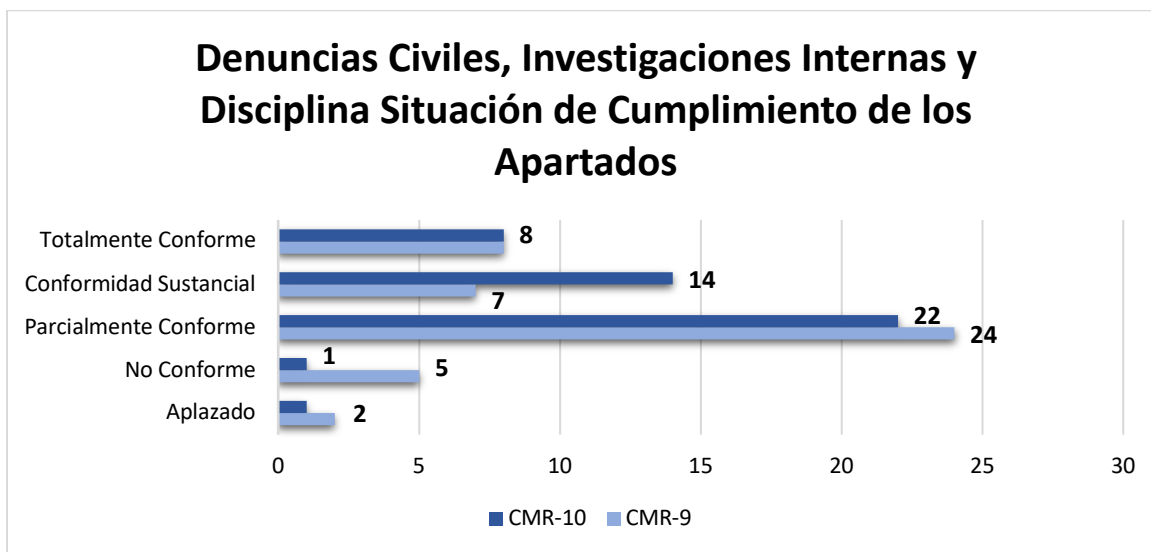


Figura 8. Denuncias civiles, investigaciones internas y medidas disciplinarias: Estado de cumplimiento de los apartados

8. Participación de la comunidad e información pública

La implicación de la comunidad, que integra la policía de proximidad y la información pública, se rige por 13 apartados del Acuerdo (apartados 205 a 217). Estos apartados se sometieron a una revisión exhaustiva en CMR-8 y se reevalúan en el actual periodo de referencia.

El cumplimiento de la evaluación en este periodo de referencia se centra en la transición de la PRPB de una fase de creación de capacidad administrativa y operativa a la demostración efectiva de la aplicación de prácticas de participación comunitaria e información pública. Estas prácticas incluyen la contratación de personal diverso con participación de la comunidad a través de los CIC, las evaluaciones del rendimiento, el despliegue de personal para la participación de la comunidad y el mantenimiento del orden, la resolución de problemas en colaboración utilizando el modelo S.A.R.A. y las alianzas comunitarias, y las actividades de información a la comunidad dirigidas a la concienciación, la educación y la prevención, mejorando en última instancia la calidad de vida de la comunidad a través de la planificación estratégica y las conexiones sostenibles.

Informar al público es fundamental en la policía de proximidad para disipar ideas erróneas y aumentar la transparencia. Los ciudadanos necesitan información sobre las políticas, los procedimientos y las tendencias delictivas para comprender el funcionamiento de las fuerzas del orden y aportar sus opiniones con conocimiento de causa. Estas relaciones, junto con los programas de divulgación, permiten la colaboración entre los miembros de la comunidad y la policía, lo que da lugar a soluciones adaptadas a las necesidades específicas de la comunidad.

La sección del Acuerdo relativa a la participación de la comunidad y la información pública implica la difusión de estadísticas precisas y actualizadas sobre delincuencia, políticas y programas comunitarios para abordar las preocupaciones. La utilización de recursos internos a través de los medios de comunicación y las plataformas sociales y la participación de la comunidad en debates de grupo para desarrollar estrategias de resolución de problemas son cruciales para mejorar la calidad de vida de la comunidad, garantizar la seguridad pública y promover la transparencia y la rendición de cuentas.

El público debe participar en la priorización y el tratamiento de los problemas de seguridad pública. La asociación con proveedores de servicios directos, instituciones educativas y organizaciones de base comunitaria puede identificar eficazmente las cuestiones pertinentes para la resolución de problemas. La mejora de los sistemas tecnológicos y de los datos objetivos puede aumentar la eficacia operativa y satisfacer la demanda pública de responsabilidad y transparencia.

