



PLAN ESTRATÉGICO DEL CUERPO DE VIGILANTES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES

**PREPARADO PARA:
DEPARTAMENTO DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTALES**

INFORME FINAL

MARZO DE 2017

**FINANCIADO CON FONDOS DE NOAA
BAJO LA PROPUESTA DE CORALES: NA13NOS4820009**

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
II. TRASFONDO Y REVISIÓN DE TRABAJOS REALIZADOS SOBRE EL CUERPO DE VIGILANTES	4
III. ANÁLISIS: “BENCHMARKING” DEL CUERPO DE VIGILANTES	16
IV. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS AL CUERPO DE VIGILANTES Y PERSONAL DEL DRNA	25
V. ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS DEL CUERPO DE VIGILANTES	36
VI. DIAGNÓSTICO DEL CUERPO DE VIGILANTES	46
VII. DIAGNÓSTICO: PROTECCIÓN DE LOS ARRECIFES DE CORAL	61
VIII. DIAGNÓSTICO ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE ADMINISTRA EL DRNA	68
IX. CONCEPTUALIZACIÓN DE OPCIONES ESTRATÉGICAS Y FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA	75
X. RECOMENDACIONES GENERALES Y PLAN DE ACCIÓN	78
ANEJO 1	103

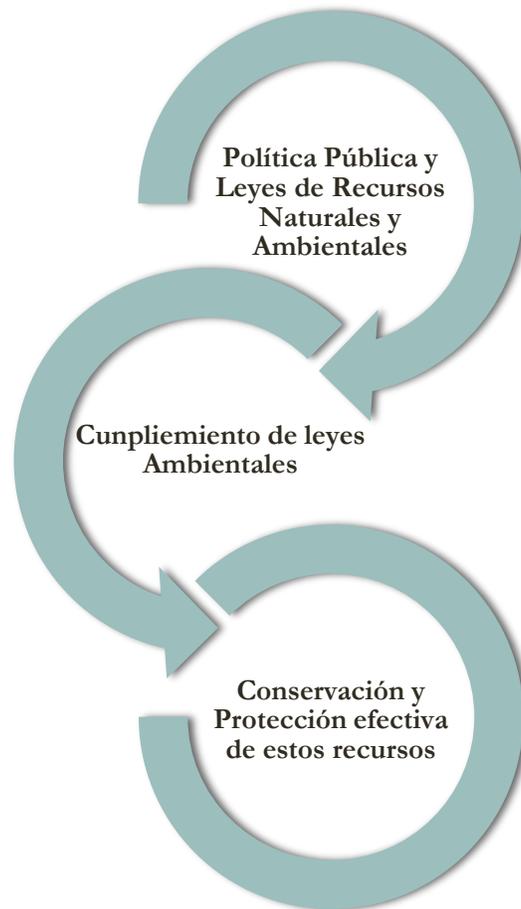
Nota aclaratoria al lector

Este Plan Estratégico para el Cuerpo de Vigilantes del DRNA comenzó a trabajarse en julio de 2016, antes de que se aprobara la Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal, Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017. Por tanto, este documento presenta un análisis de las condiciones que existían en ese momento, incluyendo el convenio colectivo del Cuerpo de Vigilantes (CV), siendo uno de los principales factores con implicaciones sobre la administración de este personal. Una vez ya culminado los trabajos de elaboración de este plan, la Ley antes citada eliminó los convenios colectivos, incluyendo el del CV, entre otros cambios. No obstante, este Plan Estratégico mantiene los hallazgos y recomendaciones respecto al convenio colectivo que regía al CV hasta abril de 2017, considerando la naturaleza de este tipo de documento y el trabajo ya realizado. Más aun, se recomienda que el análisis realizado y los planteamientos que aquí se presentan sean considerados en el futuro al evaluar posibles cambios a las leyes laborales que rigen este Cuerpo.

I. INTRODUCCIÓN

La política pública para la conservación de los recursos naturales y ambientales en Puerto Rico recae principalmente sobre el Departamento de Recursos Naturales y Ambientales de Puerto Rico (DRNA). Este Departamento fue creado en virtud de la Ley Núm. 23 de 20 de junio de 1972, Ley de Orgánica del DRNA, la cual otorga Rango Constitucional a la conservación de los recursos naturales en Puerto Rico. Una de las funciones principales dentro de los deberes como agencia es también salvaguardar la integridad de los ecosistemas marinos y atender asuntos de seguridad marítima.

El Cuerpo de Vigilantes es un brazo operacional del DRNA que tiene como función hacer cumplir las leyes para proteger y custodiar los recursos naturales de Puerto Rico.



El Cuerpo de Vigilantes y el DRNA interesan desarrollar un Plan Estratégico de este Cuerpo que permita priorizar sus deberes y asignar recursos de la manera más efectiva. El propósito de este Plan Estratégico es optimizar la coordinación entre el 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. Este plan analiza la situación del Cuerpo de Vigilantes y tomará en consideración la opinión y sugerencias de sus integrantes, así como las necesidades del DRNA.

La *National Oceanic and Atmospheric Administration* (NOAA), debido a su estrecha relación con el DRNA como socio clave en la protección de los ecosistemas y recursos marinos y costeros, también reconoce la importancia del cumplimiento de las leyes para la conservación y protección efectiva de los recursos naturales y ambientales y, por lo tanto, respalda el desarrollo de este Plan Estratégico del Cuerpo de Vigilantes.

Se reconoce, sin embargo, que la transformación del Cuerpo de Vigilantes para el mejoramiento de su gestión de vigilancia relacionada a ecosistemas marinos y costeros no puede ni debe darse de manera aislada. El mejoramiento operacional y la transformación del Cuerpo de Vigilantes debe darse de manera integral y basada en un análisis profundo de sus problemas estructurales y organizacionales.

II. TRASFONDO Y REVISIÓN DE TRABAJOS REALIZADOS SOBRE EL CUERPO DE VIGILANTES

El Cuerpo de Vigilantes ha desempeñado un rol fundamental en la protección de los recursos naturales de Puerto Rico. Sin embargo, al igual que muchas otras unidades del DRNA -y del gobierno en general- deben revisar, actualizar y optimizar sus procedimientos para garantizar el mejor desempeño de sus funciones.

Marco Legal

El Cuerpo de Vigilantes tiene a su cargo velar por el cumplimiento de las leyes que administra el DRNA. El mismo fue creado en virtud de la Ley Núm. 1 del 29 de junio de 1977 (Ley de Vigilantes de Recursos Naturales y Ambientales del DRNA) con el objetivo de proceder contra los violadores de las leyes y reglamentos que la agencia administra.

La ley dispone que este organismo se dedicará mediante todos los medios adecuados accesibles a las funciones de protección, supervisión, conservación, defensa y salvaguarda de los recursos naturales. Asimismo, están facultados para ofrecer cualquier tipo de orientación, guía y ayuda a los ciudadanos según se desprende de las distintas leyes que administra el DRNA.

La visión y misión de le Cuerpo de Vigilantes están alineadas con el propósito de protección y conservación del DRNA¹:

¹ La Misión y Visión fueron provistas por personal del Cuerpo de Vigilantes.

Misión del Cuerpo de Vigilantes

- Propiciar un ambiente sano y saludable a través de la promoción del uso sostenible de los recursos naturales, la ordenación de la gestión ambiental y la transformación de la cultura ambiental de los puertorriqueños hacia una de conservación con la participación de todos los sectores de la sociedad para mejorar la calidad de vida.

Visión del Cuerpo de Vigilantes

- Proteger, conservar y administrar los recursos naturales y ambientales del país de forma balanceada para garantizar a las próximas generaciones su disfrute y estimular una mejor calidad de vida.

Las funciones del Cuerpo de Vigilantes, según se desprende de la página web del DRNA, son las siguientes² :

- Velar por la protección de nuestros recursos naturales.
- Hacer cumplir las leyes y reglamentos que protegen el ambiente.
- Realizar investigaciones y operativos relacionados con la caza furtiva e indiscriminada, la pesca ilegal y las construcciones en la zona marítimo-terrestre.
- Educar y orientar a ciudadanos sobre la aplicabilidad de las leyes para la protección y conservación del ambiente y los usos autorizados.
- Prestar vigilancia preventiva continua en las actividades recreativas y productivas que se desarrollan en la Isla.
- Prestar servicios de emergencia en caso de desastres naturales.
- Realizar trabajo en conjunto con agencias estatales y federales como la Guardia Costanera, Servicio de Pesca y Vida Silvestre (USFWS, por sus siglas en inglés), Administración Oceanográfica y Atmosférica (NOAA, por sus siglas en inglés), *Homeland Security*, Policía de Puerto Rico y Policías Municipales, entre otros.

² Departamento de Recursos Naturales y Ambientales. <http://drna.pr.gov/historico/oficinas/cv>

Composición del Cuerpo de Vigilantes

El Cuerpo de Vigilantes está compuesto de la Comandancia y siete (7) regiones de operaciones de campo. A nivel de Comandancia, están las áreas de Ética e Integridad, Oficina de Relaciones con la Comunidad, Unidad Aérea, Armería y Logísticas y Suministro, las cuales responden al Comisionado o Director. La Comandancia, además, debe contar con un Sub-director de Operaciones de Campo a quien responden el Asesor de Operaciones Marítimas, el Asesor de Operaciones Terrestres, la División de Vida Silvestre y todas las operaciones de campo.

Las regiones u operaciones de campo están compuestas, a su vez, de unidades marítimas y terrestres. Además, existe el Centro de Control y Manejo de Especies de Vida Silvestre que tiene su centro de operaciones en el Bosque de Cambalache y pertenece a la Región Arcibo. Sin embargo, aunque este Centro pertenece a la Región de Arcibo, es el Centro encargado de recibir y custodiar las especies incautadas por violaciones a la Ley o entregadas voluntariamente a nivel Isla.

Las unidades marítimas del Cuerpo de Vigilantes, se especializan en atender asuntos en zonas costeras y en el océano, brindando vigilancia para la protección de ecosistemas marinos y costeros y velando por que se cumplan las regulaciones de seguridad marítima, entre otros. Las unidades terrestres, por su parte, también aportan a la conservación de los recursos marinos mediante el control de descargas de sedimentos y erosión, entre otros.

Un asunto medular es que la distribución geográfica actual del Cuerpo de Vigilantes no responde necesariamente a la necesidad de servicio ni a un análisis planificado, sino más bien a cómo se ha dado el proceso de atrición debido al retiro o muerte de vigilantes o transferencia de vigilantes de una región a otra a petición del vigilante. Esto trae como consecuencia problemas de distribución de los vigilantes versus la necesidad de servicio dada la presión sobre los recursos naturales en determinadas regiones.

En la actualidad, el Cuerpo de Vigilantes no cuenta con un Sub- director de Operaciones de Campo, ni con los asesores de operaciones marítimas y terrestres. Las áreas Ética e Integridad, Oficina de Relaciones con la Comunidad, Armería y Logísticas y Suministro a nivel de Comandancia funcionan con 1 o 2 vigilantes en destaque y no con todos los recursos con que dichas oficinas deben operar.

A nivel de regiones, la mayoría de éstas no cuenta con personal administrativo, por lo que se mantiene un vigilante realizando trabajo administrativo. De igual forma, la mayoría de las regiones organizan a sus vigilantes en sub-grupos de trabajo basado generalmente en su experiencia e intereses. Por ejemplo,



en las Unidades Terrestres es común que haya un grupo de vida silvestre, dos vigilantes encargados principalmente de franquicias de agua, un vigilante encargado de educación o relaciones con la comunidad y un vigilante encargado de asuntos administrativos, entre otros.

El siguiente mapa muestra la distribución de vigilantes y personal administrativo por región al momento:

DISTRIBUCIÓN DEL CUERPO DE VIGILANTES DEL DRNA POR REGIONES



Región	Vigilantes Terrestres	Sargentos Terrestres	Vigilantes Marítimos	Sargentos Marítimos	Tenientes	Total	Personal Administrativo	Total
San Juan	13	2	8	1	3	27	0	27
Arecibo	27	3	41	4	2	77	1	78
Mayagüez	30	4	36	8	2	80	1	81
Guayama	15	2	8	2	1	28	0	28
Ponce	30	4	19	2	2	57	1	58
Humacao	16	2	11	2	3	34	0	34
Aguadilla	24	4	10	2	3	43	1	44
Comandancia	2	1	1	0	1	5	0	5
DRNA	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	11	n/a	11
Total	157	22	134	21	17	362	4	366

Fuente: Cuerpo de Vigilantes del DRNA. Información a diciembre de 2016.

Es importante mencionar que la Región San Juan incluye destacamento de Bosque de Piñones y el Refugio de Vida Silvestre Embalse La Plata, además de sus unidades terrestres y marítimas. La Región Arecibo incluye el destacamento de Bosque de Cambalache y Lago Dos Bocas; la Región Mayagüez incluye destacamentos en la Isla de Mona y Bosque de Maricao y tiene unidades marítimas en La Parguera, Boquerón y Guánica. La Región Guayama incluye la unidad marítima en la Playa de Salinas y el destacamento del Bosque de Carite; La Región Ponce incluye destacamentos en Isla Caja de

Muertos, Bosque de Guilarte y Bosque Toro Negro, y la Región Humacao incluye unidades marítimas en Vieques, Culebra y Ceiba. Aguadilla, por su parte, incluye destacamento de Bosque de Guajataca.

En cuanto a requisitos educativos, actualmente el ingreso del personal del Cuerpo de Vigilantes no requiere de preparación universitaria; solo requiere de haber completado el cuarto año de escuela superior, entre otros requisitos físicos y psicológicos. Al momento del ingreso, como ocurre en el caso de la policía, reciben un adiestramiento denominado “Academia”, la cual es diseñada a discreción del Secretario del DRNA. Generalmente se compone de 3 meses de entrenamiento similar al de la Policía de PR y adiestramientos adicionales en recursos naturales y educación ambiental. La última academia realizada fue en el 2004, última vez que se reclutó personal para el Cuerpo de Vigilantes.

En algunas ocasiones, el desempeño del Cuerpo de Vigilantes como brazo operacional del DRNA ha sido cuestionado por entidades locales y federales, incluyendo la NOAA, que dependen de este Cuerpo para el cumplimiento de las leyes ambientales. Esto ha sido planteado en varias evaluaciones que se han realizado en torno al Cuerpo de Vigilantes del DRNA.

En términos generales, estos cuestionamientos se han enfocado en la poca efectividad de la vigilancia, en la falta de aplicación de procedimientos estándares por parte del Cuerpo de Vigilantes y la alegada falta de compromiso que muestran algunos de sus miembros. Se han realizado varios documentos que analizan y evalúan la gestión del Cuerpo de Vigilantes en años recientes. Entre éstos, se encuentran el estudio “*An Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral Reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico*” realizado por *MPA Enforcement International* en septiembre de 2014 y *An Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral Reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico* en mayo 2013, *preparado por Sustainamatrix*, y co-auspiciado por la NOAA.

Todos los estudios 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 informe de *MPA Enforcement International* presenta una evaluación preliminar para la realización de un plan estratégico a cinco años y, según lo expuesto, el propósito principal de este plan estratégico

era crear una base sólida para un programa profesional de cumplimiento de ley inspirado en las mejores prácticas del hemisferio occidental en el área de protección de recursos naturales.

La evaluación destaca la necesidad de contratar a un ente facilitador para el primer año de implantación del plan estratégico. Además, durante esta misma etapa, recomienda que haya un recurso interno del DRNA que conozca el programa del Cuerpo de Vigilantes para que sirva de enlace y a la vez de facilitador por parte de la agencia.

Este estudio también resalta la importancia de crear una posición de rango (Capitán o superior) para velar y asegurarse de que el plan estratégico se implante. A la persona que se le delegue este cargo, tendrá la autoridad de delegar tareas y deberá rendir cuentas durante los primeros dos o tres años de implantación una vez el plan estratégico comience.

Según lee el informe, lo más importante es identificar y ver oportunidades para implantar cambios, necesidades y metas en el futuro. Además, ser capaces de anticipar problemas para poder realizar cambios antes de que situaciones indeseables se manifiesten.

En el informe titulado *An Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral Reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico*, de 2013 se evaluaron todos los problemas que afectaban el manejo de los Arrecifes de Coral. Como parte de este análisis se identificaron algunos problemas que enfrentaba el Cuerpo de Vigilantes en la ejecución de su mandato para la protección de los arrecifes de coral y algunas recomendaciones dirigidas a resolver estos problemas. Entre las recomendaciones, se sugirió la contratación de profesionales externos para la evaluación del funcionamiento del Cuerpo de Vigilantes.

Dicha Evaluación externa fue realizada en el 2014, por el Capitán Jayson Horadam de *MPA Enforcement International*, tal y como había recomendado el informe preparado por *Sustainamatrix*. Este documento titulado: “Evaluación y Análisis del Cuerpo de Vigilantes del DRNA & Plan Estratégico 2015-2020”, fue dirigido específicamente a analizar más en detalle las fortalezas y debilidades de distintos aspectos, como lo son la Capacidad del Personal, los Procedimientos Operacionales, las Comunicaciones y la Infraestructura dentro del Cuerpo de Vigilantes.

El Capitán Jayson Horadam ya había participado en septiembre de 2004 de un análisis acerca del Cuerpo de Vigilantes junto al Lt. Joseph Scarpa, cuyo propósito principal fue el compartir experiencias

y técnicas de un programa de cumplimiento de la ley como el de *Florida Keys National Marine Sanctuary* (FKNMS) *Enforcement Team*.

La revisión de los documentos antes mencionados provee un trasfondo esencial en la preparación del presente Plan Estratégico. A continuación, se presenta un breve resumen de los hallazgos más relevantes.

Sistema de Sanciones

Las sanciones existentes bajo las leyes administradas por el DRNA han sido, en muchas ocasiones, señaladas como inefectivas. Esto, porque muchas de las multas establecidas carecen de consecuencias concretas que incentiven su pago. Esto incluye las relacionadas a la protección de corales. Más aun, esta situación se relaciona con las pocas intervenciones directamente relacionadas a la protección de los Arrecifes de Coral. El estudio “*An Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral Reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico*” recomienda un rediseño del sistema de sanciones.

En esta misma línea, el documento “Evaluación y Análisis del Cuerpo de Vigilantes del DRNA & Plan Estratégico 2015-2020” reconoce que “la Ley de Pesca de Puerto Rico (Ley 278) carece de provisión penal e indica que el DRNA debería explorar la idea de convertir algunas de sus regulaciones en violaciones criminales a fin de no depender únicamente de sanciones civiles, siguiendo el ejemplo de los Estados Unidos, más notablemente del Estado de Florida.”³

Capacidad de Personal dentro del Cuerpo de Vigilantes

Concuerdan todos los estudios que existen problemas de capacitación del personal dentro del Cuerpo de Vigilantes tales como la necesidad de capacitación, baja moral y/o falta de interés o motivación de los miembros del Cuerpo, entre otros.

Capacitación

En cuanto a la capacitación, el estudio preparado por *Sustainamatrix* destaca la necesidad de adiestramiento especializado sobre las operaciones marítimas. El Capitán Horadam, tanto en su informe de 2004 como en el informe bajo *MPA Enforcement International* realizado en el 2014, señala la

³ *An analysis of the Issues Affecting the Management of Coral reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico*, página 10

necesidad urgente de un programa de capacitación. Menciona que luego de recibir el entrenamiento básico en la academia de la policía, no parece existir una capacitación de seguimiento.

Este informe identifica los siguientes aspectos: la falta de simulacros de presentación ante un tribunal, el desconocimiento de los procesos judiciales, la falta de preparación para ocupar cargos de responsabilidad, supervisión y mando. Entre las recomendaciones brindadas por dicho estudio están:

1. Capacitar a todos los miembros del Cuerpo de Vigilantes por lo menos una vez cada dos años.
2. Establecer un programa de *Career Pathing* que tome en consideración la trayectoria y la carrera de los vigilantes para ascensos dentro del Cuerpo.
3. Cada uno de los miembros del Cuerpo de Vigilantes debe estar capacitado para atender emergencias.
4. Fomentar capacitación especializada para asignaciones en mar o tierra.
5. Implantar un programa de capacitación en operación de embarcaciones para todos los oficiales que realizan operaciones marinas.
6. Organizar conjuntamente con la oficina de asuntos legales una serie de simulacros de presentación ante un tribunal.
7. Los miembros del Cuerpo de Vigilantes que han tenido formación avanzada en diferentes especialidades, podrán conformar un equipo interno de instructores para ayudar a todos los miembros del grupo a alcanzar similares niveles de habilidades y conocimiento.
8. Buscar oportunidades para la capacitación del personal con la Academia de Policía Estatal (para entrenamiento en armas de fuego y otros temas relacionados). Con el Gobierno Federal: NOAA, NMFS, Servicio Forestal de E.U., Servicio de Pesca y Vida Silvestre de E.U. y con el Gobierno Local: Servicios Médicos de Emergencias y Hospitales Locales.
9. Conseguir que los integrantes del Cuerpo de Vigilantes se conviertan en instructores certificados que puedan ser utilizados ocasionalmente como instructores en la Academia de Policía.

Además, este informe incluyó sugerencias de los temas de los cursos de capacitación tales como: uso de fuerza policial; identificación de especies de pesca y otras especies; tácticas de defensa para oficiales y civiles; técnicas de arresto y esposamiento; manejo de armas de fuego; primeros auxilios y reavivamiento; manejo de embarcaciones y prácticas de marinería; búsqueda y transporte de prisioneros; recolección, preservación, y documentación de evidencia y cadena de custodia; código de

conducta y código de ética; arresto por delito menor versus arresto por delito grave; redacción de informes y capacitación en liderazgo.

El GAP Análisis, realizado este año entre personal de la NOAA y el Cuerpo de Vigilantes, menciona la falta de capacitación como un problema que hay que resolver que incide directamente en el flujo de la información entre el Cuerpo de Vigilantes. Este análisis propone la creación de un Programa de Educación Continuada para los miembros y la creación de material educativo para el público que informe acerca de las tareas del Cuerpo de Vigilantes.

Existe dentro del Cuerpo de Vigilantes una Oficina de Relaciones con la Comunidad, Educación y Adiestramiento. Según el Reglamento 8114, la sección de Adiestramientos debe preparar un plan de adiestramiento y capacitación que incluya: curso básico para el personal de nuevo ingreso, identificar necesidades presentes y futuras, prioridades programáticas a corto y a largo plazo, problemas que el Cuerpo de Vigilantes aspira a solucionar, estándares de ejecución, compromiso de inversión de recursos y tiempo para el desarrollo del personal, adiestramiento especializado, ofrecer cursos relacionados al Cuerpo, ofrecer cursos preparatorios para asumir nuevos deberes y responsabilidades. En la actualidad esta oficina está constituida de un solo miembro que tiene, además, otras tareas.

El documento *Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico* también recomienda la creación de unidades marítimas especializadas que reciban entrenamientos específicos relacionados a las responsabilidades del cumplimiento de las leyes para la conservación de la vida marina y ecosistemas relacionados. Recomienda, además, que las tareas ni los vigilantes de las unidades terrestres y marítimas del Cuerpo de Vigilantes sean intercambiables.

Moral

Todos los documentos analizados indican que muchos de los miembros han perdido su compromiso y motivación. Para atender este asunto los estudios recomiendan la elaboración de un sistema de méritos basado en desempeño; las colaboraciones exitosas deben ser premiadas, un Programa de Certificación basado en desempeño y conocimiento para mejorar la eficacia del Cuerpo de Vigilantes, entre otras.

Entre las recomendaciones brindadas por *MPA Enforcement International* sobre este particular están el considerar la posibilidad de reducir el tamaño del Cuerpo de Vigilantes, fortalecer las habilidades de liderazgo, esforzarse por superar la interferencia política partidista, elevar los requisitos de

reclutamiento, definir claramente las descripciones de los puestos de trabajo, establecer programa de ascensos, establecer sistema para el reconocimiento de labores excepcionales, y asegurar una adecuada inversión para la gestión del recurso humano del Cuerpo de Vigilantes.

Dichas recomendaciones tratan los problemas de la moral, pero también van dirigidas a las demás observaciones del informe de *MPA Enforcement International* como lo son: el tamaño de la organización, liderazgo, rendición de cuentas, procesos de contratación, descripción de los puestos de trabajo, trayectoria profesional y planes de ascensos, compensación, y premios y reconocimientos.

Procedimientos Operacionales del Cuerpo de Vigilantes

La poca uniformidad en los procedimientos operaciones del Cuerpo de Vigilantes es un factor que afecta directamente la calidad de las operaciones. El informe de *MPA Enforcement International* señala las siguientes faltas: carencia de un Manual de Procedimientos, ineffectividad de protocolos, desuso de planes de trabajo, problema de amiguismo en intervenciones, lapso de tiempo prolongado desde el momento de la intervención hasta la disposición final del caso ante la Oficina de Asuntos Legales, cadena de custodia inadecuada, entre otros.

Para atender estos asuntos, este estudio recomienda: establecer planes de trabajo, manual de procedimientos operacionales estandarizados que incluya temas tales como la operación a bordo de embarcaciones, transportación de prisioneros, armamento, comunicaciones, evidencia, uso de fuerza, desarrollar un manual de procedimientos para el manejo de evidencia, establecer protocolos para el procesamiento de casos, dejar de depender de los biólogos para identificar la evidencia decomisada, establecer unidades especiales para la protección de recursos, atención a la presentación del caso, implementar uso de tarjetas de compra y realizar inspecciones anuales en cada oficina regional.

El documento de *An Analysis of the Issues Affecting the Management of Coral Reefs and the Associated Capacity Building Needs in Puerto Rico* sugiere específicamente que el Cuerpo de Vigilantes debe realizar el patrullaje en lugares y a horas que haya más probabilidades de que estén ocurriendo las infracciones.

Con respecto a este particular, el “GAP Análisis sobre la Creación del Punto de Información de Referencia para el Cuerpo de Vigilantes” que se está trabajando de manera simultánea a este plan, ha señalado que, en la actualidad, no existe una guía de procesos operacionales estandarizados. Según este documento, esta situación afecta la efectividad del organismo en el ejercicio de sus operaciones y presenta una serie de recomendaciones. Entre las recomendaciones se incluía la creación de un comité

con los supervisores de vigilantes para el desarrollo de protocolos con el insumo de los vigilantes y la creación de una guía de procesos para tareas rutinarias.

Comunicaciones internas y externas del Cuerpo de Vigilantes

El Cuerpo de Vigilantes no cuenta con un buen sistema de comunicaciones; no solo en términos de equipos de comunicaciones, sino, además, de sistemas de comunicaciones interna. Esto es un asunto señalado en todas las evaluaciones realizadas acerca del Cuerpo de Vigilantes y el asunto medular tratado en el GAP Análisis.

Todos los estudios concuerdan con que estos problemas de comunicación afectan al Cuerpo de Vigilantes tanto a nivel operacional como administrativo. Las recomendaciones del GAP Análisis con respecto a este particular van dirigidas al mejoramiento de la comunicación interna para la radicación de casos a la Oficina de Asuntos Legales y la diseminación de información interna entre el DRNA y el Cuerpo de Vigilantes. Un ejemplo dado en este documento es que el Cuerpo de Vigilantes en muchas ocasiones no conoce acerca de las Ordenes Administrativas firmadas por el Secretario hasta mucho después de haber sido implantadas.

Acerca de este particular, (*MPA Enforcement International*) señala la pobre comunicación de procedimientos operacionales, falta de comunicación entre la administración central y las oficinas regionales, deficiencias en el compartir de conocimiento y experiencias entre los miembros del Cuerpo, mala imagen, inexistencia de un método unificado o programa para la educación y divulgación como factores que afectan la comunicación.

Para tratar estos problemas, en el documento se recomendó un cambio de imagen, la creación de un grupo de líderes, designar a un encargado de las relaciones con la prensa, líneas de comunicación abiertas y directas entre los abogados del DRNA y los miembros del Cuerpo de Vigilantes, establecer bases de datos y sistemas de información para recoger información de los usuarios atendidos, ubicación general, encuentros de divulgación, números de amonestaciones, arrestos, o multas, y establecer un plan de divulgación, entre otras.

Infraestructura y Equipos

La infraestructura y el estado de los equipos es un asunto fundamental al evaluar la situación del Cuerpo de Vigilantes. Esto ha sido señalado en los dos estudios realizados por el Capitán Horadam,



quien cuenta con amplia experiencia en operaciones de vigilancia en Florida. La falta de equipo es un problema que hay que atender.

En su informe de 2014 señala la existencia de problemas de radiocomunicación en las áreas de patrullajes más distantes y problemas con el equipo en general. En este informe, recomienda que se identifiquen las necesidades en equipos, embarcaciones, y vehículos, y que se realicen inspecciones anuales de los equipos por parte del personal administrativo. Recomienda, además, un sistema de comunicación unificado con la Policía.

III. ANÁLISIS: “BENCHMARKING” DEL CUERPO DE VIGILANTES

Se investigaron las estructuras de trabajo y requisitos de organizaciones similares al Cuerpo de Vigilantes en los EE. UU, tales como los *rangers* del *National Park Service*, los *Law Enforcement Officers* del *US Forest Service*, *Massachusetts Environmental Police*, el *Connecticut State Park Ranger*, *Florida State Park Ranger* y el *USVI Enforcement Officers* con el objetivo de compararlos con los Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales de Puerto Rico (DRNA).

Al comparar la preparación académica de estos oficiales con el Cuerpo de Vigilantes de Puerto Rico se desprende que existe una brecha significativa en términos de requisitos de educación y adiestramientos.

En términos de alcance, es importante señalar que, a diferencia de la mayoría de los “rangers” en Estados Unidos, los vigilantes en Puerto Rico no están circunscritos a áreas naturales determinadas o designadas solamente. El Cuerpo de Vigilantes del DRNA, además de vigilar áreas naturales designadas debe realizar vigilancia en todo el territorio de Puerto Rico, incluyendo la investigación de querellas ambientales y de remoción de animales de la ciudadanía en general.

National Park Service

La información descrita a continuación se desprende del documento *Law Enforcement Program: Reference Manual-9* del *National Park Service*.

Política

El *National Park Service* (NPS) provee adiestramiento de cumplimiento de la ley en conformidad con las leyes y política del *Department of Interior* y garantiza que todos sus *commissioned employees* cumplan con todos los requerimientos básicos para fungir como agentes del cumplimiento de la ley. En el caso de empleados del cumplimiento de la ley que hayan estado fuera por más de tres años, deberán pasar nuevamente por el adiestramiento básico para fungir como oficiales.

A los oficiales del cumplimiento de la ley se les requiere entrenar anualmente para garantizar el dominio de las destrezas adquiridas y conocimiento sobre asuntos actuales. Se les requiere, además, mostrar conocimientos adicionales que son requisitos para aspirar a posiciones superiores en el cuerpo.

Entrenamiento Básico y Requisitos de Entrenamiento

El entrenamiento básico es el requisito mínimo para ser parte del Cuerpo. Existen cinco adiestramientos principales para ser oficial del cumplimiento de la ley en el NPS: 1) *Land Management Police Training Program (LMPT)*, 2) *Field Training Evaluation Program (FTEP)*, 3) *Ranger Pre-Basic Training Program*, 4) *Seasonal Academy*, y 5) *Advanced Law Enforcement Rapid Response Training (ALERT)*.

Es importante aclarar qué es una comisión Tipo I (vigilantes permanentes) y Tipo II (vigilantes temporeros) para un Vigilante del *National Park Service (NPS)*. Estas comisiones (licencia) se le otorgan a quienes han aprobado satisfactoriamente los adiestramientos básicos requeridos. Para una comisión Tipo I, se requiere aprobar como mínimo el *Land Management Police Training (LMPT)*, el *Field Training Evaluation Program (FTEP)* y el *Ranger Pre-Basic Training Program*. Para una comisión Tipo II, el *Seasonal Law Enforcement Training Program (SLEPT)* es suficiente.

Además, un Vigilante con una comisión Tipo II tiene la autoridad de cargar con un arma de fuego, realizar arrestos, investigar violaciones al Código Federal de Regulaciones y asistir en la ejecución de órdenes; sin embargo, no puede investigar delitos. Un Vigilante con comisión Tipo I está autorizado a cumplir con todas estas responsabilidades, incluyendo la investigación de delitos.

El LMPT está diseñado para cumplir con los requisitos para nuevos reclutas que quieran ser oficiales de cumplimiento de la ley responsables de proteger los recursos naturales y tierras públicas. Los cursos consisten en dar adiestramiento sobre manejo de conflictos, identificación de materiales peligrosos (HAZMAT), reacción de manejo de vehículo en casos de emergencia, redacción de informes, puntería básica, abuso de drogas, ley criminal federal, técnicas de arresto y otros deberes de cumplimiento de la ley en zonas urbana, suburbanas, rurales y áreas remotas, entre otros.

El FTEP consiste en un ciclo de entrenamiento de 17 a 20 semanas de entrenamiento intensivo en el campo de trabajo y evaluaciones diarias de desempeño. Este entrenamiento es provisto por oficiales y argentes en todo momento. En el caso de Agentes Especiales, deberán completar, como requisito básico, el *Criminal Investigator Training Program (CITP)* o el *DOI Investigator Training Program (DOI-ITP)*. El LMPT o el programa que lo precede es requerido si el Agente Especial está atendiendo el DOI-ITP en lugar de CITP.

Requisitos de Entrenamiento

	LMPT	FTEP	Ranger Specific Basic Training Program	Seasonal Academy	ALERT
Empleado que nunca ha tenido una comisión de CL	•	•	•	o	
Empleado que tenga una Comisión de Tipo I de los pasados 3 años		∴	∴		o
Empleado que tenga una Comisión de Tipo I de más de 3 años.	∴	∴	•	o	∴
Empleado que tenga una Comisión de Tipo II durante los pasados 3 años	•	•	•		o
Empleado que tenga una Comisión de Tipo II de más de 3 años.	•	•	•	o	
Pasada Comisión federal	∴	•	•	o	
Pasada Comisión local/estatal	•	•	•	o	

Fuente: National Park Service: Law Enforcement Program. Reference Manual- 9.

Leyenda

- Requerido para Tipo 1
- o Requerido para Tipo 2
- ∴ Puede ser requerido

Tablas comparativas

Además de realizar comparaciones con los oficiales de cumplimiento de leyes ambientales en EE.UU., se incluye en el análisis comparaciones con la Policía de Puerto Rico, ya que, al igual que los vigilantes del DRNA, son agentes de orden público a nivel local.

La siguiente tabla muestra los requisitos de entrada de siete (7) organismos tomados en consideración. Aunque los exámenes físicos y la revisión de los antecedentes del candidato pueden tener similitudes entre los siete (7) cuerpos, los requisitos educativos son mayores para los *rangers* y oficiales en Estados Unidos Continental. Las Islas Vírgenes Americanas, al igual que Puerto Rico, solo requiere de cuarto año de escuela superior y el entrenamiento de entrada al programa.

Requisitos de Entrada¹

	<u>NPS Law Enforcement Ranger</u>	<u>USFS Law Enforcement and Investigations Officers</u>	<u>Florida State Park Ranger</u>	<u>Massachusetts State Park Ranger</u>	<u>Policía de Puerto Rico</u>	<u>USVI Conservation Enforcement Officer</u>	<u>Cuerpo de Vigilantes del DRNA</u>
<u>Revisión de Antecedentes</u>	Investigación especial de historial y antecedentes del solicitante	Investigación especial de historial y antecedentes del solicitante antes de comenzar el trabajo y periódicamente durante el empleo	Investigación especial de historial y antecedentes del solicitante	Investigación especial de historial y antecedentes del solicitante	Investigación Confidencial (Investigación minuciosa sobre su carácter, reputación, hábitos y conducta en la comunidad)	Investigación Confidencial	Investigación Confidencial
<u>Exámenes Médicos y Psicológicos de Entrada</u>	Exámen médico y sustancias controladas	Exámen médico y sustancias controladas	Exámen médico y sustancias controladas	Exámen médico y sustancias controladas	Exámen médico, prueba toxicológica y prueba psicológica	Exámen médico, psicológicas y prueba de sustancias controladas	Exámen médico, psicológicas y prueba de sustancias controladas
<u>Exámenes de Condición Física de Entrada</u>	Exámen físico	Exámen físico	Exámen físico. Se especifica que debe tener la habilidad de trabajar al aire libre en condiciones adversas	Exámen físico. Se especifica que debe tener la habilidad de trabajar al aire libre en condiciones adversas	Pruebas de acondicionamiento físico	Manterner un estandar de acondicionamiento físico	Prueba de eficiencia física
<u>Requisitos de Edad</u>	Debe tener al menos 21 años de edad.	Debe tener al menos 21 años de edad y un máximo de 37 años.	Debe tener al menos 21 años de edad.	Debe tener al menos 18 años de edad.	Debe tener al menos 21 años de edad y un máximo de 39 años	No lo menciona	Debe tener al menos 18 años de edad y un máximo de 39 años
<u>Requisitos de Educación</u>	Candidato sin experiencia laboral debe tener un bachillerato o al menos 24 créditos. Candidatos con al menos un año de experiencia deben tener al menos 12 créditos universitarios	Los requisitos educativos y de experiencia varían de acuerdo a la posición	Un año de experiencia laboral en áreas relacionadas o al menos 24 créditos de educación post secundaria	Dos años de experiencia laboral en áreas relacionadas o al menos un grado asociado	Candidato debe tener mínimo un grado asociado de una universidad acreditada.	El candidato debe tener diploma de escuela superior con un índice académico de dos punto cinco (2.5)	El candidato debe tener diploma de escuela superior con un índice académico de dos punto cinco (2.5)
<u>Exámenes de Ingreso</u>	Tener o haber tenido por al menos 3 años una comisión de cumplimiento de la ley del NPS de nivel I o nivel II	Aprobación de Curso de Cumplimiento de la Ley	Aprobación de Curso de Vigilancia. Estos varían de acuerdo al área de trabajo	Aprobación de Curso de Vigilancia. Estos varían de acuerdo al área de trabajo	Exámen de ingreso	No lo menciona	Exámenes de ingreso que el (1a) Secretario(a) determine.
<u>Academia</u>	" Law Enforcement Training Program"	Academia que consiste en un Programa de 12 semanas de entrenamiento de campo	Academia que consiste en un Programa general de 2 semanas y entrenamiento especializado dependiendo del tipo de empleo	Academia en "Massachusetts Ranger Academy" o en el "Seasonal Ranger Academy" dependiendo del tipo de empleo. Los Rangers de Boston asisten a "Boston Park Ranger Academy Training Program"	Academia de la Policía	Academia de la Policía de 26 semanas	Curso básico para personal de nuevo ingreso diseñado a discreción del Secretario, normalmente llamada Academia

¹ En la mayoría de los empleos para "park rangers", en Estados Unidos es de mucha utilidad poseer un grado universitario en ciencias naturales, ciencias sociales u otros grados dependiendo del tipo de parque o área natural donde será el empleo.

Todos los oficiales de cumplimiento de la ley en áreas naturales que se estudiaron tienen como deber fundamental hacer cumplir la ley. Estos tienen responsabilidades muy similares, tales como investigar violaciones, multar, realizar arrestos, proteger recursos y/o ciudadanos, entre otros.

Deberes y Responsabilidades		
<u>NPS Law Enforcement / USFS Law Enforcement Officers</u>	<u>Policía de Puerto Rico</u>	<u>Cuerpo de Vigilantes del DRNA</u>
Detectar e investigar violaciones de leyes locales, estatales y federales.	Proteger la vida y propiedad, impedir el crimen y el desorden.	Velar por la protección de nuestros recursos naturales.
Detener o arrestar a quienes violen la ley.	Prevenir, descubrir y perseguir el delito.	Vigilar la observación de las leyes y reglamentos que protegen el ambiente.
Patrullar parques (NPS) y bosques (USFS) y hacer cumplir las reglas y regulaciones y proteger sus recursos.	Cumplir y velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y ordenanzas municipales.	Realizar investigaciones y operativos relacionados con las leyes que administra el DRNA.
Proveer servicios de búsqueda y rescate.	Observar y procurar la protección de los derechos civiles del ciudadano.	Educar y orientar ciudadanos sobre la aplicabilidad de las leyes para la protección y conservación del ambiente y los usos autorizados.
Proveer asistencia a otras agencias del cumplimiento de la ley.	Tomar las providencias necesarias para garantizar la protección de la persona detenida.	Prestar vigilancia preventiva continua en las actividades recreativas y productivas que se desarrollan en la Isla.
Responder a incidentes de emergencia y proveer cuidados de emergencia.	Orientar y aconsejar al público sobre el mejor cumplimiento de la ley, así como en todo lo que concierne a la seguridad pública.	Prestar servicios de emergencia en caso de desastres naturales.

Fuentes: National Park Service; US Forest Service, Policía de Puerto Rico; Cuerpo de Vigilantes.

En cuanto a la educación y capacitación, solo el Cuerpo de Vigilantes no tiene un programa regular de Educación Continua. Aunque el Reglamento del Cuerpo de Vigilantes dispone que exista una Oficina de Relaciones con la Comunidad, Educación y Adiestramiento, la realidad es que esta Oficina tiene un funcionamiento limitado y no existe un programa formal de educación continua. A continuación, se presentan los requisitos mínimos anuales de educación continua:

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

La escala de salarios inicial de los vigilantes del DRNA es menor a la escala de salarios inicial de 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. En el caso de horas extras y tiempo compensatorio, el Vigilante acumula a razón de tiempo doble mientras que la Policía de Puerto Rico acumula a razón de tiempo y medio.

Escala Salarial y Horas Extras

Categoría	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.

Es importante destacar que los Vigilantes, aun cuando son agentes de orden público, están cobijados por un Convenio Colectivo. Esto hace que tengan unas disposiciones especiales en cuanto a su jornada de trabajo y la acumulación de tiempo compensatorio.

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).

El tener personal acumulando permanentemente tiempo compensatorio tiene consecuencias adversas para los itinerarios y planes de trabajo. Este factor es una de las causas principales de la alegada “falta de personal” que muchos vigilantes y supervisores señalaron en sus entrevistas.

Jornada de Trabajo		
	Policía de PR	Cuerpo de Vigilantes del DRNA
Jornada de Trabajo Regular	40 horas a la semana / 8 horas al día	40 horas a la semana / 8 horas al día
Disposiciones de Jornada de Trabajo Extra	Según la Ley, los miembros de la Policía vendrán obligados a trabajar en exceso de la jornada legal de trabajo establecida en los siguientes casos: (1) En caso de fuerza mayor o emergencia, tales como terremotos, incendios, inundaciones, huracanes, períodos eleccionarios, motines y cualesquiera otros que fueren declarados como tales por el Gobernador. (2) Cuando por necesidad del servicio y para beneficio del servicio público, ello fuere necesario, según lo determine el Superintendente. La Policía de Puerto Rico no tiene convenio colectivo.	Según el Convenio Colectivo, el Cuerpo de Vigilantes disfrutará de 2 días libres consecutivos, salvo necesidades de servicio y previa aprobación del vigilante; periodos de descanso de 12 horas consecutivas; no más de siete (7) días consecutivos de trabajo excepto bajo plan de contingencia en claves específicas. El tiempo compensatorio se acumulará luego del quinto día de trabajo.
Nota		Por la necesidad de servicio, los vigilantes trabajan un fin de semana sí y otro no.

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

Benchmarking con jurisdicciones de Estados Unidos

De los Estados Unidos, Connecticut es el estado que en extensión territorial por milla cuadrada y población más se asemeja a Puerto Rico. Se incluye, además, a las Islas Vírgenes Americanas por su localización geográfica.

Similitudes entre Puerto Rico y Connecticut

2015		
	<u>Población</u>	<u>Millas Cuadradas</u>
Puerto Rico	3,474,182	3,515
Connecticut	3,590,886	4,845

Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 2015 y The World Almanac of the U.S.A., Nations Encyclopedia

A pesar de las similitudes demográficas y geográficas de ambos territorios, Puerto Rico cuenta con 10.62 vigilantes por cada 100,000 habitantes, mientras que el estado de Connecticut cuenta con 1.42 por cada 100,000 habitantes. Sin embargo, al comparar los vigilantes en Puerto Rico con los *Environmental Law Officers* de las Islas Vírgenes Americanas (del *USVI Department of Planning and Natural Resources*), se observa que ellos cuentan con 8.74 oficiales por cada 100,000 habitantes.



El caso es similar al analizar la cantidad de oficiales por milla cuadrada.



IV. ANÁLISIS DE ENTREVISTAS AL CUERPO DE VIGILANTES Y PERSONAL DEL DRNA

El proceso de consulta contó con la amplia participación del Cuerpo de Vigilantes. 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. También se entrevistó personal clave en posiciones gerenciales del DRNA.

Se realizaron un total de 86 entrevistas a vigilantes, sargentos y tenientes del Cuerpo de Vigilantes, así como a personal del DRNA para profundizar más en la evaluación de las necesidades y en la gestión del Cuerpo de Vigilantes⁴. Además, se entrevistaron 3 líderes miembros de organizaciones sin fines de lucro que trabajan por la conservación de los recursos naturales y los corales en Puerto Rico. Este análisis, junto al análisis presentado en secciones anteriores, sirvió de base para la elaboración de un Plan de Acción y hacer recomendaciones que impulsen el mejor desarrollo del Cuerpo de Vigilantes como brazo operacional del DRNA para la protección y conservación de los recursos naturales y ambientales de Puerto Rico.

Tareas y Operaciones de Vigilancia

La mayoría de los vigilantes entrevistados coincidieron en que en sus respectivas regiones se les brinda una buena atención a las querellas. Las querellas son, generalmente, llamadas o referidos que recibe la región para informar acerca de una violación a las leyes que administra el DRNA o informar acerca de una situación particular que afecta los recursos naturales. No todas las querellas proceden, ya que, en muchos casos, cuando el vigilante investiga la querella, la misma no tiene los méritos y no procede.

El nivel de querellas varía en un periodo de tiempo dado. Las querellas principales, según lo reportado por los vigilantes entrevistados, son por corte de árboles, movimiento de corteza terrestre y recogido de animales en los hogares. Sobre este particular, el recogido de culebras e iguanas en los hogares es uno de los servicios más solicitados al Cuerpo de Vigilantes por la ciudadanía. Según ellos, las llamadas para atender estos casos pueden llegar a ser, en promedio, entre 5 y 10 a la semana.

⁴ La lista se encuentra en el Anejo 1 de este documento.

Las querellas que fueron investigadas son consideradas intervenciones, así como otros casos de intervenciones que ocurran durante el patrullaje o en operativos en colaboración con otras agencias estatales y federales.