La PRPB avanzó en el cumplimiento del Acuerdo durante el período cubierto por el presente informe, abordando los retos en diversos ámbitos, incluido el desarrollo de competencias en materia de policía de proximidad. Aunque la formación continua compensó parcialmente algunas deficiencias, sigue siendo difícil mantener planes de formación coherentes y acordes con las políticas y el Acuerdo. Se necesitan esfuerzos para dar prioridad al desarrollo y mantenimiento de alianzas significativas, adoptar un enfoque policial integral y llevar a cabo reuniones abiertas de información pública en todas las áreas policiales. Para hacer frente a estos retos, la PRPB ha elaborado un plan centrado en 62 apartados, 8 de los cuales se refieren a la policía de proximidad. En enero de 2024 se iniciaron reuniones quincenales con la Oficina

del Monitor para abordar progresivamente estas cuestiones, con el objetivo de finalizarlas en junio de 2025.

Durante el periodo que abarca este informe, la Oficina del Monitor revisó las OG 801 (Comité de Interacción con la Comunidad (CIC)), 803 (Policía de proximidad) y las correspondientes PPR, 805 (Reuniones con la comunidad), y realizó entrevistas con miembros de la PRPB implicados en la policía de proximidad a diversos niveles. Las entrevistas abarcaron 9 zonas policiales, 2 unidades especializadas, 2 Superintendencias Auxiliares y miembros del CIC de las 13 zonas policiales. La Oficina del Monitor también participó en una reunión del CIC Central en San Juan y en una reunión abierta en Las Piedras para el área policiaca de Humacao. Además, la Oficina del Monitor observó una sesión de adiestramiento para adiestradores dirigida por SAEA sobre policía comunitaria que enfatizó el sistema de módulos, el registro de información y las prácticas de validación.

Durante el periodo que abarca este informe se ha avanzado considerablemente en la consecución de miembros de los CIC en las 13 zonas policiales. Los CIC desempeñan un papel vital en la formulación de recomendaciones a la PRPB sobre políticas, contratación y estrategias basadas en las perspectivas y necesidades de sus comunidades. Este logro se debe en gran medida a las campañas internas y a las autorrecomendaciones de los comités. Sin embargo, la PRPB necesita ampliar los esfuerzos conjuntos con la comunidad para desarrollar un enfoque policial comunitario integral que aborde los problemas de delincuencia y seguridad en colaboración con los CIC.

Las principales áreas de incumplimiento de las prácticas de acercamiento a la comunidad descritas en el Acuerdo incluyen 1) llegar a la comunidad y entregar información al público a través de reuniones abiertas (Encuentros Comunitarios) para abordar cuestiones de interés para la comunidad, 2) informar sobre el progreso del Acuerdo, y 3) educar al público sobre los temas descritos en el Acuerdo, incluidas las estadísticas de delincuencia, UOF, prácticas no discriminatorias, quejas administrativas y elogios, y los derechos de las personas a negar su consentimiento a registros voluntarios, entre otros temas. Los intentos de la PRPB de celebrar estas reuniones siguen siendo insuficientes, y las pruebas demuestran que sólo una zona policial celebró su reunión abierta durante el periodo de referencia. Además, la documentación presentada para su evaluación no cumplía los objetivos de cumplimiento, ya que se trataba de iniciativas llevadas a cabo por los CIC, y no por la PRPB, como es preceptivo.

Durante el periodo que abarca este informe, la PRPB puso en marcha un sitio web rediseñado con el fin de proporcionar al público un mejor acceso a la información y los servicios. El sitio web integra informes públicos y cuenta con pancartas semanales de consejos de seguridad y una Biblioteca Virtual. Se han ampliado los informes estadísticos sobre delincuencia, incluyendo la violencia doméstica y de género, los abusos sexuales y los delitos motivados por el odio.

En general, el cumplimiento por parte de la ELA de los 13 párrafos relativos a la participación de la comunidad y la información pública ha mejorado en comparación con los periodos de información anteriores. En el CMR-8, el 38% de los párrafos (5 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 61% de los párrafos (8 párrafos) se consideraron no conformes, en comparación con el periodo de

referencia actual, en el que el 77% de los párrafos (10 párrafos) se consideraron parcialmente conformes y el 23% de los párrafos (3 párrafos) se consideraron no conformes. Véase la figura 9.