No obstante, mucho del personal entrevistado en el DRNA no está satisfecho con las operaciones de vigilancia realizadas por el Cuerpo de Vigilantes, ya que entienden que las mismas no se ajustan a las necesidades de la agencia. Se mencionaron, por ejemplo, las pocas intervenciones y casos radicados en cuanto a violaciones a las leyes y reglamentos relacionados a la protección, conservación y manejo de los arrecifes de coral, a la pesca, a la navegación y seguridad acuática, entre otras.

Task forces y grupos de trabajo especializados

Los *task forces* son equipos o unidades de trabajo que se establecen para trabajar en una tarea o trabajo determinado. Para la ejecución de las operaciones de vigilancia hay consenso en que los *task forces* funcionan y dan mejores resultados. De hecho, muchos vigilantes señalaron que cuando pertenecieron a un *task force* fue cuando recibieron más y mejores adiestramientos especializados y equipo. Entre los *task forces* mencionados como exitosos por los vigilantes entrevistados estuvo el “Task force de NOAA”. Además, se mencionó el “Task Force de Pesca”, que fue interno del DRNA con vigilantes que habían recibido entrenamiento en investigación en un curso con la Policía de Puerto Rico y que se realizaba con vigilantes vestidos de civiles. Según personal del DRNA, éste fue bien efectivo para atender violaciones a la Ley de Pesca, pero el mismo fue disuelto posteriormente. En estos momentos existe un *task force* de franquicias de agua el cual, según los entrevistados, está teniendo mucha efectividad en la fiscalización de la utilización de los pozos de agua.

También existen grupos de trabajo no necesariamente organizados como *task forces* que han dado buenos resultados. Por ejemplo, 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, ha sido bien exitoso en el control de primates en el área. 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 monos patas y 200 macacos Rhesus en el área oeste.

Tanto los vigilantes como personal del DRNA entrevistado coincidió en que en las ocasiones que ha habido una relación más efectiva entre el DRNA y el Cuerpo de Vigilantes es cuando ha habido un *task force* o grupo de trabajo con personal del Cuerpo dedicado a tareas de vigilancia específicas directamente en contacto con el personal de DRNA y las otras entidades envueltas.

Sobre este particular, las entrevistas a organizaciones ambientales que trabajan o co-manejan áreas en conjunto al DRNA señalan la importancia de contar con el apoyo del DRNA y el Cuerpo de vigilantes en las labores de vigilancia de las áreas protegidas.

Protocolos de Intervención

En las entrevistas al Cuerpo de Vigilantes se pudo constatar que no existen protocolos de intervención escritos que sean consistentes en todas las regiones. Al indagar acerca del protocolo de intervención, todo el personal entrevistado mencionó que conocieron sobre los procedimientos de intervención en la Academia y, luego, en la práctica aprendiendo de los compañeros vigilantes y sargentos de más experiencia.

Esto es un asunto que tiene que ser atendido. La uniformidad de los protocolos de intervención es esencial en la medida que se quiera profesionalizar al Cuerpo de Vigilantes y agilizar la administración de los Reglamentos.

Casos sometidos a la Oficina de Asuntos Legales y a la gerencia de DRNA

Un asunto medular es que existe una mutua falta de confianza y de entendimiento entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales del DRNA. La mayoría de los vigilantes y oficiales de mayor rango expresaron insatisfacción con el modo en que DRNA maneja los casos de intervenciones que se someten a la Oficina de Asuntos Legales. Expresaron que, en muchas ocasiones, someten casos a la Oficina de Asuntos Legales y los mismos no son vistos en el periodo de tiempo estipulado por Ley, por lo que se desestiman los casos. Otro planteamiento frecuente fue que, en muchas ocasiones, se transan multas por muy poca cantidad de dinero, cosa que desmotiva al vigilante y que, según ellos, le resulta más costoso al DRNA, ya que la multa cobrada en algunos casos resulta menor al costo de haber realizado la intervención.

Por su parte, en una reunión sostenida con la Oficina de Asuntos Legales, se planteó el hecho de que en muchas ocasiones los vigilantes no llenan los formularios de la manera correcta o no traen toda la evidencia que necesita el caso. Se planteó, además, la falta de personal (abogados) como un asunto que afecta la agilidad de la Oficina en tramitar los casos y se aclaró que, luego de su evaluación, los casos se someten a los examinadores y luego a la Oficina del Secretario que es donde se toman las decisiones finales.

Es fundamental que se mejore la comunicación y se optimicen los procesos entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales del DRNA para lograr una mejor administración y cumplimiento de las leyes. Además, es esencial la alineación de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública de la Gerencia para lograr así una gestión más efectiva en pro de la conservación.

Equipo y Vehículos

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. 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. Esto es consistente con la disminución observada en las horas de patrullaje y en la baja en el consumo de litros de gasolina que se presentó anteriormente en el documento.

En cuanto a la falta de equipo, se mencionó la falta o mal estado de los radios de telecomunicaciones. De hecho, muchos de los operativos que realiza el Cuerpo se realizan en lugares distantes o en el mar donde muchas veces no hay señal de los celulares y se necesita de un buen sistema de radio por razones de seguridad. Esta situación fue señalada en estudios anteriores.

Se mencionó, además, que la mayoría de los chalecos antibalas se encuentran expirados y que los salvavidas se encontraban en mal estado, entre otros equipos. 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.

En las entrevistas a organizaciones ambientales⁵ que trabajan en áreas protegidas se señaló el problema de la falta de equipo y vehículos del Cuerpo de Vigilantes y DRNA como el factor principal que incide en la escasa labor de vigilancia que se da en las áreas protegidas.

Instalaciones

La calidad de las instalaciones utilizadas por el Cuerpo de Vigilantes varía por región. En las visitas realizadas por el personal de *Advantage* se pudieron apreciar instalaciones en buenas condiciones como instalaciones que requieren de mejoras. En general, se pudo apreciar que las instalaciones terrestres, como son las principales, tienden a estar en mejores condiciones que las marítimas o los destacamentos.

Con respecto a este particular, oficiales entrevistados indicaron que hace unos años se asignó un presupuesto para la remodelación de instalaciones que estaban en mal estado. Según fue informado, debido a la cantidad limitada de fondos, se escogieron las instalaciones en base a su deterioro y la importancia a la hora de brindar servicios.

Las necesidades entre las instalaciones de unidades terrestres y unidades marítimas varían. Por ejemplo, las instalaciones marítimas deben estar localizadas cerca del mar u océano y deben disponer de congeladores para la colocación de la pesca incautada, además de lugares adecuados para la colocación de lanchas y “jet skies”, entre otros vehículos. En general, hubo consenso entre los vigilantes y el personal de supervisión de que las instalaciones carecen de lugares adecuados y bajo llave para la colocación de evidencia o equipos confiscados.

Un asunto importante que se dilucidó en las entrevistas es que las instalaciones del Cuerpo de Vigilantes que funcionaban como cabeceras (generalmente las Unidades Terrestres) que estaban localizadas junto a las Oficinas Regiones del DRNA promovían, por lo general, una mejor

⁵ La lista se encuentra en el Anejo 2 de este documento.

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.

Motivación y compromiso

La mayoría de los vigilantes entrevistados dijo sentirse comprometido con su trabajo como vigilante. Sin embargo, la mayoría expresó no sentirse motivado. Esto es cónsono con las otras evaluaciones anteriores realizadas en relación al Cuerpo de Vigilantes. La falta de equipo y materiales, la alegada falta de consistencia en la aplicación de las leyes por la gerencia del DRNA, el estado de muchas de las facilidades, la falta de entrenamientos, la falta de comunicación interna, las decisiones político partidistas y el ascenso no basado en mérito, entre otros, fueron mencionados frecuentemente como factores que contribuyen a esta desmotivación generalizada.

Adiestramientos y capacitación

Cuando se indagó acerca de capacitación y adiestramientos hubo distintas reacciones. Aunque hubo consenso de que debe haber más adiestramientos debido a la importancia de los mismos en la ejecución de las operaciones de vigilancia, algunos vigilantes señalaron que los adiestramientos eran ofrecidos a los mismos vigilantes. Sin embargo, hubo vigilantes que expresaron sentirse satisfechos con los adiestramientos recibidos.

Esta situación antes descrita es consistente con que, al momento, los adiestramientos ofrecidos se asignan a discreción de los supervisores inmediatos u otros oficiales. Esto es así porque la mayoría de los adiestramientos que se ofrecen tienen un número máximo de asistentes o, en algunos casos, se escogen los vigilantes que van a asistir de acuerdo al tema, su especialización o interés en el adiestramiento.

Un tema que se mencionó frecuentemente fue el hecho de la mayoría de los vigilantes, que tienen que estar armados, no habían ido a practicar al polígono de tiro en más de cuatro años.

Una solución a esta situación es el desarrollo de un Programa de Educación continuada en que se requiriera un determinado número de horas de adiestramiento al año a ser cumplida por todos los vigilantes.

Planes de Trabajo

En las entrevistas realizadas a vigilantes y supervisores, éstos se referían a los planes de trabajo como los itinerarios de trabajos. Los supervisores mencionan que sus planes de trabajo (itinerarios) se hacen semanalmente y pueden variar tomando en consideración los vehículos y el personal disponible, los requisitos de patrullaje, las querellas de esa semana y alguna directriz especial que haya sido dada por un oficial superior en la cadena de mando.

La falta de involucramiento del Cuerpo de Vigilantes en los planes de trabajo del DRNA fue señalada por personal de DRNA como un factor que debe ser atendido. *Advantage* entiende que esta situación es consecuencia de los siguientes factores:

1. Falta de comunicación entre las distintas dependencias del DRNA y el Cuerpo de Vigilantes.
2. Falta de un sistema de comunicación electrónica. Muchos de los vigilantes no tienen cuentas de correos electrónico.
3. Cadena de Mando – las instrucciones a los vigilantes, por lo general, deben de ser recibidas de parte de un sargento del Cuerpo de Vigilantes y así a través de la cadena de mando.
4. No participación de personal del Cuerpo de Vigilantes en los comités que conforman las distintas leyes administradas por el DRNA.
5. Prioridad del Cuerpo de Vigilantes de brindar servicio a la ciudadanía; o sea, ciudadanía que se comunica directamente al Cuerpo de Vigilantes a realizar querellas.
6. Falta de integración entre los vigilantes y personal de los bosques y áreas naturales protegidas administradas por el DRNA.

Bosques y áreas naturales protegidas

La apreciación de *Advantage* es que no siempre existe una integración entre los vigilantes asignados a destacamentos en áreas naturales protegidas administradas por el DRNA y el personal de dichas áreas. Esta apreciación fue respaldada por personal del DRNA entrevistado. Sin embargo, hubo varias áreas naturales en las que se había logrado establecer prioridades de protección del recurso entre los oficiales de manejo y los vigilantes asignados al área.

En entrevistas realizadas en estas áreas naturales, se destaca el hecho de que los vigilantes no responden al Oficial de Manejo directamente sino al sargento asignado a dicha área o a la región. Además, estos vigilantes también brindan apoyo en la atención de querellas y patrullaje a las regiones a las que pertenecen, por lo que en muchos casos sus labores no son exclusivas en dicha área natural.

Personal

Una de las necesidades mencionadas por la gran mayoría de los entrevistados fue la necesidad de personal (vigilantes y personal de supervisión). La alegada escasez de personal fue señalada como un factor importante que limitaba las operaciones de vigilancia. Además, todos los supervisores entrevistados mencionaron como un “*dolor de cabeza*” el hacer y manejar el itinerario de trabajo semanal de las regiones.

Advantage entiende que la alegada escasez de personal es resultado de cómo está estructurado el convenio colectivo y no del número de vigilantes con que cuenta el Cuerpo de Vigilantes. Es importante destacar que, de la manera que está estipulada la acumulación de tiempo compensatorio bajo este convenio, es casi 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).

El tener personal acumulando permanentemente tiempo compensatorio tiene consecuencias adversas para el desarrollo de itinerarios de trabajo, planes de trabajo y en las operaciones de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes. Además, el convenio colectivo establece un número mínimo de vigilantes y personal de supervisión para la realización de patrullaje y atención de querellas que también afecta las operaciones de vigilancia.

Supervisión

Entre los entrevistados hay consenso en que falta personal de supervisión. En la actualidad hay 21 sargentos de operaciones terrestres y 21 sargentos de operaciones marítimas distribuidos en las 7 regiones. El Convenio Colectivo y el Reglamento del Cuerpo de Vigilantes establece que debe haber un sargento (supervisor) en cada turno de trabajo los 7 días de la semana. Esto hace que en algunas regiones los sargentos estén sobrecargados de trabajo. En algunos casos, se han tenido que modificar los horarios de servicio en algunos destacamentos debido a esta situación.

Política Partidista

La política partidista fue señalada como un problema por la mayoría de los entrevistados. De hecho, muchos de ellos señalaron abiertamente haber sido reclutados con cartas de recomendación de algún

senador o representante y que, en muchos casos, los ascensos se otorgan de una manera similar. Sin embargo, aun con ellos haberse beneficiado de la política partidista en su momento, reconocieron que esto afecta el desempeño del Cuerpo de Vigilantes.

Ascensos

El personal de supervisión entrevistado destacó la necesidad de ascensos de vigilantes a sargentos debido a la necesidad de supervisión que existe. Además, varios de los tenientes entrevistados cuentan con muchos años de servicio en el Cuerpo y mencionaron ya estar próximos a retirarse, por lo que presenta un problema a futuro. Según ha sido señalado por personal entrevistado, este problema se agrava porque muchos vigilantes no quieren ser ascendidos, ya que en algunas posiciones gerenciales del Cuerpo de Vigilantes (sargentos, entre otros), éstos tienen menores salarios que algunos vigilantes, ya que el personal de supervisión no ha tenido derecho a aumentos salariales por la situación fiscal del país según estipulado en la “Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

Acercas del procedimiento de ascensos, la mayoría de los entrevistados señaló que el mismo debe ser realizado de manera objetiva, basada en un sistema de mérito como se realiza en la Policía de Puerto Rico. Esto ha sido recomendado en la mayoría de los estudios que han analizado al Cuerpo de Vigilantes.

Colaboraciones con otras agencias

La colaboración con otras agencias es algo que ocurre de manera natural en el Cuerpo de Vigilantes del DRNA. El Cuerpo de Vigilantes colabora regularmente con la NOAA, el *U.S. Border Patrol*, La Guardia Costanera, las Fuerzas Unidas de Rápida Acción (FURA) de la Policía de Puerto Rico, Policías Municipales, Junta de Calidad Ambiental, entre otros.

Fue común escuchar en las entrevistas realizadas en las unidades marítimas, la colaboración que ofrecen los vigilantes marítimos al *U.S. Coast Guard*, al *U.S. Border Patrol* y a la *Policía de Puerto Rico* para el rescate o la atención de personas indocumentadas que llegan a las costas de Puerto Rico, principalmente a la Isla de Mona. También se mencionó que en muchas ocasiones se han encontrado con cargamentos de drogas ilegales en los esfuerzos nocturnos de vigilancia costera. Este apoyo a otras agencias, en muchos casos federales, sale de los escasos recursos con que cuenta el DRNA.

Es necesario realizar acuerdos de colaboración formales y efectivos que beneficien a ambas partes pero que, al mismo tiempo, remedien las necesidades de equipo y de capacitación del Cuerpo de Vigilantes. Por ejemplo, el Cuerpo de Vigilantes recibe \$240 mil anuales para compra de equipo y gastos de patrullaje a través del Joint Enforcement Agreement (JEA) con la NOAA. Según personal del DRNA, este fondo peligra debido al bajo número de intervenciones que se realizan bajo las leyes de interés para la NOAA.

Análisis FODA

Luego de haber realizado las entrevistas y las visitas oculares a las regiones, se presenta el siguiente análisis FODA. Las fortalezas mencionadas en esta sección, son los puntos fuertes que al Cuerpo de Vigilantes le conviene desarrollar. Las oportunidades, por su parte, son factores externos favorables que éste puede aprovechar para su propio desarrollo y beneficio. Por el contrario, las debilidades son todos aquellos puntos que afectan negativamente a la organización y que deben ser trabajados para el mejoramiento de la misma; mientras que las amenazas, son los factores externos que presentan desafíos para la organización.

El análisis presentado a continuación coincide en muchos aspectos con lo expuesto anteriormente en otros documentos de evaluación del Cuerpo de Vigilantes:

FORTALEZAS

VENTAJAS RELATIVAS DEL CUERPO DE VIGILANTES

- Cuerpo ya organizado
- Vasta experiencia en vigilancia y operaciones de campo
- Experiencia en trabajo en equipo y *task forces*

OPORTUNIDADES

SITUACIONES FAVORABLES EXTERNAS DEL CUERPO DE VIGILANTES

- Alianzas estratégicas con otras organizaciones
- Fondos Federales
- *Task forces*

DEBILIDADES

DEFICIENCIAS Y LIMITACIONES DEL CUERPO DE VIGILANTES

- Falta de capacitación y de educación continuada
- Falta de equipo y de vehículos
- Falta de motivación y reconocimiento de la labor del Cuerpo de Vigilantes
- Falta de una relación efectiva entre este Cuerpo y el DRNA
- Falta de un proceso de mérito para ascensos
- Falta de personal para cumplir con tareas y horario de servicio nocturno debido al Convenio Colectivo y limitado personal de supervisión

AMENAZAS

SITUACIONES DESFAVORABLES EXTERNAS DEL CUERPO DE VIGILANTES

- Crisis Fiscal

V. ANÁLISIS DE ESTADÍSTICAS DEL CUERPO DE VIGILANTES

Las estadísticas operacionales apuntan a que ha habido un deterioro en la operación del Cuerpo de Vigilantes en este último año fiscal. Esto puede ser el resultado de varios factores.

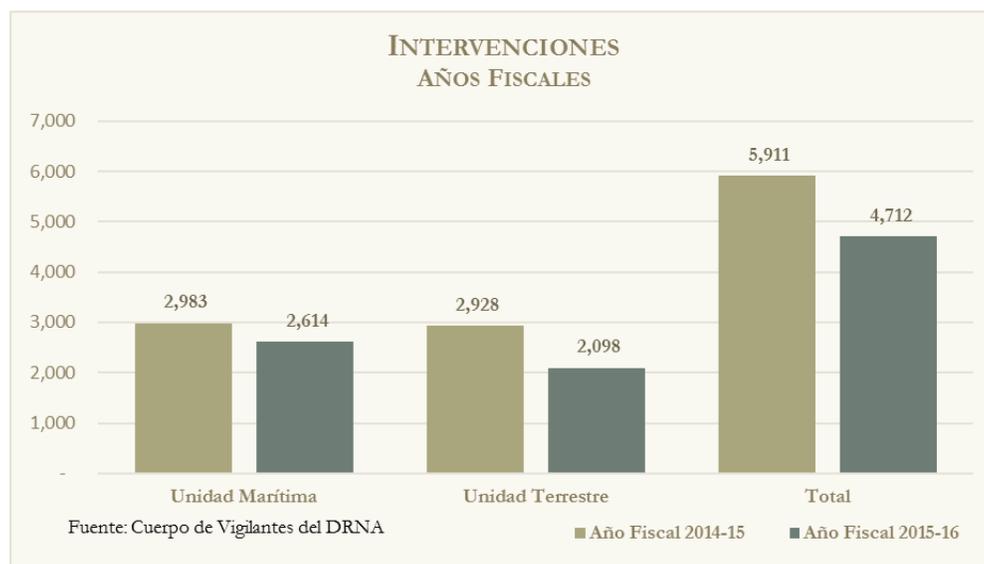
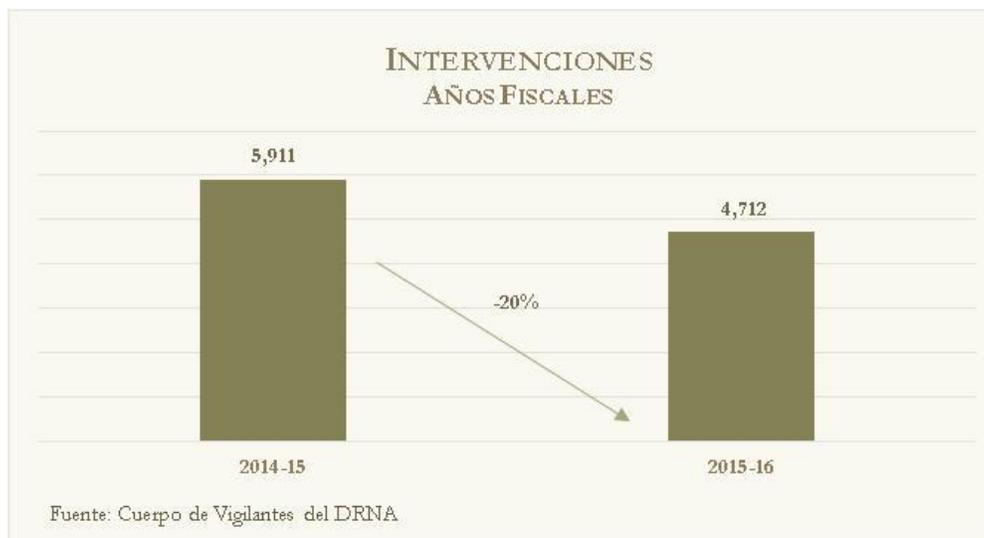
En las entrevistas realizadas a los vigilantes y supervisores se señaló la falta de vehículos y equipo como una de las dificultades principales en la realización de las operaciones de vigilancia. Señalaron que la escasez de vehículos y embarcaciones afecta directamente las operaciones, ya que se necesitan 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. Esto es consistente con la disminución observada en las horas de patrullaje y en la baja en el consumo de litros de gasolina que se presenta más adelante en el documento.

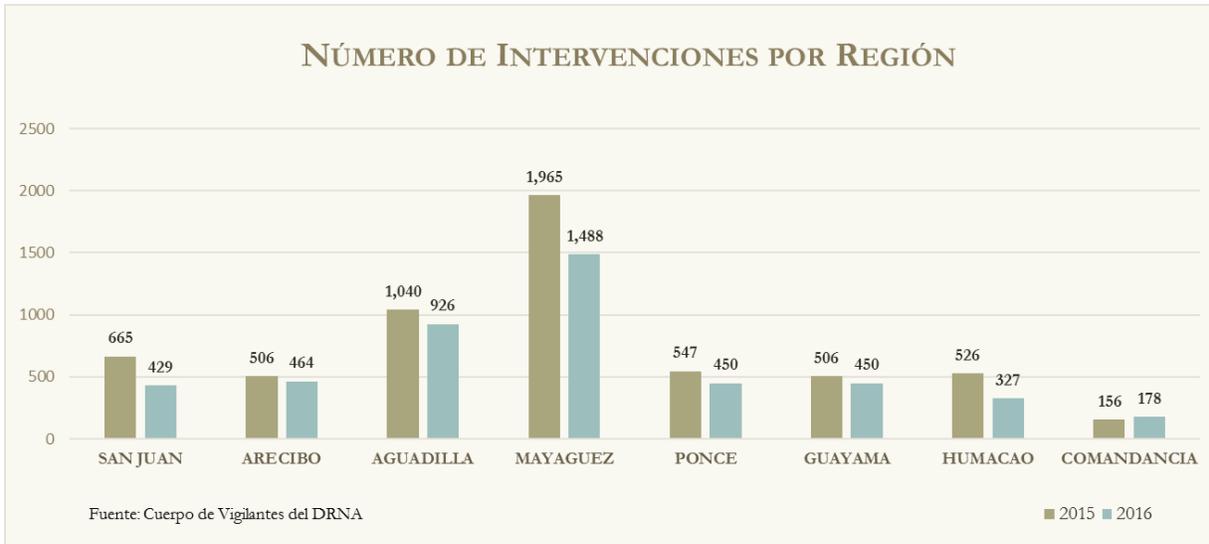
Es importante señalar que el Cuerpo de Vigilantes no mantenía un sistema de estadísticas regular o, al menos, la recopilación y tabulación de la misma no se mantiene de manera regular entre administraciones. Por esta razón, la información estadística presentada en este informe corresponde solo a los últimos dos años fiscales.

Intervenciones

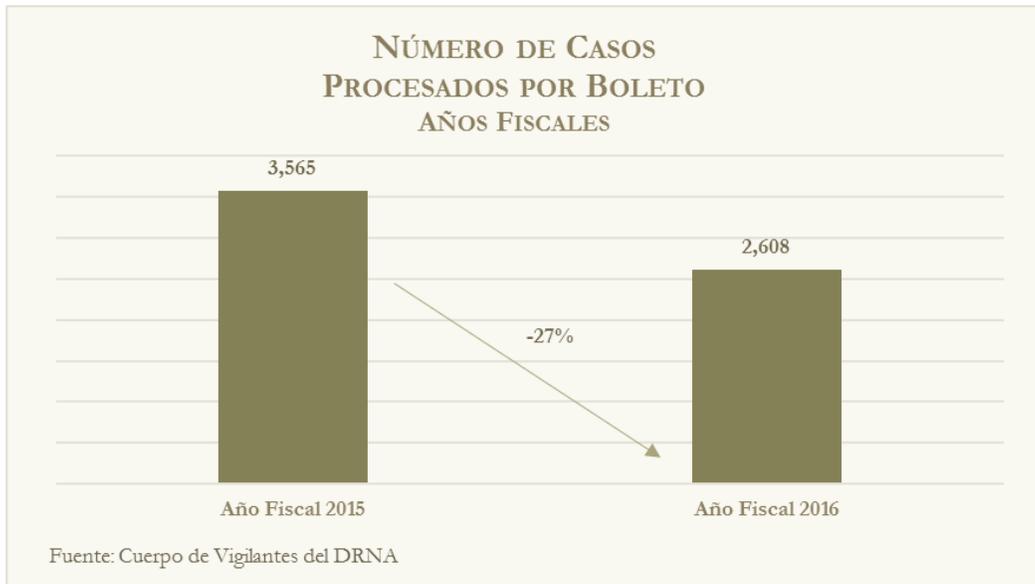
Las intervenciones realizadas por el Cuerpo de Vigilantes disminuyeron 20% entre los años fiscales 2016 y 2015. Se registraron bajas tanto en las intervenciones de la Unidad Marítima (-12.4%) como en las intervenciones realizadas por la Unidad Terrestre (-28.3%).



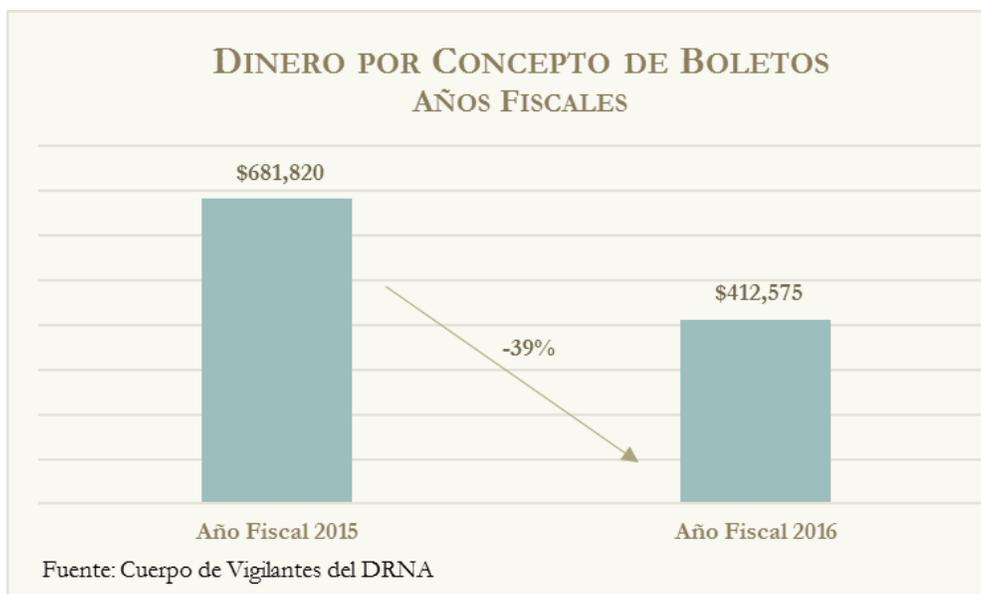
Al analizar el comportamiento de las intervenciones por región, aunque la mismas disminuyeron entre ambos años fiscales, se observa que el mayor número de éstas fueron realizadas por las regiones de Mayagüez y Aguadilla, lo que coincide con la disponibilidad de personal.



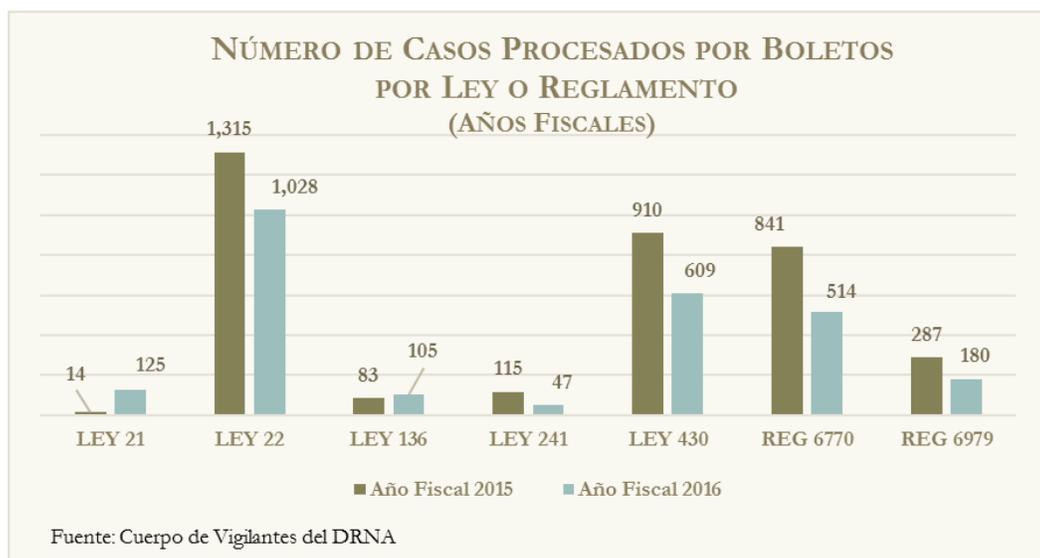
El número de casos procesados por boleto disminuyó en 27% entre los años fiscales 2015 y 2016. Debido a que no todas las intervenciones son procesadas por boleto administrativo, el número de casos es menor que el de las intervenciones de dicho año fiscal.



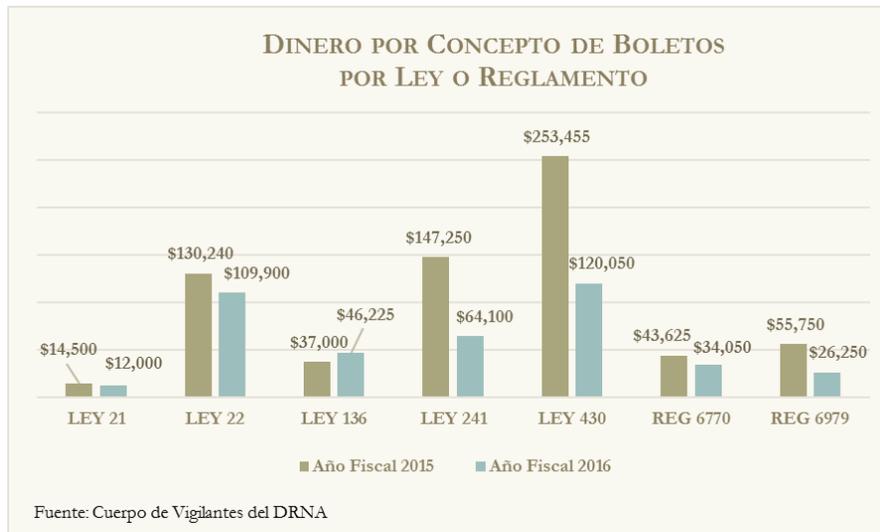
Para el año fiscal 2015, el dinero por concepto de boletos alcanzó los \$700 mil. En cambio, durante el año fiscal 2016 estos ingresos disminuyeron (-39%). Es importante señalar que este dinero no incluye el dinero recaudado por concepto de multas administrativas.



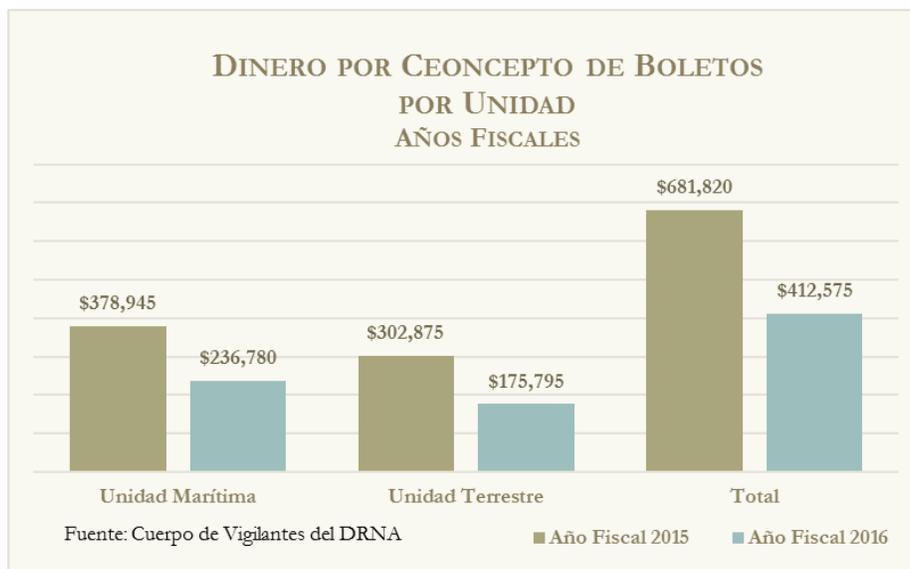
Entre los casos procesados por boletos por ley o reglamento durante los años fiscales contemplados, la Ley 22 (Ley de Vehículos y Tránsito) fue la que generó mayor volumen de casos seguida por la Ley 430 (Ley de Navegación y Seguridad Acuática de Puerto Rico).



Entre los años fiscales 2015 y 2016, la Ley 430 (Ley de Navegación y Seguridad Acuática de Puerto Rico) fue la que más dinero generó por concepto de boletos (\$373,505), seguida por la Ley 241 (Ley de Vida Silvestre de Puerto Rico). Cabe señalar que la Ley 22 (Ley de Tránsito) genera una cantidad importante de dinero por concepto de boletos de tránsito que van al fondo general del Departamento de Hacienda (DH).



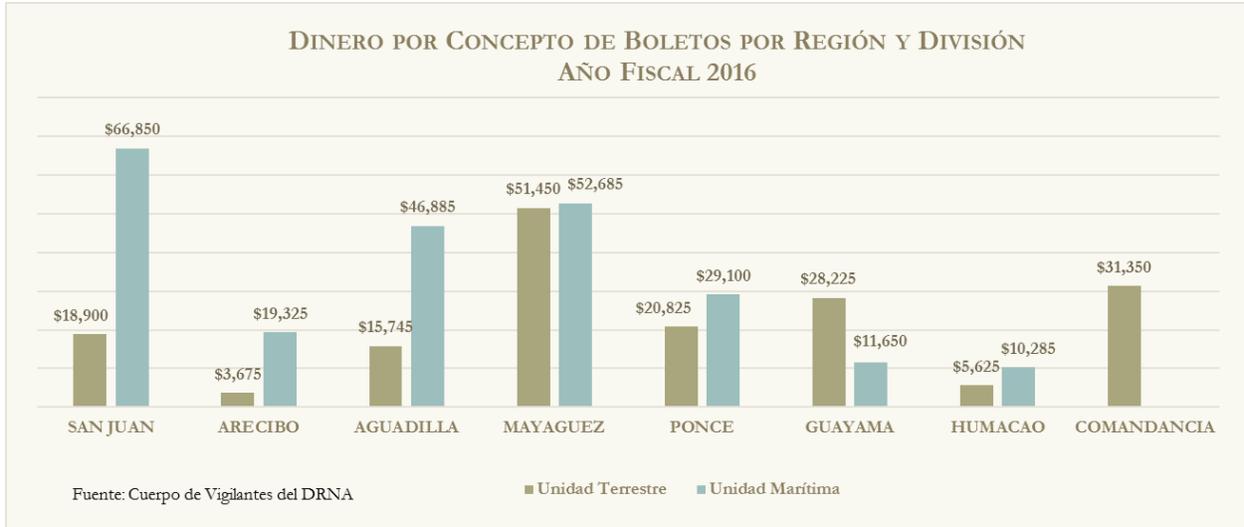
La Unidad Marítima del Cuerpo de Vigilantes fue la que generó mayor cantidad de dinero por concepto de boletos.



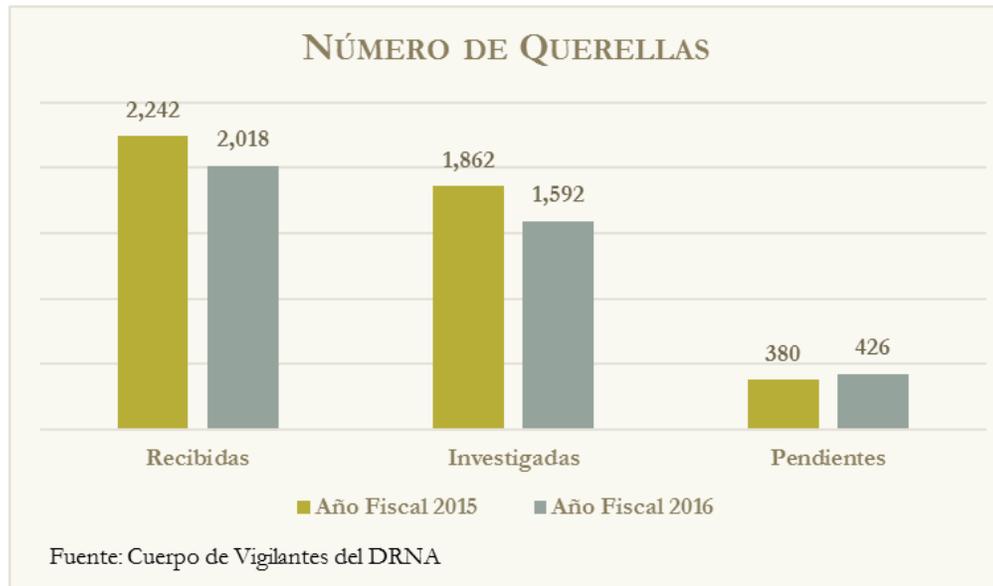
Cuando se distribuyen las multas por unidad en las distintas regiones de Puerto Rico, se observa que el desempeño varía no solo por región sino también por unidad y año. La Unidad Marítima de la Región de Humacao fue que la que generó mayor cantidad de dinero por concepto de boletos en el año fiscal 2015.



Para el año fiscal 2016, la unidad Marítima de la Región San Juan generó el mayor recaudo de dinero por concepto de boletos. Sin embargo, el dinero generado por concepto de boletos en la Región Humacao disminuyó significativamente. En las entrevistas se pudo constatar que, a veces, se genera mucho dinero en intervenciones realizadas con apoyo de vigilantes de otras regiones para un año en particular. En el caso de la Región de Humacao, ésta se ha visto afectada por el retiro y la renuncia de personal de la Unidad Marítima.



Durante el año fiscal 2015, se investigó un 83% de las querellas recibidas, mientras que durante el año fiscal 2016 se investigaron un 78% de las querellas recibidas.

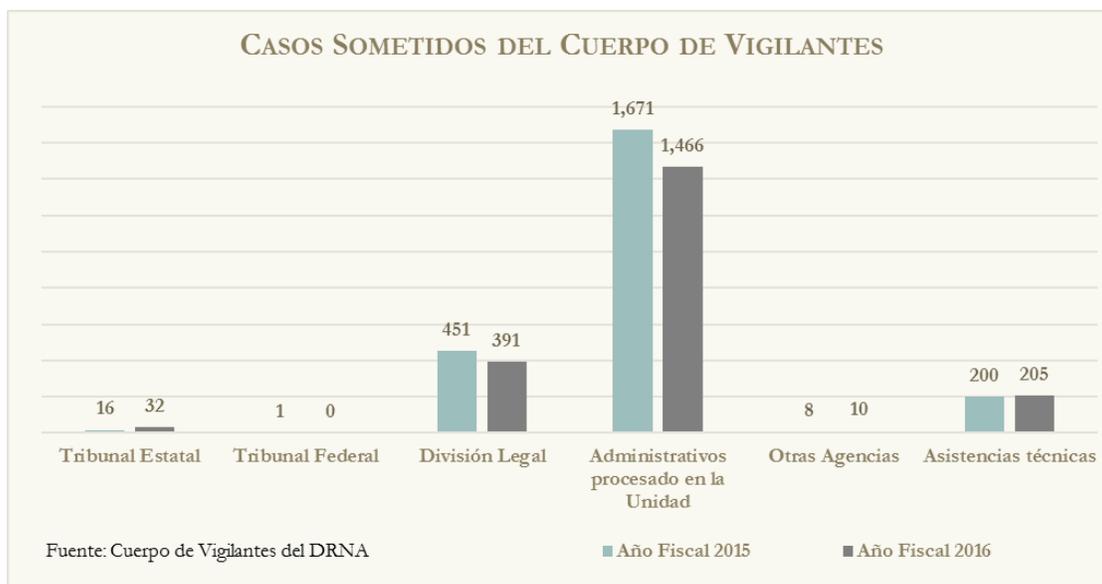


La mayoría de las inspecciones realizadas por el Cuerpo de Vigilantes fueron a vertederos clandestinos. Es importante señalar que, en las entrevistas a funcionarios del Cuerpo de Vigilantes, algunos de los entrevistados mencionaron que las inspecciones para otorgación de permisos han disminuido desde

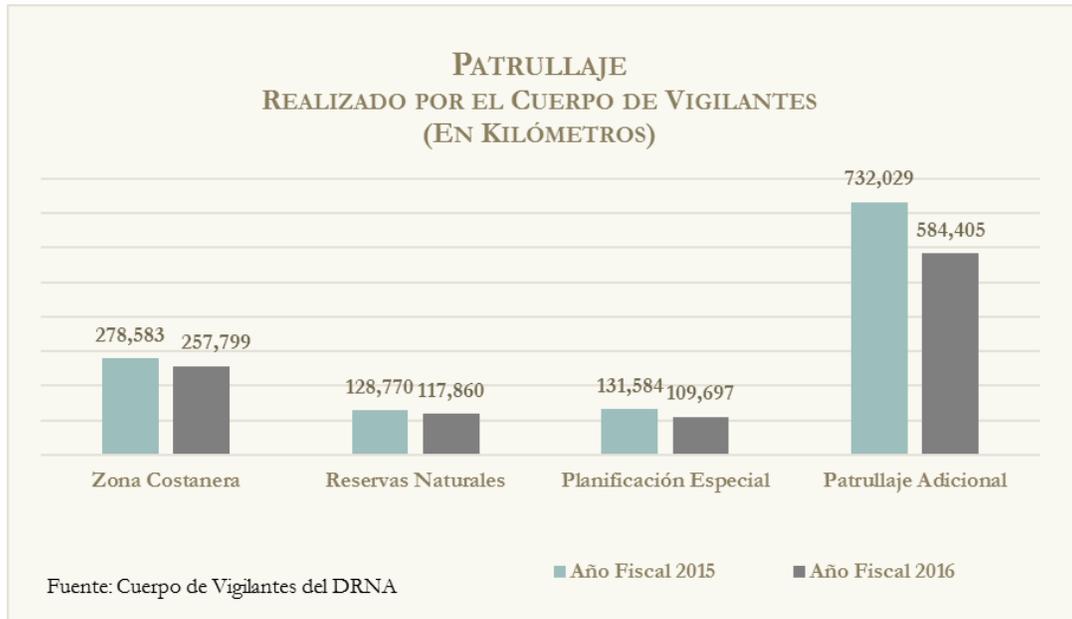
que la Oficina de Gerencia de Permisos (OGPE) realiza algunas de estas inspecciones bajo la Nueva Ley de Permisos del 2010.



De los casos sometidos para los años fiscales 2015 y 2016, la mayoría de los mismos fue procesado en la misma Unidad o Región. Una cantidad significativa de casos fue sometida a la Oficina de Asuntos Legales del DRNA. De estos casos, casi la mitad requirió de evaluación técnica.



El patrullaje terrestre con más kilómetros recorridos es el Patrullaje Adicional en ambos años fiscales.



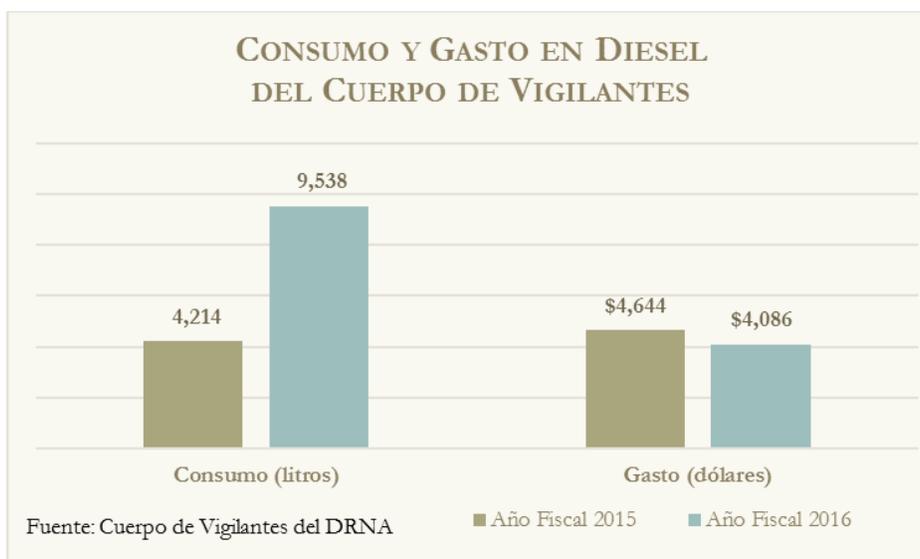
Por último, para el año fiscal 2014-15 el patrullaje marítimo fue de 3,317 horas náuticas. Sin embargo, para el año fiscal 2015-16, el mismo se redujo a 1,782 horas náuticas.