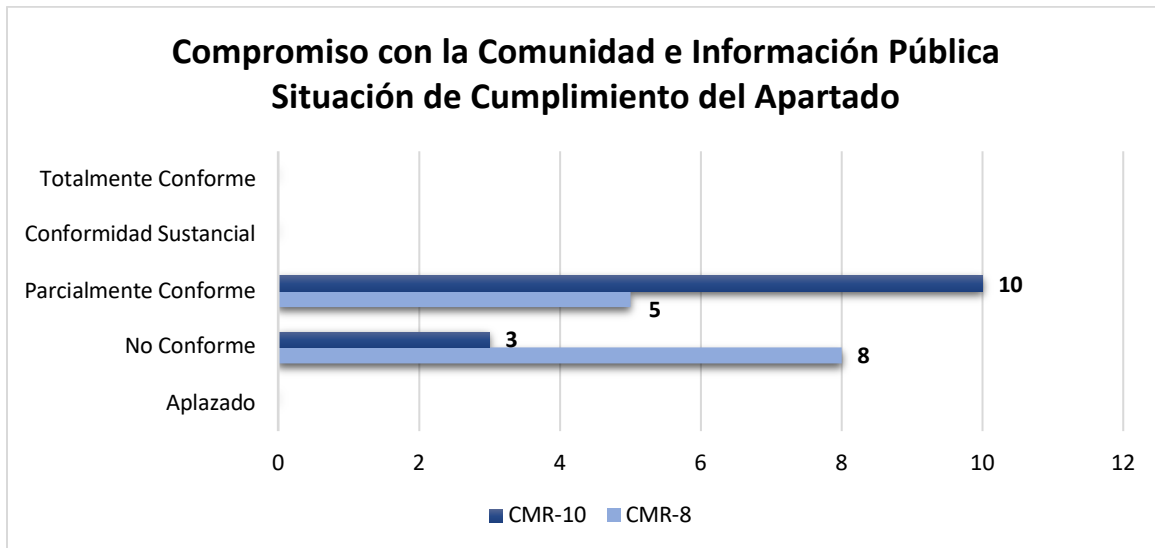


Figura 9. Participación de la comunidad e información pública: Estado de cumplimiento de los apartados

9. Sistemas y tecnologías de la información

La ELA realizó progresos razonables durante el periodo de referencia, aunque al principio se encontraron dificultades para mantener el calendario de Gartner, la acción RMS y la Oficina de Gestión de Proyectos (PMO). Esta actividad fue objeto de especial atención e interés durante el periodo de referencia. Los talleres y reuniones iniciales no contaron con el personal adecuado, lo que puso en peligro los avances. Afortunadamente, con la participación de la Oficina del Gobernador, la PRPB pudo recuperar el calendario y la preparación de los documentos de adquisición del RMS. Para ello, el USDOJ, la Oficina de Monitores y Gartner aprobaron un retraso en la publicación de los documentos de adquisición clave, de modo que se pudiera coordinar la dotación de personal adecuada que condujera a las evaluaciones de los proveedores en abril y mayo de 2024. Tener que reaccionar de esta manera indicaba una apreciación insuficiente de la disciplina necesaria para ejecutar estos proyectos críticos.

A lo largo del período cubierto por el informe, la ELA continuó con sus desarrollos y demostró avances con varias aplicaciones/módulos. En particular, la herramienta de gestión y supervisión de proyectos Asana, el PTMS, las asociaciones comunitarias y el módulo de disciplina no punitiva. Aunque se sigue avanzando, es evidente que se necesitan logros sobre el terreno. Por ejemplo, más recientemente, mientras se encontraba en Fajardo en marzo de 2024, aunque la disponibilidad de herramientas tecnológicas beneficia claramente a los agentes y al personal, la escasez de ordenadores disponibles y de formación, junto con una inestabilidad de la red que da lugar a desconexiones del sistema, de las aplicaciones y de la red que interrumpen el uso de GTE, afectan a la eficacia del personal y dan lugar a la pérdida de borradores de informes y anotaciones, lo que obliga al personal a volver a cargar su contenido.

Observaciones

Como se ha visto en las demostraciones de TI a lo largo del periodo que abarca el informe, se observaron avances en cuatro aplicaciones/módulos, al igual que en las iniciativas RMS y PMO. La selección del proveedor para la sustitución del RMS estaba prevista para abril de 2024 con un ambicioso calendario de cara al futuro. La participación de Gartner sigue siendo fundamental. Aunque su participación en el análisis de los requisitos de TI, la sustitución del RMS y el establecimiento de la PMO ha sido oportuna y continua, la decisión de la ELA de no optar por Gartner para un apoyo continuo es preocupante. Como resultado de esta decisión de la ELA, unida a su confianza en AHDatalytics, el contratista de la ELA, como sustituto de Gartner, se ha introducido un riesgo significativo en la selección del proveedor del RMS, ya que esta área de consultoría no es un área de fortaleza de la misión de AHDatalytics.