El consumo de gasolina brinda una idea del nivel de patrullaje que realiza del Cuerpo de Vigilantes y/o del nivel de actividad. Para el año fiscal 2015, el consumo de gasolina fue de un total de 776,900 litros con un gasto de \$353,790. En cambio, para el año fiscal 2015-16, el consumo de gasolina fue de 324,368 litros con un gasto de \$241,816.



Para el año fiscal 2015, el consumo de diésel fue de 4,214 de litros. En cambio, para año fiscal 2016, el consumo aumentó en más del doble (9,538 litros). No obstante, el gasto en compra de diésel se redujo en 13% en comparación con el año fiscal anterior.



VI. DIAGNÓSTICO DEL CUERPO DE VIGILANTES

Convenio Colectivo⁶

Es importante destacar que los Vigilantes, aun cuando son agentes de orden público, están cobijados bajo un Convenio Colectivo. Como norma general, los agentes u oficiales de orden público o personal público en tareas de importancia a nivel estatal generalmente no se les permite organizarse bajo uniones obreras. Este es el caso de los policías, bomberos y maestros, entre otros.

En el caso de la Policía de Puerto Rico, en su reglamento se establece lo siguiente: “Se prohíbe el ingreso y la afiliación de los miembros de la Policía de Puerto Rico a cualquier organización que tenga el carácter de unión obrera. Sin embargo, esta prohibición no tiene el alcance de proscribir la afiliación y militancia de los miembros de la Policía en organizaciones propias de su profesión para cualquier fin lícito en armonía con lo dispuesto en las leyes”. No obstante, las afiliaciones a organizaciones u asociaciones profesionales sí están permitida. Este es el caso de la Asociación de Miembros de la Policía, la Asociación de Oficiales Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, la Asociación de Maestros de Puerto Rico y la Federación de Maestros de Puerto Rico.

El convenio colectivo del Cuerpo de Vigilantes tiene una serie de disposiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo, acumulación de tiempo compensatorio, entre otros asuntos, que afectan las operaciones y la efectividad del organismo. Por ejemplo, *Advantage* entiende que la alegada escasez de personal es resultado de cómo está estructurado el convenio colectivo y no necesariamente del número de vigilantes con que cuenta el Cuerpo. El tener personal acumulando permanentemente tiempo compensatorio, además de otro tipo de licencias, tiene efecto devastador en los itinerarios de trabajo, planes de trabajo y en las operaciones de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes.

En específico, los artículos o secciones que más interfieren con las operaciones del Cuerpo de Vigilantes son las siguientes:

- ✓ Artículo 32. Reglamentación sobre jornada de trabajo

⁶ Este plan se trabajó antes de que se aprobara la Ley para el Cumplimiento con el Plan Fiscal del Gobierno, la cual eliminó los convenios colectivos, incluyendo el del Cuerpo de Vigilantes. Sin embargo, estos planteamientos se deben tomar en consideración por si en un futuro se reimplantan los convenios eliminados.

- Sección 15- Fines de semana libres
- Sección 16- Disfrute de lunes feriado inmediato a fin de semana libre
- Sección 17- Ininterrupción de licencia de vacaciones
- ✓ Artículo 59- Jornada regular de trabajo
 - Sección 2- Preparación de los itinerarios de trabajo
 - Sección 6- Prohibición de trabajo en exceso de siete días consecutivos
 - Sección 7- Cómputo del tiempo compensatorio
- ✓ •Artículo 61- Otras condiciones de empleo
 - Sección 25- Impedimento de patrullaje o atención a querellas mientras se encuentre solo
- ✓ Artículo 62- Desperfectos en equipos de planta física o servicios esenciales-

El Convenio Colectivo en su función de proteger a sus miembros, afecta la oferta de servicios y las operaciones del Cuerpo de Vigilantes. En este caso vemos el efecto en: cálculo de tiempo compensatorio, mínimo de requisitos de personal para patrullajes y supervisión por turno.

Consideraciones de tiempo compensatorio, días cedidos, jornada de trabajo y otras condiciones de empleo

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 al mes. Este factor es una de las causas principales de la alegada “falta de personal” que muchos vigilantes y supervisores señalaron en sus entrevistas. Este cálculo no toma en consideración la disposición adicional de que por cada fin de semana libre que el lunes de la semana siguiente sea feriado, se le concederá el día feriado.

Es importante señalar que en años anteriores estas horas extras se pagaban. En los últimos años, debido a la crisis fiscal, la mayoría de estas horas se acumulan en tiempo compensatorio, lo que agrava el problema de la escasez de vigilantes en algunos turnos. Cabe mencionar que la escala de salarios del Cuerpo de Vigilantes es baja si se compara con las escalas salariales de la Policía de Puerto Rico⁷, por lo que el pago de horas extras compensaba en cierta manera esta diferencia. Sin embargo, del modo en que se está llevando a cabo en estos momentos representa un problema para las operaciones del Cuerpo del Vigilantes.

⁷ Según fue mostrado en el Capítulo de “Benchmarking”.

Además de la acumulación del tiempo compensatorio, disposiciones como la ininterrupción de la licencia por vacaciones, el requisito de periodo de descanso de 12 horas y la jornada de trabajo regular de 8 horas diarias y 40 a la semana, presentan complicaciones adicionales a la hora de realizar los itinerarios de trabajo de agentes de orden público que realizan operaciones de vigilancia.

La preparación de itinerarios de trabajo con 3 semanas de anticipación y la no realización de cambios al mismo a menos que sea en común acuerdo, presentan escollos adicionales para la realización de operaciones de vigilancia de manera imprevista o realizar cambios en el itinerario de acuerdo a la necesidad de servicio o emergencias ambientales que ocurran.

La tabla a continuación muestra una lista de días de licencias que disfrutan los vigilantes debido a su Convenio Colectivo comparado con los días que disfruta la Policía de Puerto Rico.

Beneficios Marginales

	Policía de Puerto Rico	Cuerpo de Vigilantes
Vacaciones	2.5 días por cada mes de servicio	2.5 días por cada mes de servicio
Días Feriados	21 días feriado al año	21 días feriado al año
Días por enfermedad	1.5 días por cada mes de servicio	1.5 días por cada mes de servicio
Días de maternidad	12 semanas	12 semanas
Días de paternidad	5 días laborales a partir de la fecha de nacimiento del hijo (a)	7 días laborales
Licencias Renovación Licencia Conducir	N/A	2 horas
Licencia Funeral	N/A	5 días laborales (padre, madre, hijos o conyugue) 4 días laborales (hermanos) 3 días laborales (abuelos, nietos o suegros)
Licencia Vacunar Hijos	N/A	4 horas al año
Licencia Visitar Escuela	N/A	4 horas al comienzo y final de semestre
Licencia Donar Sangre	N/A	5 horas máximo 2 donaciones al año
Licencia para atender Asuntos relacionados con Pension Alimentaria	N/A	40 horas anuales
Día de cumpleaños	N/A	Se le otorga el día del cumpleaños sin cargos a licencia ni vacaciones

Fuente: Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera del Sistema Clasificado de la Policía de Puerto Rico
 Convenio Colectivo del Cuerpo de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales

La situación es tan extrema que, si en el caso hipotético que un vigilante trabajase un año, tomando días feriado, 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 reestructuración 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 Siguiendo

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

Requisito mínimo de personal para patrullaje

El Convenio Colectivo establece que, por seguridad de los vigilantes, estos no podrán patrullar ni atender querellas solos. Si no hay suficientes vigilantes tiene que ir acompañado por el supervisor y si él no estuviera disponible, se debe quedar realizando funciones cónsonas de su puesto.

A raíz de la acumulación de tiempo compensatorio, se afecta el número de personal disponible para la realización de patrullaje.

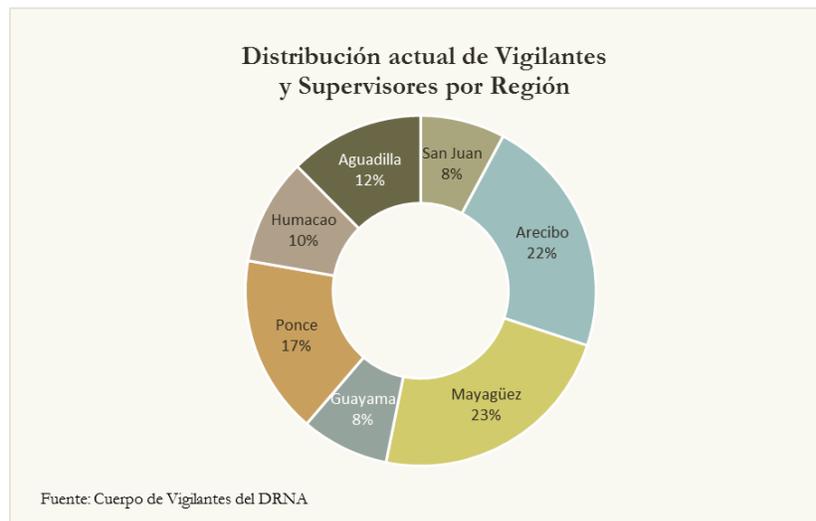
Supervisión

Entre los entrevistados hay consenso en que falta personal de supervisión. En la actualidad hay 21 sargentos de operaciones terrestres y 21 sargentos de operaciones marítimas distribuidos en las 7 regiones. El Convenio Colectivo establece que debe haber un sargento (supervisor) en cada turno de trabajo los 7 días de la semana. Esto lleva a que en algunas regiones los sargentos estén sobrecargados de trabajo. En algunos casos, se han tenido que modificar los horarios de servicio en algunos destacamentos para poder cumplir con este requerimiento. Esto ha hecho que en algunas oficinas no se realicen turnos nocturnos que es cuando ocurren muchas de las violaciones a las leyes que administra el DRNA.

Índice Preliminar de Distribución Geográfica de Vigilantes

Un asunto medular que se mencionó en anteriormente es que la distribución geográfica actual del Cuerpo de Vigilantes no responde necesariamente a la necesidad de servicio ni a un análisis planificado. Esto trajo como consecuencia problemas de distribución de los vigilantes versus la necesidad de servicio dada la presión sobre los recursos naturales en determinadas regiones.

Actualmente el número de vigilantes y supervisores por región y su distribución porcentual se presenta a continuación. Esta distribución no toma en consideración los vigilantes que trabajan a nivel de la Comandancia ni a los que se encuentran en labores de destaque en DRNA:



Para analizar la relación de distribución del personal del Cuerpo de Vigilantes con la necesidad de servicio de las regiones, *Advantage* desarrolló un índice. Las variables seleccionadas para la elaboración del índice fueron el número de personal de la región el cual servirá de numerador y el denominador está compuesto de cuatro variables que afectan la necesidad de servicio en las regiones. Estas son el número de hogares, dado que muchas de las querellas son realizadas por hogares; el total del área de tierra y agua en la región y el total de área protegida⁸.

Variables Seleccionadas

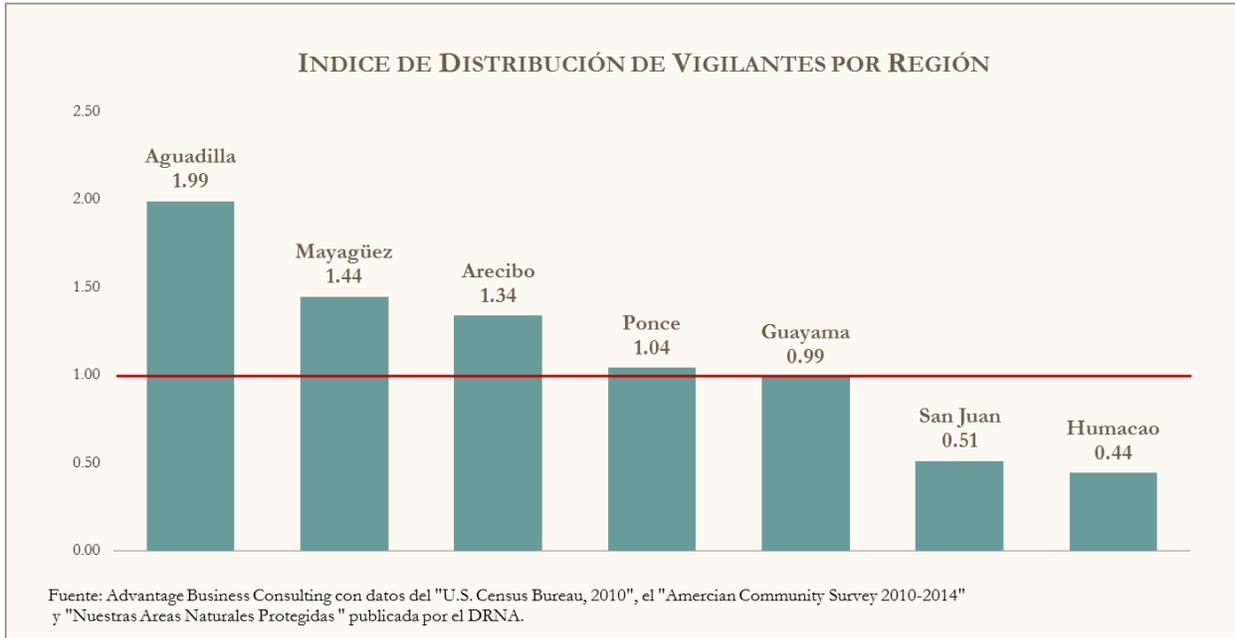
Región	Personal	Hogares	Área de Tierra (m ²)	Área de Agua (m ²)	Área Protegida (Cuerdas)
San Juan	27	483,238	474	154	7,754
Arecibo	77	140,083	619	140	36,716
Mayagüez	80	101,317	469	393	28,510
Guayama	28	77,882	315	136	13,375
Ponce	57	144,722	653	216	19,730
Humacao	34	205,729	613	719	13,341
Aguadilla	43	88,483	280	143	3,504
Puerto Rico	346	1,241,454	3,424	1,901	122,930

Fuente: "U.S. Census Bureau, 2010", el "American Community Survey 2010-2014" y "Nuestras Areas Naturales Protegidas ", publicada por el DRNA.

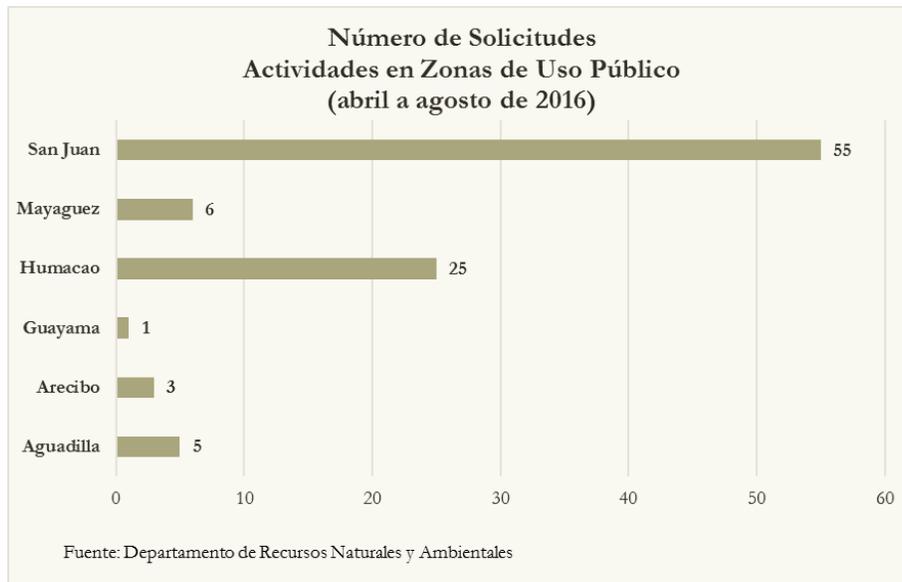
El índice ofrece una comparación de la necesidad de puestos por región de acuerdo al total de terrenos, océanos, mar, lagos y áreas protegidas para cada región. Índices mayores de 1 reflejan regiones que pueden prescindir de personal, mientras que regiones con índices menores de 1 reflejan una necesidad de personal urgente. El personal existente podría estar mejor distribuido si se cerraran plazas en algunas sub-regiones y se abrieran plazas en las regiones donde hace más falta.

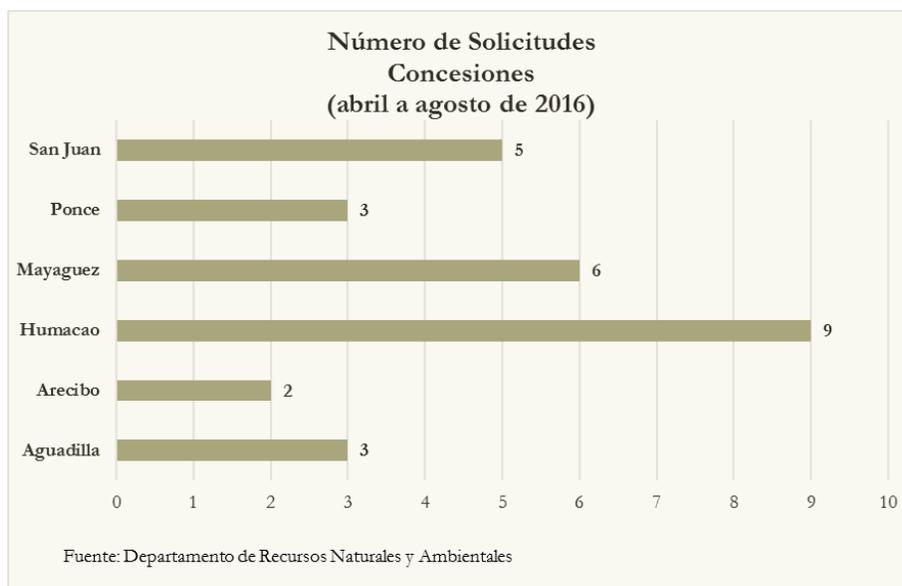
De acuerdo al índice preliminar elaborado, la redistribución de puestos debe atender las necesidades de personal de San Juan y Humacao. Sin embargo, es importante señalar que la Isla de Mona aumenta la necesidad de vigilantes en la Región de Mayagüez más allá de lo que pudiera indicar el índice.

⁸ Incluye las áreas protegidas bajo jurisdicción del DRNA y las áreas protegidas que el DRNA co-maneja en colaboración con otras organizaciones.



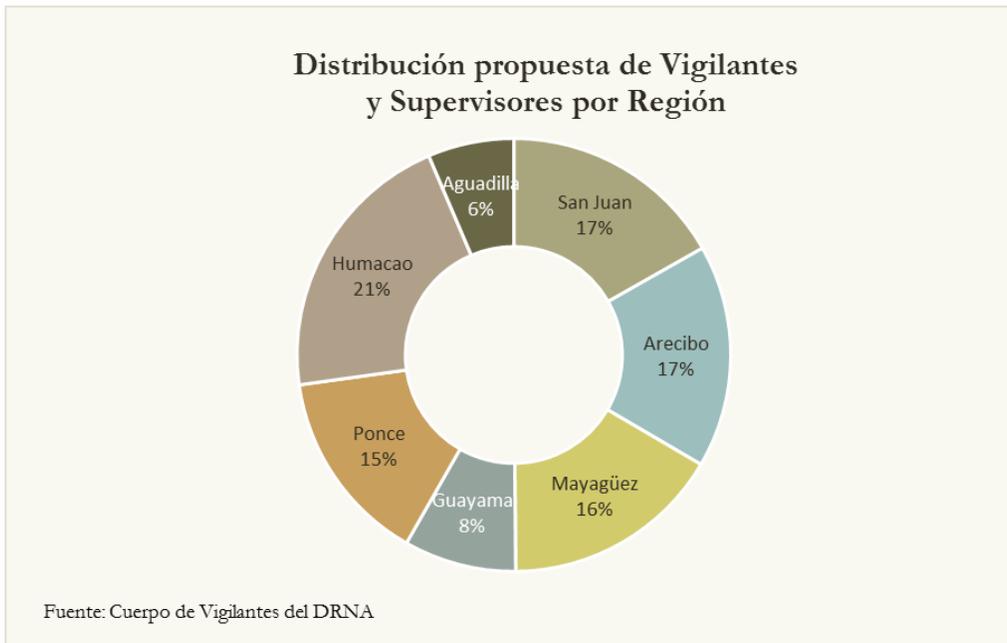
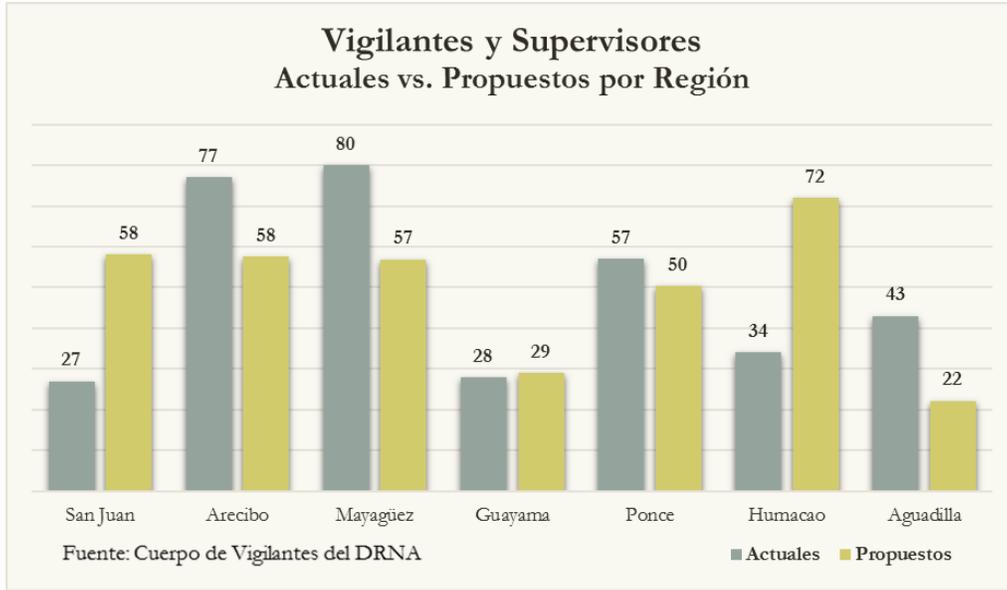
Advantage validó el Índice construido con la revisión del número de solicitudes de permisos en áreas de dominio público y el número de solicitudes de concesiones por el DRNA para brindar servicios en áreas naturales por municipio para el periodo de abril a agosto de 2016. Ambos indicadores muestran que las regiones con mayor número de solicitudes para la realización de actividades o concesiones son San Juan, Humacao y Mayagüez.





Adavantge recalculó el Índice incorporando la variable de registro de embarcaciones por región, pero los resultados no fueron confiables porque la mayoría de las embarcaciones están inscritas en la Región de San Juan, aunque las mismas estén guardadas en marinas o sean utilizadas en otras regiones de Puerto Rico. Debido a esto, se decidió utilizar el primer índice elaborado.

De acuerdo al Índice desarrollado, se recomienda que, de manera preliminar, las posiciones de trabajo actuales se re-distribuyan y aumenten en las regiones de San Juan y Humacao. Esto va a representar el cierre de plazas en Arecibo, Mayagüez, Aguadilla y Ponce. La región de Guayama se mantendría virtualmente igual. 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.



Producción

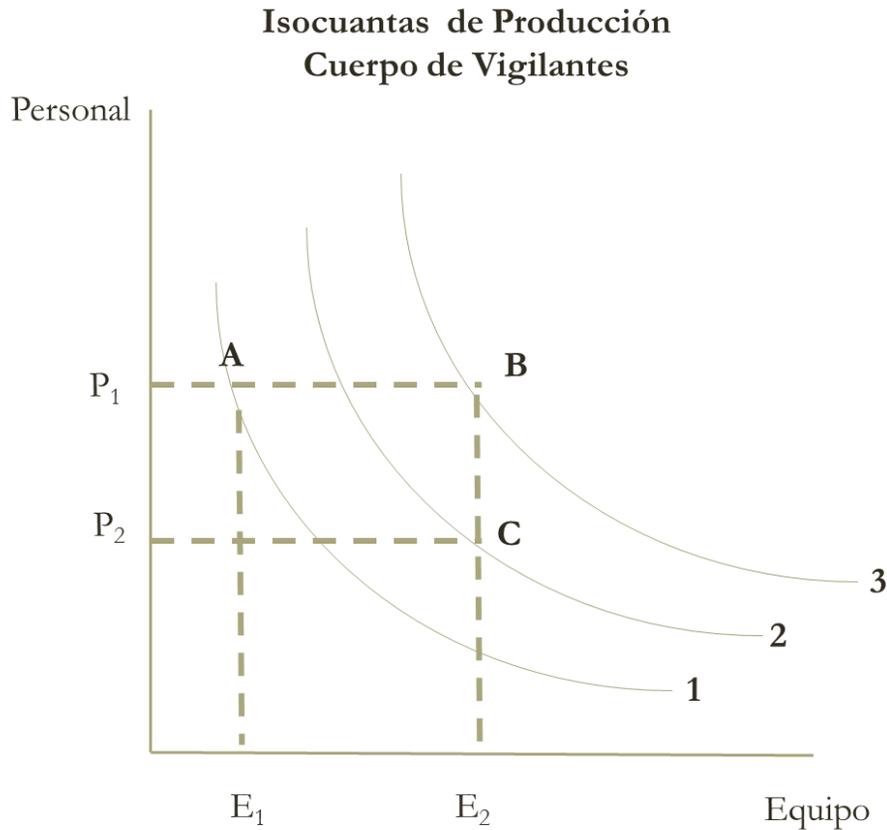
El Cuerpo de Vigilantes tiene una necesidad urgente de equipo. En muchas ocasiones, la escasez de equipo, vehículos y embarcaciones hace que los vigilantes no puedan salir a patrullar o realizar intervenciones y permanezcan en las oficinas. En otras palabras, que se afecte la producción.

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. Este concepto se diagrama mediante lo que se conoce como isocuantas de producción. Esto quiere decir que la producción, o sea, las operaciones de vigilancia se afectan en mayor proporción por la escasez de equipo que por la escasez de personal.

El siguiente diagrama presenta una isocuanta de producción para el Cuerpo de Vigilantes. Este diagrama muestra la relación del personal y el equipo con la producción (operaciones de vigilancia, etc.). En el eje horizontal se mide el equipo mientras que en el eje vertical se mide la cantidad de personal.

La isocuanta de producción 1 indica que se obtiene la misma producción con distintas combinaciones de personal y equipo. La isocuanta de producción 2 implica mayor producción que la isocuanta 1 con otras combinaciones de personal y equipo.

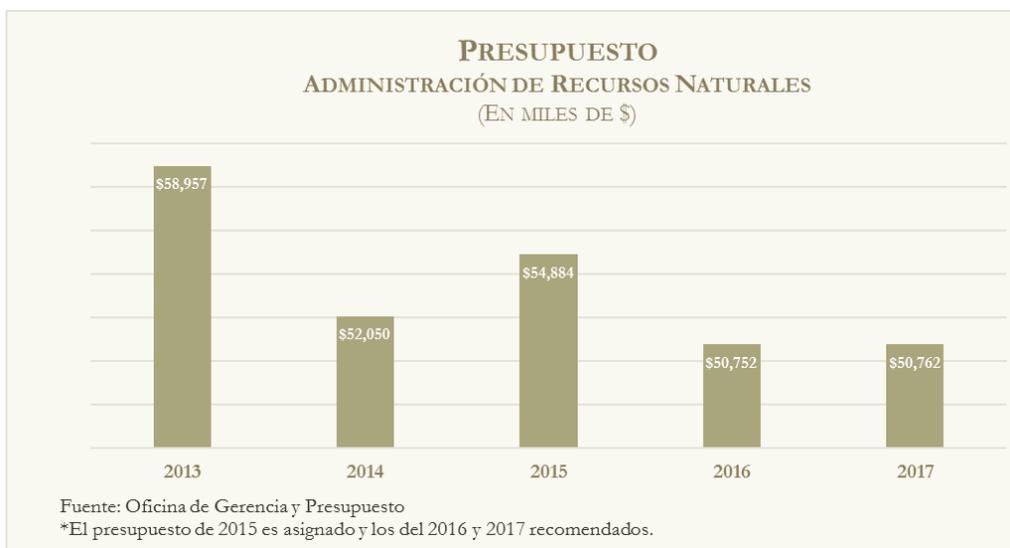
Al presente, el Cuerpo de Vigilantes se ubica en el punto A, con mucho personal y poco equipo. El punto B representa el total de producción que puede alcanzar el Cuerpo de Vigilantes si se aumenta el equipo y se mantiene el personal constante. El punto C muestra un nivel de producción mayor que en A con menos personal pero más equipo que en el Punto A.



Presupuesto

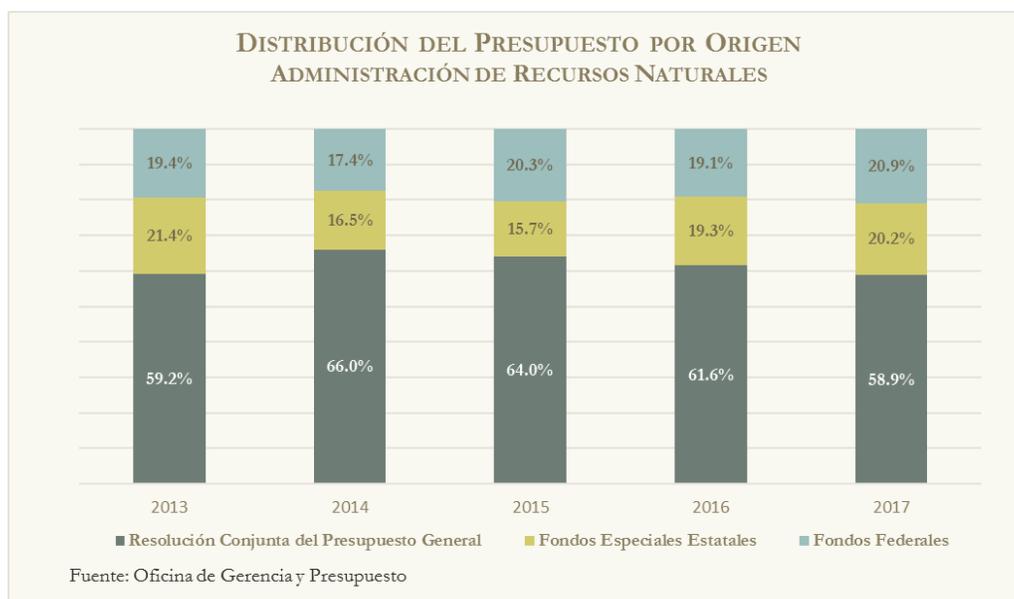
Debido a la crisis fiscal que atraviesa Puerto Rico, el presupuesto del DRNA se ha visto impactado al igual que el presupuesto de la mayoría de las otras agencias de gobierno. La Administración de Recursos Naturales (ARN), creada en virtud del Artículo 5 de el Plan de Reorganización Núm. 1 de 1993, es el componente principal dentro del Departamento sombrilla del DRNA y es la encargada de llevar a cabo la política pública de conservación de los recursos naturales y ambientales por parte del DRNA, y de la cual analizaremos el presupuesto y los gastos de funcionamiento. El Cuerpo de Vigilantes es un programa bajo esta Administración.

El presupuesto de la ARN reflejó fluctuaciones entre el año fiscal 2013 y el presupuesto aprobado para al año fiscal 2017, pero es importante resaltar que, para este último año fiscal, éste fue 14% menor al año fiscal 2013.



El origen de los recursos del presupuesto de la ARN proviene de tres (3) fondos principales: Resolución Conjunta del Presupuesto General, Fondos Especiales Estatales de dinero recaudado por concepto de permisos, multas y boletos de algunas leyes administradas por la ARN del DRNA y fondos federales mediante propuestas.

La proporción de los fondos que conforman el presupuesto de la ARN se ha mantenido relativamente constante a través de los años. Como norma, más de la mitad del presupuesto de la ARN proviene del presupuesto general del Departamento de Hacienda.



Ante la actual crisis fiscal y económica que atraviesa Puerto Rico, el panorama económico incierto y la posible implantación de medidas restrictivas por parte de la Junta de Control Fiscal, se prevé que ocurran más recortes presupuestarios del fondo general para el funcionamiento de las agencias. Esto crea la necesidad de evaluar la manera de aumentar los recursos presupuestarios procedentes de fondos federales y de los fondos especiales estatales para las operaciones de la ARN y el DRNA.

El Cuerpo de Vigilantes es un programa bajo la ARN junto a otros programas encargados del manejo de los recursos naturales. El Cuerpo de Vigilantes, por su parte, se encarga del cumplimiento de la Ley para garantizar la conservación e integridad de estos recursos. El presupuesto del Cuerpo de Vigilantes disminuyó de \$15 millones en el año fiscal 2013 a \$12.7 millones aprobados al año fiscal 2017, reflejando una baja de 16%.



En el período analizado, el presupuesto del Cuerpo de Vigilantes representa al menos un cuarto (1/4) del presupuesto general de la ARN. Según los informes detallados de la OGP (OGP4), que presentan la información de presupuesto por partida y origen de los recursos para el presupuesto del año fiscal 2017, el 100% del presupuesto asignado al Cuerpo de Vigilantes es utilizado en nómina y gastos relacionados. Además, según este informe todos los fondos asignados al Cuerpo de Vigilantes provienen de Resolución Conjunta del presupuesto general.



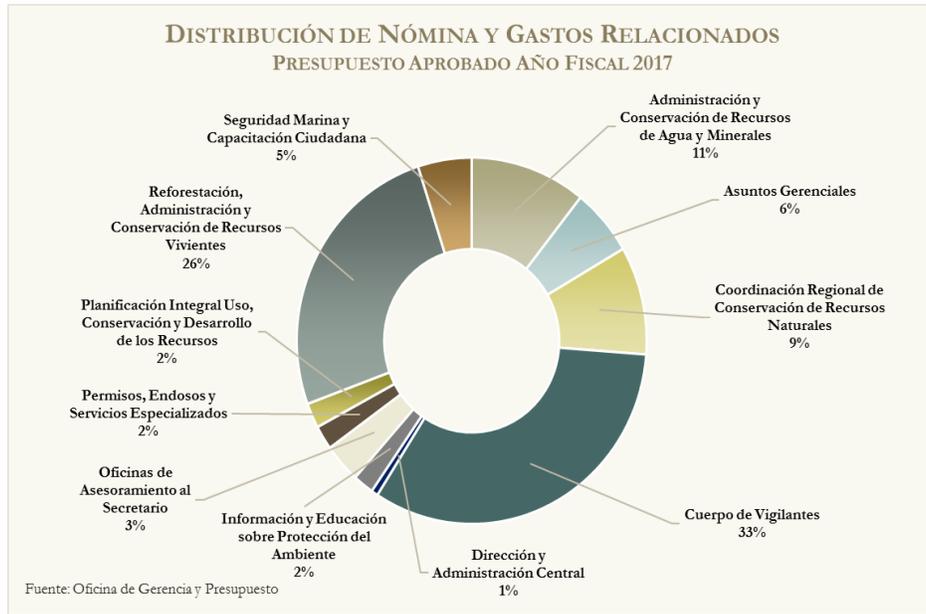
Que todos los fondos asignados al Cuerpo de Vigilantes provengan de Resolución Conjunta del presupuesto general no es del todo cierta, ya que, por ejemplo, en estos momentos, el Cuerpo de Vigilantes recibe \$240 mil anuales para compra de equipo y gastos de patrullaje a través del Joint Enforcement Agreement (JEA) con la NOAA. Este dinero se otorga a través de reembolso de gastos por horas de patrullajes en aguas federales, actividades educativas e intervenciones realizadas.

Esto trae interrogantes acerca de qué partidas presupuestarias se utilizan y cuál es el origen de los fondos para el pago de otros gastos tales como la compra de materiales, equipo y vehículos de transporte, mantenimiento y arreglos de vehículos, entre otros, del Cuerpo de Vigilantes.



Nómina y Gastos Relacionados

La información de nómina y gastos relacionados por Programa está disponible, al momento, solo para el año fiscal 2017. Para el Programa del Cuerpo de Vigilantes, esta partida presupuestaria representa el 33% del total de la ARN. El otro programa con una partida significativa es el Programa de Reforestación, Administración y Conservación de Recursos Vivos con un 26%.



Al analizar la partida de nómina y gastos relacionados de ARN por origen de fondos, se observa que el 75% de esta partida proviene de Resolución Conjunta del presupuesto general. Como se había mencionado antes, en el caso del programa de Cuerpo de Vigilantes, la nómina y gastos relacionados provienen totalmente de la Resolución Conjunta del presupuesto general.



VII. DIAGNÓSTICO: PROTECCIÓN DE LOS ARRECIFES DE CORAL

Los arrecifes de coral son ecosistemas marinos tropicales formados por diferentes especies de corales que conforman una compleja comunidad marina junto a un gran número de organismos marinos. Los arrecifes de coral no solo proveen las condiciones necesarias para el desarrollo de manglares y praderas de hierbas marinas, sino que también brindan un servicio ambiental a los ciudadanos sirviendo como una barrera contra el oleaje.

Los arrecifes de coral están siendo amenazados por fenómenos ambientales relacionados al calentamiento global. Sin embargo, mucho del daño a los mismos es directamente causado por actos humanos. Un ejemplo de esto son los encallamientos de embarcaciones en aguas de Puerto Rico que han causado daños irreversibles a arrecifes de coral. En estos casos, es importante que la vigilancia esté acompañada de una campaña educativa que enfatice la prevención de accidentes para no causar daños que luego no podrán ser revertidos.

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.

Una de las funciones principales del Cuerpo de Vigilantes y del DRNA es hacer que se cumplan las leyes y reglamentos relacionados a la protección de los arrecifes de coral y a la vida marina asociada a éstos. La formalización de esta política pública se hizo a través de la Ley 147 de 1999, Ley para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral en Puerto Rico, la cual tiene como política pública la protección, preservación y conservación de los arrecifes de coral en Puerto Rico.

Esta Ley reconoce la urgencia de evitar y prevenir el daño continuo e irreparable de los arrecifes de coral y de la vida marina asociada al mismo, y establece una serie de faltas y violaciones que son multadas a través de procesos administrativos que los vigilantes canalizan a través de la Oficina de Asuntos Legales y la Gerencia del DRNA.

Las personas acusadas de causar daños, luego del caso ser evaluado técnicamente, pueden ser multadas con un mínimo de \$500 y un máximo de \$10,000 por infracción a discreción de la Gerencia el DRNA. También el Secretario puede requerir, dependiendo del daño, el pago por esfuerzos de mitigación.

La siguiente tabla muestra los aspectos más importantes de la Ley.

LEY 147 DE 15 DE JULIO DE 1999 LEY PARA LA PROTECCIÓN, CONSERVACIÓN Y MANEJO DE LOS ARRECIFES DE CORAL EN PUERTO RICO				
Multa Administrativa	Boleto	Sanción Penal	Mitigación / Fondos Especiales	Nota
Las multas administrativas no excederán de diez mil (\$10,000) dólares por infracción ni serán menores de quinientos (\$500) dólares.	No se dan boletos.	No hay sanción penal.	El Secretario podrá imponer, además de una multa administrativa, el pago de una suma razonable que satisfaga los costos incurridos por reparar cualquier tipo de daño que ocasione. Fondo Especial a favor del DRNA	El Secretario podrá incoar un recurso de interdicto o cualquier otro recurso legal disponible con el fin de impedir la violación de cualquier disposición de esta Ley o de cualquier orden o reglamento aprobado al amparo de la misma. 12 L.P.R.A. 241f(h)

En septiembre de 2016 se aprobó el Reglamento 8809, Reglamento de Arrecifes de Coral. *Advantage* entiende que la aprobación de este Reglamento es un paso para ser más estrictos y proactivos por la conservación y protección de los corales. El mismo presenta una guía para crear los criterios para el establecimiento de reservas marinas, procedimientos para establecer áreas de recuperación arrecifal y plantea que el Secretario, mediante una orden administrativa, establecerá un protocolo de encallamientos.

Las prohibiciones presentadas en el Reglamento añaden a las que se presentan en la Ley. Sin embargo, el Reglamento a diferencia de la Ley, especifica las cantidades de las multas administrativas dependiendo de si se trata de una primera, segunda, o posterior violación sin necesariamente tomar en consideración la magnitud del daño sufrido.

La siguiente tabla muestra los aspectos más importantes del mismo.

REG. 8809 DEL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2016				
REGLAMENTO DE ARRECIFES DE CORAL EN PUERTO RICO				
Multa Administrativa	Boleto	Sanción Penal	Mitigación / Fondos Especiales	Nota
<p>Las multas administrativas no excederán de diez mil (\$10,000) dólares por infracción ni serán menores de quinientos (\$500) dólares.</p> <p>Asigna cantidades de multas de acuerdo al número de violaciones incurridas.</p>	No se dan boletos.	No hay sanción penal.	<p>El Reglamento establece que toda persona que ocasionare daños será responsable de cubrir, además, los gastos de restauración y monitoreo por un año.</p> <p>A diferencia de la Ley, establece que los fondos a ser depositados en el Fondo Especial serán utilizados exclusivamente para actividades de la Administración del Programa de Arrecifes de Coral y asuntos relacionados a educación, mitigación y manejo de arrecifes de coral.</p>	<p>Este Reglamento deroga el Reglamento 2577 y presenta una guía para crear los criterios para establecer reservas marinas, procedimientos para establecer áreas de recuperación arrecifal y plantea que el Secretario, mediante una orden administrativa, establecerá un protocolo de encallamientos.</p> <p>Las prohibiciones presentadas en el Reglamento añaden prohibiciones a las que se presentan en la Ley.</p>

Análisis de la Gestión de Protección de los Arrecifes

Un asunto medular en el análisis de la gestión operacional tanto del DRNA como del Cuerpo de Vigilantes es la administración de las leyes y la radicación de casos que tengan que ver con la protección de los corales. La administración de la Ley 147 y su reglamento tienen que llevarse a cabo de una manera efectiva en donde los violadores sean procesados y sea viable la implantación de medidas correctivas. Un paso hacia esa gestión más efectiva es el simplificar o facilitar, en lo posible, la aplicación de las penalidades.

Dentro de las sugerencias presentadas por muchos miembros del Cuerpo de Vigilantes entrevistados, está el que se sustituya el método por el cual las violaciones son procesadas. En relación a este particular, la Oficina de Asuntos Legales del DRNA, entiende que no todas las penalidades pueden ser manejadas mediante boletos porque de esta manera el DRNA pierde el control de los procesos de mitigación o de la aplicación de medidas correctivas por los daños causados. El boleto puede verse, en estos casos, como un remedio temporero y no una acción final y envía un mensaje inmediato al violador 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 en la Oficina de Asuntos Legales.



Sin lugar a dudas, en algunos casos sería más conveniente emitir un boleto; no obstante, esto debe depender de si existe un componente técnico para que, en efecto, se certifique que ha ocurrido una violación. También va a depender de si el vigilante está adiestrado para poder realizar la determinación en ese momento y si la violación ocurrió en presencia del Vigilante.

Las prohibiciones que establece el Reglamento de Arrecifes de Coral son las siguientes:

1. Extraer, remover, mutilar o de cualquier otro modo destruir o dañar cualquier arrecife de coral o comunidades coralinas o parte de éstas.
2. Ofrecer en venta, permuta, donación o de cualquier otra forma traficar o disponer de un arrecife de coral vivo o muerto o parte de éste, vivo o muerto, y organismos considerados atractivos para acuarios y peceras.
3. Contaminar, depositar desperdicios sólidos o líquidos o utilizar cualquier sustancia química en un arrecife de coral y comunidades coralinas o parte de éstas o en un ecosistema asociado al mismo como las praderas de yerbas marinas.
4. Anclar, fijar, instalar o en cualquier otra forma detener una embarcación fuera de las boyas para anclaje en áreas que han sido identificadas mediante boyas de anclaje o cualquier otro marcador flotante o dentro de las áreas de designación especial, o áreas de recuperación arrecifal y áreas ecológicamente sensitivas que han sido debidamente identificadas, sin la autorización previa del Secretario.
5. Sustraer, eliminar o dañar las boyas de anclaje y las boyas marcadoras que establezca el Secretario para delimitar las zonas de arrecife de coral.
6. Pescar, o bucear en las áreas de recuperación arrecifal, reservas marinas y demás áreas debidamente identificadas sin contar con la previa autorización del Secretario.
7. Rehusarse a cumplir con cualquier orden o resolución emitida por el Secretario conforme a las facultades y deberes que este capítulo le impone.
8. Violar cualesquiera de las disposiciones de este capítulo o los reglamentos que al amparo del mismo se adopten.

Es importante señalar que, dentro de una misma prohibición existen distintas situaciones para aplicar la penalidad por querrela o emitir un boleto. Por ejemplo, en el caso de la prohibición *de extraer, remover, mutilar, o de cualquier modo destruir o dañar cualquier coral, arrecife de coral o comunidad coralina, sistema marino asociado o parte de éstas*, si dicha violación ocurrió en presencia de un vigilante, el caso de extracción o remoción, el único conocimiento que se requiere es la identificación del organismo como un coral. En el caso de la mutilación, se requiere que se identifique la especie que fue mutilada y en el caso del daño requiere una evaluación técnica, por lo que se debería aplicar mediante querrela.

De manera general, se puede decir que el criterio principal para establecer si la infracción se aplica mediante boleto únicamente o mediante una combinación de boleto y querrela es la necesidad o no de mitigación o acción correctiva. Las siguientes situaciones hipotéticas ilustran diferencias a considerarse en la aplicación de las penalidades:

Situación 1: *Un ciudadano remueve un coral del mar en presencia de un miembro del Cuerpo de Vigilantes. El Vigilante está debidamente adiestrado y reconoce que el organismo removido es un coral.*

Actualmente: Querrela
Recomendación: Boleto

Situación 2: *Ciudadano X alega que el ciudadano Y removió un coral de la playa. El Vigilante no fue testigo de la alegada violación, por lo que procede a investigar si dicha acusación en efecto sucedió.*

Actualmente: Querrela
Recomendación: Querrela

Situación 3: *Un miembro del Cuerpo de Vigilantes observa que un ciudadano vierte un líquido en un arrecife de coral. Independientemente de que el líquido sea agua o algún químico, el acto constituye una violación; no obstante, el potencial daño será distinto.*

Actualmente: Querrela
Recomendación: Boleto y presentación de caso para querrela en la Oficina de Asuntos Legales. Si se sanciona mediante boleto únicamente, es difícil establecer la mitigación. En la Oficina de Asuntos Legales debería presentarse evidencia técnica que identifique cuál fue el líquido vertido y cuáles fueron los daños al sistema para establecer cuál será la cuantía de la mitigación.