En lo que respecta a la disponibilidad operativa, la Oficina del Monitor encontró incoherencias por parte de la PRPB en relación con sus afirmaciones sobre la implementación operativa de los módulos de participación comunitaria SA y DV. Aunque se dijo a la Oficina del Monitor que las aplicaciones eran "operativas", las demostraciones mostraron que aún estaban en fase de desarrollo, que no contaban con el apoyo adecuado en materia de formación y que no se habían sometido a pruebas rigurosas. AH Datalytics, el contratista de la ELA, estuvo de acuerdo en que la calidad de los datos no podía verificarse, lo que también ponía en duda si los módulos se conciliaban adecuadamente. Por último, cuando se examinó la cuestión con el Director de Información (CIO), se supo que, debido a sus arquitecturas funcionales y de datos, los módulos SA y DV no podían compartir datos. La funcionalidad cuestionable y la arquitectura desconectada se deben probablemente a que fue la Oficina de Reformas la que determinó el alcance de los requisitos en lugar de una unidad operativa, lo que pone de manifiesto una vez más la falta de procesos formales de gestión de requisitos y control de cambios de la PRPB. Aunque se ha solicitado en múltiples ocasiones para su demostración, el estado funcional del EIS sigue sin estar claro. La Oficina del Monitor ha señalado en repetidas ocasiones que el EIS, tal y como se describe, parece ser una herramienta de gestión de casos en lugar de un sistema de intervención temprana.

Positivamente, las sucesivas demostraciones del módulo no punitivo por parte del PRPB mostraron detalles interesantes en relación con los datos de las reclamaciones y su distribución de incidentes entre la población de agentes y su sesgo entre la población de agentes mujeres.

Ámbitos de preocupación

Las áreas de preocupación observadas durante el periodo de este informe incluyen:

- La falta de NIBRS y de informes sobre delitos de odio al FBI indica un proceso incompleto.
- Ningún plan para llevar a cabo una evaluación de la ciberseguridad o un plan para reforzar su empresa.
- Falta de un plan definitivo de depuración y desconflicción de datos.
- Formación inadecuada y previsible por parte de SAEA

En general, el cumplimiento por parte de la ELA de los seis apartados de Sistemas y Tecnologías de la Información sigue siendo el mismo que en CMR-9, donde el 67% de los apartados (4 apartados) se consideraron parcialmente conformes y el 33% de los apartados (2 apartados) se consideraron no conformes. Véase la figura 10.

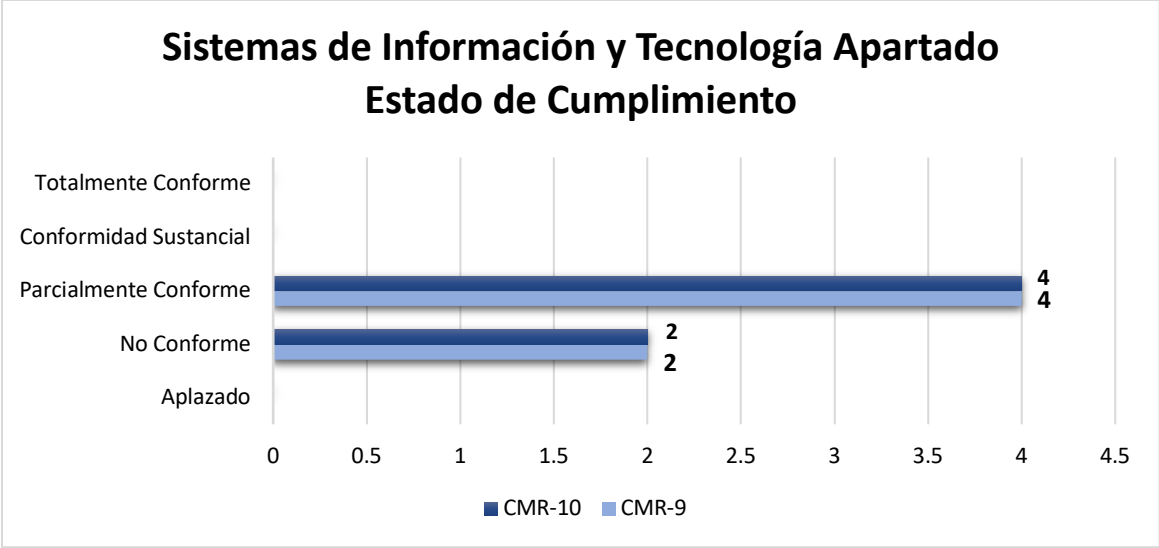


Figura 10. Sistemas y tecnología de la información: Estado de cumplimiento de los apartados