Advantage entiende que la mejor opción en este caso es la aplicación de las penalidades mediante una combinación de multas administrativas y boleto, dependiendo del tipo de violación. Mediante la emisión de boletos, se envía un mensaje inmediato al violador de que sus acciones tienen consecuencias en actos sencillos en presencia de un vigilante, y mediante multa o querrela administrativa se atienden casos más complicados que requieran de evaluación técnica y de mitigación.

Mitigación

Es importante que los casos sean referidos a la Oficina de Asuntos Legales del DRNA cuando requieren de la imposición de medidas correctivas o de esfuerzos de mitigación para la restauración del arrecife de coral o recurso afectado. A estos efectos, tanto la Ley como el Reglamento proveen para que la persona que cause el daño sea responsable de cubrir los gastos asociados a la restauración. El Reglamento añade que la persona que ocasione el daño al recurso sea, además, responsable por el monitoreo por el término de un año.

Una de las disposiciones más importantes de este Reglamento es que el mismo ordena la creación de un Protocolo para Atender Encallamientos en un periodo no más tarde de seis (6) meses después de aprobado el mismo. Este protocolo se encuentra en su fase final y es necesario que se adiestre a vigilantes para que éstos puedan responder efectivamente en este tipo de situaciones y se tomen medidas para restaurar los daños ocasionados.

VIII. DIAGNÓSTICO ADMINISTRACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES QUE ADMINISTRA EL DRNA

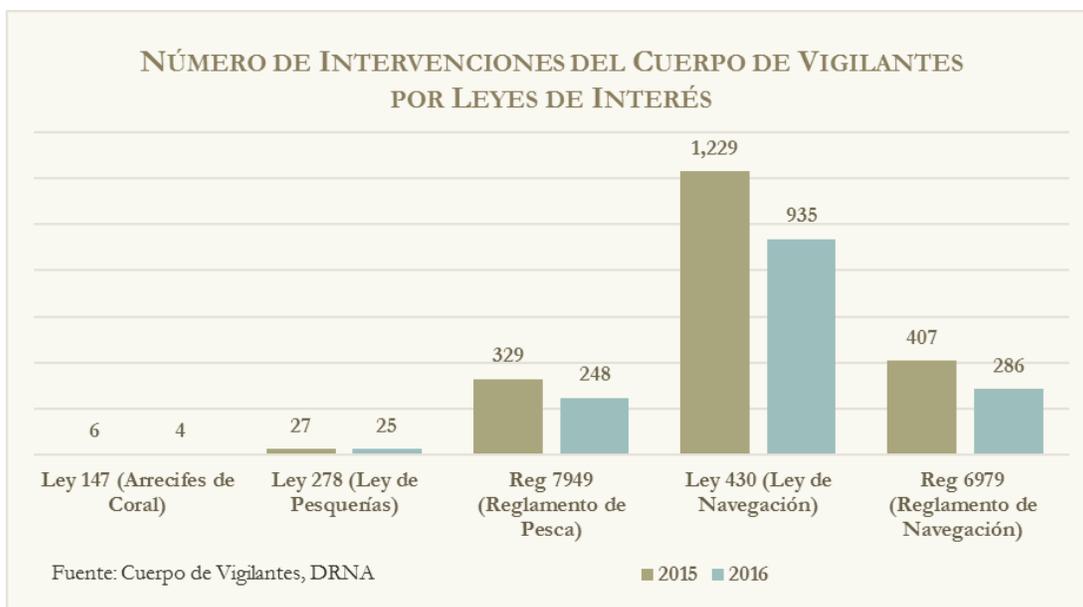
La función principal del Cuerpo de Vigilantes es hacer que se cumplan las leyes que administra el DRNA. Entre éstas, se incluyen las leyes relacionadas a los ecosistemas marinos y a la seguridad marina tales como la Ley para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral en Puerto Rico, discutida en la sección anterior, la Ley de Pesquerías de Puerto Rico, la Ley de Navegación y Seguridad Acuática de Puerto Rico, además de otras leyes como la Ley para la Conservación, el Desarrollo y el Uso de los Recursos de Agua de Puerto Rico, Ley de Bosques de Puerto Rico, Ley de Extracción de Arena, Grava y Piedra, Ley de Vida Silvestre y la Ley para la Protección y Conservación de la Fisiografía Cársica de Puerto Rico.

El Cuerpo de Vigilantes vela, además, porque se cumplan las disposiciones de los siguientes reglamentos: Reglamento de Arrecifes de Coral en Puerto Rico, el Reglamento de Pesca de Puerto Rico y el Reglamento para la Inscripción de la Navegación y la Seguridad Acuática de Puerto Rico, entre otros. La NOAA y el DRNA entienden que, para lograr conservar y proteger estos recursos, la política pública debe estar acompañada de una vigilancia efectiva y diligente a cargo de personal especializado, diestro y capacitado.

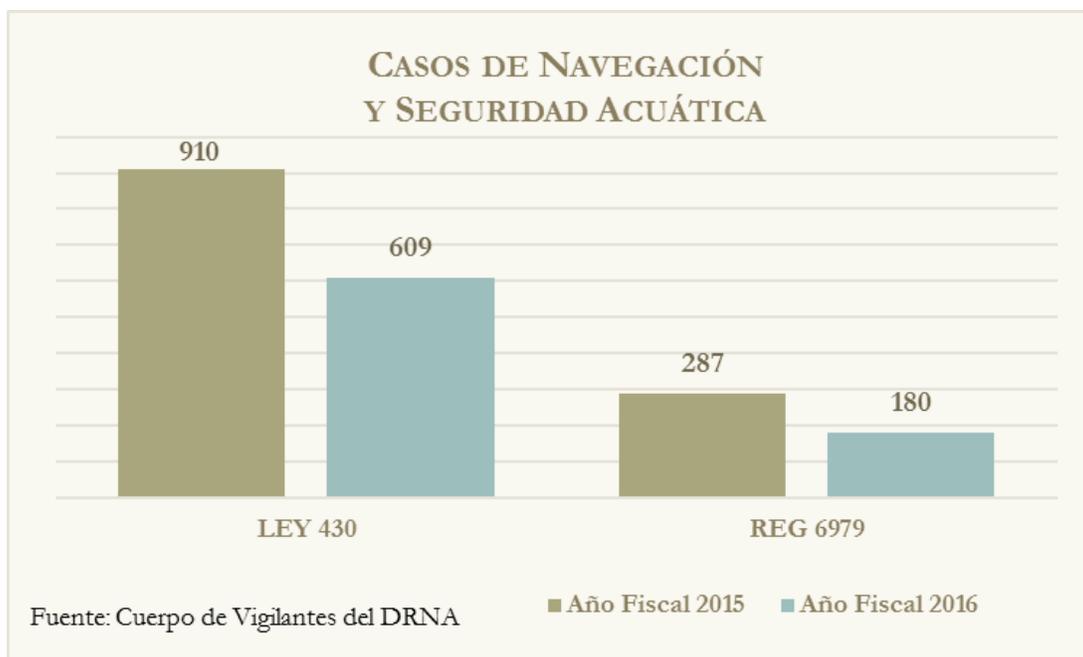
Advantage entiende que existen tres (3) factores principales que inciden en que no haya una relación efectiva entre el Cuerpo de Vigilantes y la Gerencia del DRNA. Estos factores son tomados en consideración y atendidos en este Plan Estratégico:

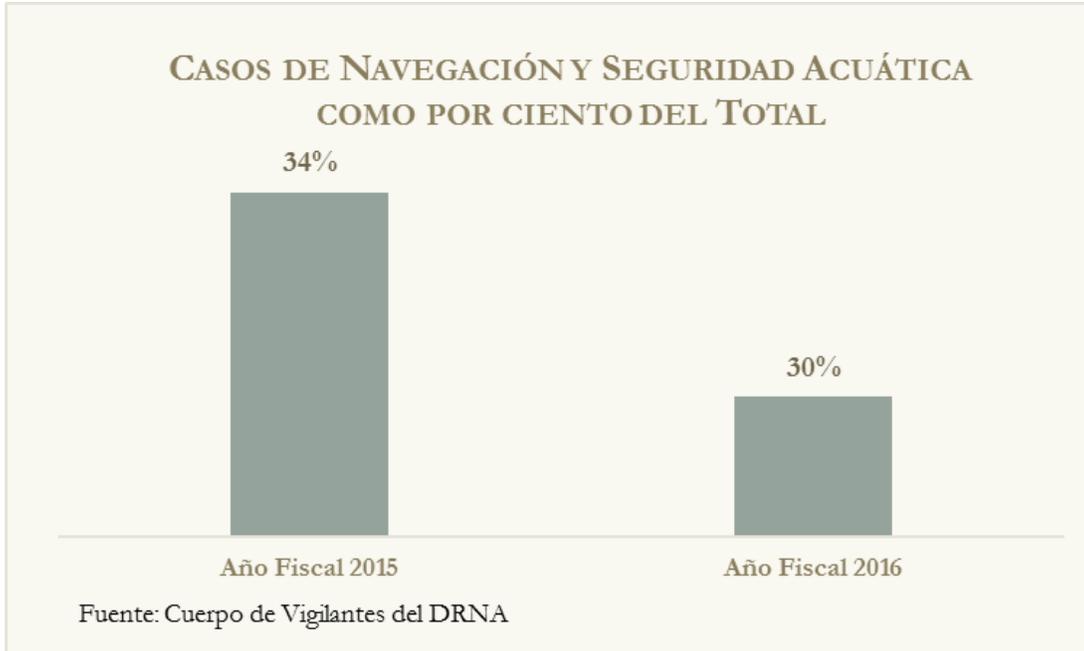
1. Diferencias de percepción y/o prioridades entre el Cuerpo de Vigilantes y el DRNA.
2. Falta de una comunicación efectiva entre las divisiones o áreas que administran las leyes del DRNA y el Cuerpo de Vigilantes.
3. Precariedad financiera del DRNA.

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.



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 puede ser administrada por boleto. Estos casos también reflejaron bajas; no obstante, los mismos representaron una porción importante con respecto al total de casos administrados por boletos para los años fiscales analizados (34% y 30%, respectivamente).





Un asunto medular que ya se había mencionado es que existe una mutua falta de confianza y de entendimiento entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales del DRNA. La mayoría de los vigilantes y oficiales de mayor rango expresaron insatisfacción con el modo en que se manejan los casos de intervenciones que se someten a la Oficina de Asuntos Legales. Expresaron que en muchas ocasiones someten casos a la Oficina de Asuntos Legales y los mismos no son vistos en el periodo de tiempo estipulado por Ley, por lo que se desestiman los casos. Otro planteamiento frecuente fue el que en muchas ocasiones se transan multas por muy poca cantidad de dinero, cosa que desmotiva al vigilante y que, según ellos, le resulta más costoso al DRNA, ya que la multa cobrada en algunos casos resulta menor al costo de haber realizado la intervención.

Por su parte, en una reunión sostenida con la Oficina de Asuntos Legales, se planteó el hecho de que en muchas ocasiones los vigilantes no llenan los formularios de la manera correcta o no traen toda la evidencia que necesita el caso. Se indicó que a veces los vigilantes presumen que los casos han sido sometidos partiendo de que ya se reunieron con la Oficina de Asuntos Legales, cuando realmente aún falta evidencia para completar el proceso de radicación. Se planteó, además, la falta de personal (abogados) como un asunto que afecta la agilidad de esta oficina en tramitar los casos y se aclaró que, luego de su evaluación, los casos se someten a la Oficina de Oficiales Examinadores y, en algunos casos, se somete a la Oficina del Secretario.

Una de las recomendaciones principales del Cuerpo de Vigilantes es que las penalidades de la mayoría de las leyes sean ejecutadas mediante boletos. En relación a este particular, la Oficina de Asuntos Legales del DRNA, entiende que no todas las penalidades pueden ser manejadas mediante boletos porque de esta manera el DRNA pierde el control de los procesos de mitigación o de la aplicación de medidas correctivas por los daños causados. Reconoce, sin embargo, que administrar más leyes por boletos podría ser una opción para aliviar su carga de trabajo, pero requeriría una evaluación detallada de las faltas y penalidades en cada una de éstas. Esto, porque el trámite de querrela le permite al abogado hacer un estimado más detallado de daños e implicaciones que la violación tiene a corto y largo plazo sobre el recurso, lo cual se perdería en el proceso estandarizado de otorgar un boleto. En el caso de que se enmendaran estas leyes, se mencionó también la necesidad de la creación de un protocolo que le requiera al violador hacer una mitigación o acción correctiva posterior a la emisión del boleto, para los casos en que sea necesario.

Al igual que para las leyes y reglamentos que protegen de corales, la aplicación de penalidades mediante boletos en otras leyes administradas por el DRNA puede verse como un remedio temporero y no una acción final y envía un mensaje inmediato al violador de que sus acciones tienen consecuencias. O sea, que también se puede considerar la administración de varias leyes y reglamentos mediante una combinación de querellas y boletos.

Como se mencionó anteriormente, es importante considerar que el dar boletos requiere de la presencia de un vigilante en el momento que ocurre la violación y, en muchos casos, requeriría del peritaje inmediato del vigilante para tomar la decisión de otorgar o no la infracción.

Se propone revisar en conjunto con la OAL las posibles faltas y penalidades en leyes como la 147 de 1999 (Ley para la Protección, Conservación y Manejo de los Arrecifes de Coral), y su reglamento (Reg. 8809 de 2016) al igual que la Ley 278 de 1998 (Ley de Pesquerías de Puerto Rico) y su reglamento (Reg. 7949 de 2010) para que sus penalidades sean administradas tanto por multas/vistas administrativas como por boletos. Se entiende que esto enviará un mensaje inmediato al violador en los casos que se pueda administrar un boleto, castigará algunas conductas inapropiadas con el recurso de manera inmediata y, de cierta manera, estimulará los esfuerzos de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes.

La propuesta de *Advantage* de enmendar las leyes para la inclusión de boletos por violaciones específicas debe ser trabajada por un comité que incluya la participación de personal clave del DRNA

y del Cuerpo de Vigilantes. La selección de los delitos a ser penalizados mediante boletos debe ser analizada profundamente por este Comité.

Otra 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 también conlleva la utilización de vehículos que pudieran estar siendo utilizados en operaciones de vigilancia.

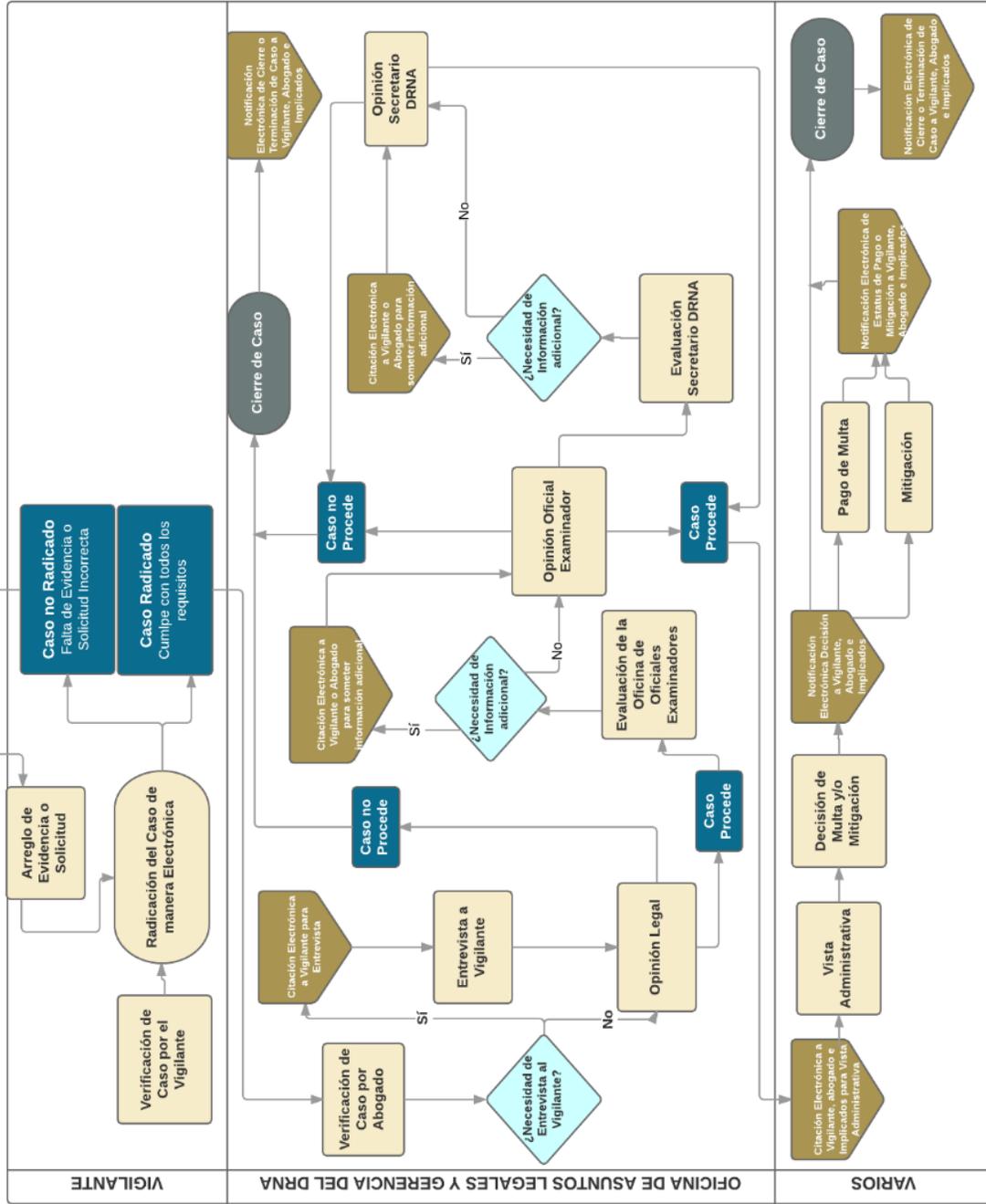
De igual manera, fue señalado por los vigilantes que en muchas ocasiones desconocen el resultado de los casos sometidos la Oficina de Asuntos Legales y a veces no le llegan las citaciones para comparecer a las vistas administrativas o le llegan tarde.

El sistema electrónico propuesto debe ser capaz de catalogar el caso como sometido solo cuando la querrela, evidencia y toda la documentación requerida esté debidamente entrada en el sistema. El sistema debe poder informar el *status* de los casos sometidos, no solo a los abogados y a los vigilantes, sino eventualmente también a los ciudadanos. Debe poder emitir citaciones a los vigilantes y abogados tanto para entrevistas con de vigilantes con la Oficina de Asuntos Legales como para la asistencia a vistas administrativas.

Existe dentro del DRNA una Oficina de Análisis y Desarrollo de Aplicaciones. Es posible que dicha oficina pueda desarrollar un sistema o aplicación. Como alternativa, se podría tomar un sistema existente y modificarlo para adaptarlo a las necesidades del DRNA.

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

FLUJOGRAMA PROPUESTO PARA RADICACION DE CASOS EN LA OFICINA DE ASUNTOS LEGALES DRNA



Otro asunto que se debe considerar es que la mayoría las leyes establecen la creación de un Comité o Junta para asesorar al Secretario del DRNA y se establece quiénes deben formar parte de dicho grupo. Sin embargo, en ninguna de estas leyes se incluye a un representante del Cuerpo de Vigilantes ni a un abogado de la Oficina de Asuntos Legales del DRNA. *Advantage* entiende que es altamente recomendable la participación tanto de un representante del Cuerpo de Vigilantes como de un abogado de la Oficina de Asuntos Legales, pues son ellos quienes ponen en vigor las leyes y reglamentos.

Es fundamental que se mejore la comunicación y se optimicen los procesos entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales del DRNA para lograr una mejor administración y cumplimiento de las leyes. Además, es esencial la alineación de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública de la Gerencia del DRNA y la NOAA, en el caso de los recursos marino y costeros, para lograr así una gestión más efectiva por la conservación.

IX. CONCEPTUALIZACIÓN DE OPCIONES ESTRATÉGICAS Y FORMULACIÓN DE POLÍTICA PÚBLICA

El Estado de Situación anterior nos muestra que el Cuerpo de Vigilantes del DRNA tiene serias deficiencias organizacionales y operacionales que le impiden realizar de una manera efectiva y ágil sus operaciones de vigilancia. A estas deficiencias se le suman la escasez de equipo y vehículos, y la falta de enlaces efectivos con la gerencia y otras divisiones del DRNA, teniendo como resultado un programa que consume una cuarta parte del presupuesto de la agencia, pero que, sin embargo, no satisface las necesidades de vigilancia de la misma.

La falta de equipo, vehículos y embarcaciones tiene repercusiones en las operaciones del Programa y menoscaba la capacidad ejecutoria del mismo. De igual manera, el Convenio Colectivo y algunas de las disposiciones del Reglamento del Cuerpo de Vigilantes afectan considerablemente estas operaciones. 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.

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. Este mejoramiento tiene que estar basado en corregir problemas estructurales y enmarcado en una utilización más eficiente de los recursos disponibles.

Las metas generales fueron desarrolladas a partir de este análisis interno del Cuerpo de Vigilantes y de su entorno, y se relacionan a temas generales de interés tales como ejecutoria, gobernanza, recursos humanos, presupuesto e instalaciones y equipo, entre otras. Las estrategias esbozadas son lineamientos que permitirían al Cuerpo de Vigilantes alcanzar sus metas.

La revitalización y transformación del Cuerpo de Vigilantes requerirá de voluntad y será un proceso interno autoevaluación y de mejoramiento gradual partiendo de la posición actual de dicho Programa. A continuación, se presentan las metas y estrategias de este Plan Estratégico.

Metas generales y estrategias

Meta Estratégica 1: Mejorar los vínculos entre el Cuerpo de Vigilantes del DRNA y las oficinas del DRNA.

Estrategias:

1. Alineamiento de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública la gerencia del DRNA.
2. Integración del Cuerpo de Vigilantes a las operaciones del DRNA.

Meta Estratégica 2: Facilitar la administración de las penalidades de las leyes y reglamentos.

Estrategias:

1. Facilitar y agilizar los procesos entre la Oficina de Asuntos Legales del DRNA y el Cuerpo de Vigilantes
2. Uso de tecnología.

Meta Estratégica 3: Mejorar las operaciones de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias:

1. Alineamiento de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública la gerencia del DRNA.
2. Reasignación de los recursos basado en necesidad de servicio de las regiones.
3. Integración del Cuerpo de Vigilantes a las operaciones del DRNA.
4. Cambios en el Convenio Colectivo para mejorar la operación del CV.

Meta Estratégica 4: Mejorar la ejecutoria del Cuerpo de Vigilantes en relación al manejo de casos de violaciones a la Ley y Reglamentos que protegen los arrecifes de coral, la pesca y seguridad marítima.

Estrategias

1. Fortalecer las relaciones del Cuerpo de Vigilantes con los programas que trabajan con corales, recursos pesqueros y seguridad marítima.
2. Participación activa del Cuerpo de Vigilantes en algunas de las propuestas de presupuesto del DRNA que tengan que ver con arrecifes de coral, pesca y seguridad marítima.
3. Inclusión del tema de la protección de los arrecifes de coral y seguridad marítima en los esfuerzos de reestructuración del Cuerpo de Vigilantes.

Meta Estratégica 5: Desarrollar una estructura organizacional y administrativa ágil del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias

1. Reestructuración interna de procesos.
2. Desarrollo de una estructura organizacional que estimule al vigilante a nivel individual y colectivo.

Meta Estratégica 6: Desarrollo del Recurso Humano (Vigilantes).

Estrategias

1. Fomentar la capacitación y el adiestramiento.
2. Promover el reconocimiento a las labores de los vigilantes y la motivación.
3. Estimular la ética y el compromiso de los vigilantes.

Meta Estratégica 7: Mejoramiento de equipo, computadoras, vehículos y embarcaciones del Cuerpo de Vigilantes para mejorar su productividad.

1. Utilización más eficiente de los recursos disponibles.
2. Exploración de acuerdos colaborativos interagenciales.

Meta Estratégica 8: Mejorar las instalaciones del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias

1. Utilización más eficiente de los recursos disponibles.
2. Exploración de acuerdos colaborativos interagenciales.

Meta Estratégica 9: Lograr la sostenibilidad presupuestaria del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias

1. Participación activa del Cuerpo de Vigilantes en la elaboración del presupuesto propuesto por el DRNA.
2. Auscultación de fondos federales.

Meta Estratégica 10: Asegurar la continuidad y viabilidad del Cuerpo de Vigilantes como programa del DRNA.

Estrategias

1. Incorporación de prácticas de evaluación y monitoreo.
2. Comunicación efectiva entre personal de supervisión y vigilantes.

X. RECOMENDACIONES GENERALES Y PLAN DE ACCIÓN

1. 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.
2. La re-distribución de puestos del Cuerpo de Vigilantes debe responder a las regiones que reciben mayor presión a los recursos naturales.
3. El DRNA debe llevar estadísticas de los casos que son sometidos a la Oficina de Asuntos Legales y el status de los mismos, decisión tomada y monto de las multas dadas y pagadas. Es importante mencionar que, al momento, no se llevan estadísticas de los casos por violaciones a las leyes de corales y pesca, las cuales se administran mediante querellas a las oficinas centrales del DRNA.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

Plan de Acción del Cuerpo de Vigilantes - Años 2016 a 2020

Meta Estratégica 1. Mejorar los vínculos entre el Cuerpo de Vigilantes (CV) y las oficinas del DRNA.

Estrategias:

1. *Alineamiento de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública de la gerencia del DRNA.*
2. *Integración del Cuerpo de Vigilantes a las operaciones del DRNA.*

Objetivo 1: Para finales de 2017, lograr que el 100% de los trabajos del Cuerpo de Vigilantes se integren a las operaciones del DRNA.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos y Costos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Creación de un Comité de Trabajo del CV de implantación con representación de todas las regiones y personal clave de la gerencia del DRNA.	1 mes a partir del comienzo de la implantación del Plan Estratégico.	-16 horas de trabajo de cada participante para conocer, discutir el plan y constituir el Comité de Trabajo.	Comisionado del Cuerpo de Vigilantes y Secretario del DRNA	Comité constituido
2. Creación de un Plan de Trabajo del Comité.	1 mes a partir de la creación del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	-16 horas de trabajo de cada participante para redacción del Plan de Trabajo.	Comité de Trabajo del CV y DRNA	Documento del Plan de Trabajo
3. Creación de Planes de Trabajo del CV en conjunto con los directores de las distintas oficinas y programas del DRNA y los oficiales de manejo o entidades de co-manejo de áreas naturales protegidas.	4 meses a partir del comienzo de la implantación del Plan Estratégico.	-16 horas de trabajo de cada participante para redacción del Plan de Trabajo de la Región.	Directores de las oficinas y programas del DRNA, Oficiales de Manejo de las áreas naturales y oficiales regionales del Cuerpo de Vigilantes	Planes de Trabajo

Meta Estratégica 1. Mejorar los vínculos entre el Cuerpo de Vigilantes (CV) y las oficinas del DRNA.

<p>4. Realización de evaluaciones anuales de los planes de trabajos conjuntos que monitoreen los trabajos y sirvan de retroalimentación para la continuación o ajuste de los mismos.</p>	<p>1 año a partir de la creación de los Planes de Trabajo del CV y DRNA.</p>	<p>-32 horas de trabajo de los oficiales del CV y del DRNA para la ejecución de evaluaciones.</p>	<p>Directores de las oficinas y programas del DRNA, Oficiales de Manejo de las áreas naturales y oficiales regionales del Cuerpo de Vigilantes</p>	<p>Evaluaciones realizadas</p>	
---	--	---	--	--------------------------------	--

Objetivo 2: Representación de los Vigilantes en el 100% de los comités asesores de las leyes en mayo de 2017.⁹

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas	
<p>1. Creación de una Orden Administrativa que integre a un representante del Cuerpo de Vigilantes en los comités asesores de las leyes.</p>	<p>2 meses a partir del comienzo de la implantación del Plan Estratégico.</p>	<p>24 horas de trabajo (para la identificación de los comités y redacción de orden administrativa)</p>	<p>Secretario del DRNA</p>	<p>Orden Administrativa</p>	

⁹ En las leyes en que sus miembros puedan ser designados por el Secretario sin hacer enmiendas a la Ley.

Meta Estratégica 1. Mejorar los vínculos entre el Cuerpo de Vigilantes (CV) y las oficinas del DRNA.

Objetivo 3: Para marzo de 2017 se debe mejorar la comunicación electrónica del 100% de las Regiones del Cuerpo de Vigilantes.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Proveer correo electrónico al 100% de los vigilantes y oficiales del Cuerpo de Vigilantes.	1 mes a partir del establecimiento del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	80 horas de trabajo de la División de Sistemas de Información	División de Sistemas de Información del DRNA / Comité de Trabajo del CV y DRNA	-Correos electrónicos funcionando
2. Creación de un protocolo de envío electrónico de notificaciones del DRNA al Cuerpo de Vigilantes. (Enmiendas, Comunicaciones, etc.)	2 meses a partir del comienzo del establecimiento del Comité de Trabajo del CV y el DRNA.	40 horas de Trabajo de la División de Sistemas de Información	Gerencia y División de Sistemas de Información del DRNA / Comité de Trabajo del CV y DRNA	-Protocolo escrito -Número de notificaciones electrónicas recibidas

Meta Estratégica 2: Facilitar la administración de las penalidades de las leyes y reglamentos.

Estrategias:

1. *Facilitar y agilizar los procesos entre la Oficina de Asuntos Legales y el Cuerpo de Vigilantes.*
2. *Uso de tecnología.*

Objetivo 1: Para el año 2018 enmendar el 100% de las leyes que puedan ser administradas por boletos que actualmente no lo son.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos y Costos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Redacción de un documento de recomendaciones de enmiendas a las leyes y reglamentos para ser administradas por boletos. Aquí se incluyen las leyes de protección de corales, pesca y navegación.	4 meses a partir de la creación del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	-Un promedio de 12 horas de trabajo al mes por participante -Participación de representantes de oficinas involucradas dependiendo de las leyes	Oficina de Asuntos Legales de DRNA y Comité de Trabajo del CV y DRNA	Documento de Recomendaciones
2. Crear y radicar Proyectos de Ley para enmendar estas leyes y reglamentos.	3 meses a partir de la finalización del Documento de Recomendaciones del Comité.	-Un promedio de 16 horas de trabajo al mes de recurso encargado de la creación y radicación de proyectos de Ley -Participación de representantes de oficinas involucradas dependiendo de las leyes	Comisiones de la Cámara y el Senado involucradas/ Comité de Trabajo del CV y DRNA/ Gerencia del DRNA	Proyectos de Ley Número de Leyes y Reglamentos Enmendados

Meta Estratégica 2: Facilitar la administración de las penalidades de las leyes y reglamentos.

Objetivo 2: Para agosto de 2017, se debe agilizar y mejorar la administración de casos entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Asuntos Legales del DRNA.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Creación de un sistema electrónico para uso del Cuerpo de Vigilantes, la Oficina de Asuntos Legales, la ciudadanía y las áreas de asesoramiento técnico para el sometimiento, monitoreo y citación de casos.	6 meses a partir de la creación del Comité de Trabajo.	160 Horas de Trabajo de la División de Sistemas de Información del DRNA 40 horas de trabajo de la Oficina de Asuntos Legales del DRNA \$60 mil de presupuesto para el Sistema	Oficina de Asuntos Legales, División de Análisis y Desarrollo de Aplicaciones, Comité de Trabajo del CV y DRNA	Sistema electrónico en funciones

Objetivo 3: Para abril de 2017, recibir comunicaciones de la Asamblea Legislativa, al DRNA y el Cuerpo de Vigilantes.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Creación de un protocolo de comunicación entre la Asamblea Legislativa y el DRNA para informar acerca de leyes, reglamentos y enmiendas aprobadas que tengan que ver con los recursos naturales.	3 meses a partir de la creación del Comité de Trabajo.	40 horas de trabajo de la Oficina de Asuntos Legales del DRNA Involucramiento de Comisión de Recursos Naturales y Ambientales del Senado	Gerencia, Oficina de Asuntos Legales del DRNA / Comité de Trabajo del CV y DRNA	Sistema Electrónico funcionando

Meta Estratégica 3: Mejorar las operaciones de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias:

1. *Alineamiento de las políticas de cumplimiento del Cuerpo de Vigilantes con la política pública la gerencia del DRNA.*
2. *Reasignación de los recursos basado en necesidad de servicio de las regiones.*
3. *Integración del Cuerpo de Vigilantes a las operaciones del DRNA.*
4. *Cambios al Convenio Colectivo para mejorar la operación del CV.*

Objetivo 1: Uniformizar el 100% de los Protocolos de Intervención del Cuerpo de Vigilantes

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Desarrollar Protocolos de Intervención por escrito del Cuerpo de Vigilantes.	8 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	-480 Horas de Trabajo del Comité -Asesoría Técnica de la Policía de Puerto Rico, oficina del DRNA, NOAA u otras entidades que manejan los recursos naturales.	Comité de Trabajo del CV y DRNA	Número de Protocolos de Intervención completados

Objetivo 2: Renegociar el Convenio Colectivo durante el 2017

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Anular las secciones 15, 16 y 17 del Artículo 32; las secciones 2, 6 y 7 del Artículo 59 y la sección 25 del Artículo 61 del Convenio Colectivo.	4 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	-320 Horas de Trabajo del Comité.	Comité de Trabajo del CV y DRNA	Nuevo Convenio Colectivo

Meta Estratégica 3: Mejorar las operaciones de vigilancia del Cuerpo de Vigilantes.

Objetivo 3: Realizar una re-distribución de plazas en las regiones que componen el Cuerpo de Vigilantes.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Re asignar las plazas de vigilantes marítimos y terrestres en las Regiones de acuerdo al Índice de Necesidad desarrollado en este documento y otras consideraciones.	8 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	-480 Horas de Trabajo del Comité	Comisionado / Comité de Trabajo del CV y DRNA /Oficina de Recursos Humanos	Proyecto de re-asignación de plazas completado.

Objetivo 4: Estandarizar el sistema de estadísticas del Cuerpo de Vigilantes.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Realizar una publicación oficial de estadísticas de las operaciones del Cuerpo de Vigilantes.	6 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	- Horas de Trabajo del Comité	Comisionado / Comité de Trabajo del CV y DRNA	Publicación Estadística Oficial del Cuerpo de Vigilantes

Meta Estratégica 4. Mejorar la ejecutoria del Cuerpo de Vigilantes en relación al manejo de casos de violaciones a la Ley y Reglamentos que protegen los arrecifes de coral, la pesca y la seguridad marítima.

Estrategias

1. *Fortalecer las relaciones del Cuerpo de Vigilantes con los programas que trabajan con corales, recursos pesqueros y seguridad marítima*
2. *Participación activa del Cuerpo de Vigilantes en las propuestas de presupuesto del DRNA que tengan que ver con arrecifes de coral, pesca y seguridad marítima.*
3. *Inclusión del tema de la protección de los arrecifes de coral y seguridad marítima en los esfuerzos de reestructuración del Cuerpo de Vigilantes.*

Objetivo 1: Lograr dos acuerdos concretos que fortalezcan los lazos del Cuerpo de Vigilantes con la NOAA

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Hacer dos <i>task forces</i> del Cuerpo de Vigilantes y la NOAA dentro del Joint Enforcement Agreement (JEA) vigente. Uno para la protección de corales y otro para protección de los recursos pesqueros.	12 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	Un promedio de 20 horas de trabajo semanales de Vigilantes de las Unidades Marítimas	Gerencia del DRNA / Comisionado / Comité de Trabajo del CV y DRNA/NOAA	<i>Task forces</i> constituidos Número de Intervenciones y casos

Meta Estratégica 4. Mejorar la ejecutoria del Cuerpo de Vigilantes en relación al manejo de casos de violaciones a la Ley y Reglamentos que protegen los arrecifes de coral, la pesca y la seguridad marítima.

Objetivo 2: Aumentar las intervenciones por violaciones a la Ley de Protección de los Arrecifes de Coral en 25% en el 2017.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Educar y adiestrar al Cuerpo de Vigilantes acerca del Protocolo de Encallamiento contemplado en nuevo Reglamento 8809 de Arrecifes de Coral en Puerto Rico.	3 meses una vez esté listo el Protocolo.	32 Horas de Trabajo del Personal Educativo de DRNA y NOAA 8 Horas Contacto de los vigilantes	Gerencia del DRNA / Comité de Trabajo del CV y DRNA	Número de vigilantes adiestrados
2. Incluir y brindar unos cursos especializados de las Leyes 147 de 1999 y del Reglamento 8809 de 2016, Ley 278 y Reg. 7949 y Ley 430 y Reg. 6979. en el Plan de Educación Continuada.	4 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	96 Horas de Trabajo de Personal Educativo de DRNA y NOAA 24 Horas Contacto	Personal del DRNA / Comité del CV y DRNA / NOAA	-Cursos establecidos -Número de Cursos -Número de vigilantes adiestrados

Meta Estratégica 5. Desarrollar una estructura organizacional y administrativa ágil del Cuerpo de Vigilantes

Estrategias

1. *Reestructuración interna de procesos.*

2. *Desarrollo de una estructura organizacional que estimule al vigilante a nivel individual y colectivo.*

Objetivo 1: Especializar el trabajo de los vigilantes durante el 2017.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Creación de título de vigilante de operaciones terrestres y uno de operaciones marítimas y asignar el personal.	6 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	160 Horas de Trabajo Enmienda al Reglamento 8114	Comisionado / Gerencia del DRNA	-Enmienda al Reglamento -Creación del Título -Asignación de Personal

Objetivo 2: Mejorar la organización interna del Cuerpo de Vigilantes durante el 2017 y 2018.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Establecimiento de un Sistema de Mérito para Ascensos.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo	160 Horas de Trabajo del Comité de Trabajo	Comité de Trabajo / Gerencia y Oficina de Recursos Humanos del DRNA	Sistema de Mérito constituido
3.Aplicación de acciones correctivas de acuerdo al Reglamento del Cuerpo de Vigilantes.	De manera inmediata.	2 Horas de Trabajo semanales de supervisores	Supervisores de las Regiones / Comité del CV y DRNA	Número de Acciones correctivas con su justificación

Objetivo 3: Que para la próxima academia el 100% del personal de nuevo ingreso cuente con preparación universitaria.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Enmendar el Reglamento para establecer nuevos requisitos educativos para personal de nuevo ingreso.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	480 Horas de Trabajo Realización de Enmienda al Reglamento 8114	Gerencia del DRNA/ Oficina de Recursos Humanos / Comité de Trabajo de CV y DRNA	Enmienda realizada

Meta Estratégica 6. Desarrollo del Recurso Humano (vigilantes)

Estrategias

1. *Fomentar la capacitación y el adiestramiento.*
2. *Promover el reconocimiento a las labores de los vigilantes y la motivación.*
3. *Estimular la ética y el compromiso de los vigilantes.*

Objetivo 1: Que el 100% de los Vigilantes reciba adiestramiento.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Diseñar e implantar un Plan de Educación Continuada que incluya ética, y unos cursos específicos para vigilantes marítimos y otros para vigilantes terrestres.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	Partida Presupuestaria de \$50 mil 480 Horas de Trabajo del Comité, NOAA y otras agencias	Comité del CV y DRNA	Plan de educación Continuada implantado
3. Construcción de un Polígono de Tiro en terrenos que pertenecen al DRNA.	2 años a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	Asignación Presupuestaria de \$1 millón	Gerencia del DRNA/Comisionado /Comité del CV y DRNA	Polígono de Tiro Construido
3. Establecer acuerdos colaborativos interagenciales para esfuerzos de capacitación en conjunto.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	240 Horas de Trabajo (20 horas al mes de un recurso) NOAA /otras agencias	Comisionado, Comité del CV y DRNA	Número de Acuerdos

Meta Estratégica 6. Desarrollo del Recurso Humano (vigilantes)

Objetivo 2: Aumentar el reconocimiento de las labores dentro del Cuerpo de Vigilantes y entre la ciudadanía.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Establecer un sistema de reconocimiento por las labores de los vigilantes.	6 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo del CV y DRNA.	16 Horas de Trabajo para diseño 8 Horas de Trabajo al mes durante implantación	Comité del CV y DRNA	-Proyecto o sistema completado -Número de vigilantes reconocidos por sus labores
2. Establecer comunicación entre el Cuerpo de Vigilantes y la Oficina de Prensa del DRNA para la inclusión de las labores de los vigilantes en los comunicados de prensa y otros esfuerzos.	3 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	- 8 Horas de Trabajo para diseño de estrategia entre las oficinas -2 horas semanales de seguimiento de personal de la Oficina de Comunicaciones	Comité del CV y DRNA / Oficina de Comunicaciones del DRNA	-Número de Comunicados de Prensa -Número de Noticias

Meta Estratégica 7. Mejoramiento de equipo, computadoras, vehículos y embarcaciones del Cuerpo de Vigilantes para mejorar su productividad.

Estrategias

1. *Utilización más eficiente de los recursos disponibles.*
2. *Exploración de acuerdos colaborativos interagenciales.*

Objetivo 1: Compra de equipo, computadoras, una flota de vehículos y embarcaciones en el 2017 y 2018

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Creación de Sub-comité entre el Comité del CV y DRNA y el Área de Administración y Presupuesto para la identificación y discusión de necesidades de equipo y vehículos.	3 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	4 Horas de Trabajo trimestral	Comité del CV y DRNA / Oficina de Presupuesto del DRNA	Número de reuniones
2.Identificar fondos que puedan ser utilizados para compra de equipo, computadoras, vehículos y embarcaciones.	1 mes a partir del establecimiento del Sub-comité.	80 Horas de Trabajo del Sub-comité	Sub-Comité del CV y DRNA	-Número de Fondos Identificados -Cantidad de equipo comprado
3.Identificar flotas de vehículos o embarcaciones usadas en buenas condiciones que puedan ser adquiridas por el DRNA.	1 mes a partir del establecimiento del Sub-comité.	16 Horas de Trabajo	Sub-Comité del CV y DRNA	-Número de Vehículos o Embarcaciones

Meta Estratégica 8. Mejorar las instalaciones del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias

1. *Utilización más eficiente de los recursos disponibles.*
2. *Exploración de acuerdos colaborativos interagenciales.*

Objetivo 2: Arreglar el 100% de las instalaciones que necesitan mejoras entre el 2018 y 2019.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Hacer un Plan de Evaluación y Realización de Mejoras a instalaciones.	6 meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	160 Horas de Trabajo	Comité del CV y DRNA / Gerencia del DRNA	Plan elaborado
2.Identificar fondos y redactar propuestas federales para la adquisición de fondos para el mejoramiento de instalaciones.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	640 Horas de Trabajo	Comité del CV y DRNA / Gerencia del DRNA	-Número de propuestas redactadas -Número de Fondos identificados -Cantidad de dinero de Fondos asignados -Número de Instalaciones arregladas

Meta Estratégica 9. Lograr la sostenibilidad presupuestaria del Cuerpo de Vigilantes.

Estrategias

- 1. Participación activa del Cuerpo de Vigilantes en las propuestas de presupuesto del DRNA.**
- 2. Auscultación de fondos federales.**

Objetivo 1: Aumentar en 25% los fondos del Cuerpo de Vigilantes procedentes de propuestas para el 2018.

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1. Identificación de fondos federales y elaboración de propuestas en coordinación con el DRNA y las áreas naturales protegidas.	1 año a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	640 Horas de Trabajo NOAA / Otras agencias	Comité del CV y DRNA	-Cantidad en Fondos -Número de Fondos identificados -Número de Propuestas redactadas

Meta Estratégica 10. Asegurar la continuidad y viabilidad del Cuerpo de Vigilantes como programa del DRNA.

Estrategias

- 1. Incorporación de prácticas de evaluación y monitoreo.**
- 2. Comunicación efectiva entre personal de supervisión y vigilantes.**

Objetivo 1: Implantación del Plan Estratégico y Monitoreo del mismo

Acciones	Plazo	Recursos Requeridos	Entidad o Personal a Cargo	Métricas
1.Realización de evaluaciones semestrales del plan y de las métricas.	Cada seis meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	48 Horas de Trabajo semestrales de cada miembro	Comité del CV y DRNA	Número de evaluaciones Acciones llevadas a cabo Programas y planes implantados Comités constituidos
2.Reuniones de discusión de estas evaluaciones semestrales con los vigilantes en las regiones.	Cada seis meses a partir del establecimiento del Comité de Trabajo.	2 Horas de Trabajo semestrales de cada vigilante y oficial	Comité del CV y DRNA	Número de reuniones Número de participantes de las reuniones

ANEJO 1

Entrevistas al Cuerpo de Vigilantes

Región	Entrevistas a Vigilantes	Entrevistas a Supervisores	Fecha
Aguadilla	11	3	17-Aug-16
Arecibo	12	4	16-Aug-16
Guayama	0	1	20-Sep-16
Humacao	9	2	29-Aug-16
Mayaguez	12	3	18-Aug-16
Ponce	8	2	11-Aug-16
San Juan	4	4	23-Nov-16
Comandancia	2	2	02-Aug-16
	58	21	

Entrevistas a personal del DRNA

Nombre	Posición	Oficina	Agencia
Coronel Angel Cruz Medina	Comisionado	Cuerpo de Vigilantes	DRNA
Dr. Craig Lilyestrom	Director	División de Pesquería Recreativa y Deportiva	DRNA
Damaris Delgado	Asesora	Secretaría Auxiliar de Manejo y Conservación de Areas Naturales y Biodiversidad	DRNA
Lcda. Mildred Sotomayor	Directora	Oficina de Asuntos Legales	DRNA
Oswaldo Guzmán	Analista en Gerencia Pública	Secretaría Auxiliar de Administración	DRNA
Manuel Corbet	Oficial de Manejo	Reserva Natural de Humacao	DRNA
Ricardo López Ortiz	Director	Laboratorio de Investigaciones Pesqueras	DRNA

Entrevistas a Organizaciones Ambientales

Nombre	Posición	Organización
Edgardo González	Colaborador	Centro para la Conservación del Paisaje
Mary Ann Lucking	Directora	Coralations
Luis Jorge Rivera Herrera	Asesor Voluntario	Coalición Pro Corredor Ecológico del Noreste
Francisco "Paco" López Mujica	Presidente	Arrecifes pro Ciudad
Alberto Mercado	<i>Marine Habitat Resources Specialist (Fisheries Liaison)</i>	NOAA
Lynn Ríos	<i>Law Enforcement Officer</i>	NOAA